



Especialização de Gestão de Pessoas no Serviço Público – 4ª Edição

ALINE ROCHA MARINHO

Importância da educação financeira e previdenciária para os servidores de um órgão público federal no atual contexto previdenciário

Brasília

2014

ALINE ROCHA MARINHO

Importância da educação financeira e previdenciária para os servidores de um órgão público federal no atual contexto previdenciário

Monografia apresentada à Escola Nacional de Administração Pública, como pré-requisito para obtenção de título de Especialista em Gestão de Pessoas no Serviço Público.

Brasília

2014

ALINE ROCHA MARINHO

Importância da educação financeira e previdenciária para os servidores de um órgão público federal no atual contexto previdenciário

Monografia apresentada à Escola Nacional de Administração Pública, como pré-requisito para obtenção de título de Especialista em Gestão de Pessoas no Serviço Público.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Pedro Paulo Murce de Meneses

Universidade de Brasília

Examinador: Prof. Dr. Ricardo Corrêa Gomes

Universidade de Brasília

Brasília

2014

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Rosele e Orlando, por sempre terem me incentivado a estudar não só para ampliar meus conhecimentos como também para alcançar meus objetivos pessoais e profissionais.

Ao meu companheiro, Adriano, por ter me apoiado durante todo o processo de produção nessa monografia, inclusive auxiliando com as ferramentas que foram utilizadas na pesquisa.

À minha sogra, Dona Cidúlia, que no seu papel de pedagoga e docente, sempre esteve disponível a me auxiliar na presente pesquisa, dando sugestões que contribuíram sobremaneira no trabalho.

Aos meus colegas do trabalho na CGU, não só aqueles que se disponibilizaram a responder ao questionário de pesquisa, como também àqueles compartilharam desse momento de elaboração de monografia, em especial Jorge Henrique, Tatiana, Natália, Isaura e Wellington.

A todos os colegas da ENAP, órgão no qual fiz a maior parte da especialização, pelo apoio moral e logístico desde o começo até quase o final do curso, principalmente à Janete, Ana Cristina, Andréia, Conceição, Eduardo Rossi, Eduardo Paracêncio e Maria do Carmo.

Às minhas chefias imediatas, Márcia Brandão e Renato Capanema, pelo incentivo para me especializar e pela liberação para realizar e finalizar o curso de especialização.

A todos os colegas do curso de especialização que me propiciaram uma ampliação de conhecimentos e troca de experiências não só sobre gestão de pessoa no serviço público mas também sobre outros aspectos profissionais e pessoais, em especial a Simone, Tábata, Alexandre, Daiana.

Aos colegas orientados pelo mesmo orientador, Ângela, Flávio e Luciana, pelo suporte mútuo nesse processo de aprendizado e elaboração da monografia, com empréstimos de livros, troca de conhecimentos e e-mails de suporte e elogios mútuos.

Por fim, ao orientador Pedro Meneses, que me guiou nessa jornada de entendimento sobre pesquisa científica e contribuiu para que minha monografia tomasse uma proporção maior e melhor do que por mim esperada de início.

RESUMO

O presente trabalho objetivou comparar, empiricamente, as necessidades de treinamento relacionadas à educação financeira e previdenciária de servidores públicos sob regimes previdenciários diferentes. A pesquisa foi realizada em um órgão público federal. Participaram da pesquisa 24 servidores recém-empossados em 2014, sendo divididos em dois subgrupos iguais, conforme o regime previdenciário a que estão submetidos. O estudo teve caráter descritivo e adotaram-se as abordagens qualitativa e quantitativa de pesquisa. Na pesquisa qualitativa foi utilizada a análise de conteúdo categorial para a elaboração de lista de competências validadas por juízes e semanticamente. Na pesquisa quantitativa foi aplicado o questionário construído e validado na população intencionalmente selecionada de servidores recém-empossados no órgão em 2014. Os dados foram coletados virtualmente pelo *survey monkey* e analisados por meio da ferramenta IBM SPSS. Os resultados da pesquisa permitiram identificar prioridades de treinamento em educação financeira e previdenciária para todo o grupo. No entanto, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os dois subgrupos sobre a sua percepção de necessidades de treinamento. Concluiu-se que a educação financeira e previdenciária ainda é um tema muito incipiente para os servidores públicos e que necessita de maiores aprofundamentos e estudos futuros. Essa temática pode ser tornar uma relevante competência emergente de capacitação e integrar um programa mais amplo de orientação para aposentadoria.

Palavras-Chave: Necessidades de treinamento. Educação financeira e previdenciária. Treinamento, desenvolvimento e educação.

ABSTRACT

The current paper aimed to compare, empirically, need for training related to financial and pension education for public servants under different social security regimes. The research was conducted in a federal public organization. Participated in the survey 24 newly inducted servants in 2014, divided into two equal subgroups according to the social security regime to which they are subjected. The study had descriptive nature and qualitative and quantitative research approaches were adopted. In qualitative research, the categorical content analysis was used to elaborate a list of competencies validated by judges and semantically. In quantitative research, developed and validated survey questionnaire was applied in intentionally selected population of newly inducted servants on the organization in 2014. Data were collected virtually at survey monkey and they were analyzed using IBM SPSS tool. The survey results allowed identify training priorities in financial and pension education for the whole group. However, no statistically significant differences between the two subgroups about their perception of training needs were found. It was concluded that the financial and pension education is still a very nascent topic for public employees and requires greater insights and future studies. It may become important emerging competency training and also integrate a broader orientation program for retirement.

Keywords: Need for training. Financial and pension education. Training, development & education.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução da literatura estrangeira sobre ANT	29
Quadro 2 – Síntese da produção científica nacional em ANT	31
Quadro 3 – Caracterização da Pesquisa – Tipologia	36
Quadro 4 – Documentos usados na análise documental	39
Quadro 5 – Data de entrada na administração pública federal dos participantes	43
Quadro 6 – Matriz de distribuição dos números possíveis quando usada a fórmula $I*(10-D)$ para calcular necessidades de treinamento.....	48
Quadro 7 – Caracterização da Pesquisa - Fluxo Metodológico	50
Quadro 8 – Descritores das categorias de competência	53
Quadro 9 – Categoria 1 - Conhecimentos em direitos e deveres previdenciários.....	54
Quadro 10 – Categoria 2 - Competências em planejamento financeiro e previdenciário.....	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados descritivos dos itens de domínio das competências	57
Tabela 2 – Resultados descritivos dos itens de importância das competências	59
Tabela 3 – Prioridades de treinamento dos conhecimentos em direitos e deveres previdenciários para o grupo completo de participantes.....	61
Tabela 4 - Prioridades de treinamento das competências em planejamento financeiro e previdenciário para o grupo completo de participantes.....	62
Tabela 5 – Resultados descritivos e teste t de Student para categoria 1 – Conhecimentos em direitos e deveres previdenciários.....	65
Tabela 6 – Resultados descritivos e teste t de Student para a categoria 2 – competências em planejamento financeiro e previdenciário	68

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. Problematização	11
1.2. Objetivos Geral e Específico	13
1.3. Justificativas	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1. Programa de Orientação para Aposentadoria	17
2.1.1. Educação financeira e previdenciária	19
2.2. Treinamento, Desenvolvimento e Educação	22
2.3. Avaliação de Necessidade de Treinamento	25
2.3.1. Modelos de ANT	27
2.3.2. Produção Científica sobre ANT	29
3. MÉTODO DE PESQUISA	33
3.1. Caracterização da pesquisa	33
3.2. Caracterização da Organização	37
3.3. Amostra	38
3.3.1. Pesquisa Qualitativa	38
3.3.2. Pesquisa Quantitativa	40
3.4. Instrumentos de pesquisa	44
3.5. Coleta e Análise de dados	45
3.5.1. Pesquisa Qualitativa	46
3.5.2. Pesquisa Quantitativa	46
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	51
4.1. Elaboração do instrumento de pesquisa	51
4.2. Estabelecimento das prioridades gerais de treinamento sobre educação financeira e previdenciária	56
4.3. Comparação das prioridades de treinamento em educação financeira e previdenciária	63
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	75
APÊNDICES	78
APÊNDICE A – Resultado da Análise Documental	78

APÊNDICE B – Questionário para validação por juízes.....	79
APÊNDICE C– Resultados da validação por juízes.....	80
APÊNDICE D – Resultado da Validação Semântica.....	83
APÊNDICE E – Questionário Validado.....	86

1. INTRODUÇÃO

Os servidores públicos possuem regimes próprios de previdência social (RPPS) com regras diferenciadas, mas que vêm passando por diversas modificações ao longo do tempo. A última reforma de 2013 do RPPS deixou este regime dos servidores públicos mais próximo ao dos trabalhadores da iniciativa privada, uma vez que todos passaram a estar sujeitos ao teto de benefícios do regime geral de previdência social (RGPS). A fim de possibilitar a opção por uma renda complementar, o governo editou a Lei nº 12.618/2012, que instituiu o regime de previdência complementar (RPC) para os servidores públicos federais. Por meio do Decreto nº 7.808/2012, foi criada a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe, que começou a funcionar em 4 de fevereiro de 2013, quando foi aprovado seu Plano de Benefícios pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc (PORTO, 2014).

Em 2012, foi realizado um concurso público para ingresso no cargo de Analista de Finanças e Controle na Controladoria Geral da União. No primeiro semestre de 2014, foram convocados novos servidores para o quadro da organização. Com essa reforma da previdência em 2013, pessoas que tomaram posse em 2014 passaram a ter situações diferentes. Os que já eram servidores federais mantiveram o regime de previdência anterior, válido de 2003 a 2013, que consistia em benefícios calculados com base na média aritmética das maiores remunerações. Enquanto os que estavam ingressando pela primeira vez no serviço público federal passaram a contribuir sobre o teto do RGPS e podem optar pelo RPC da Funpresp-Exe, com a contribuição paritária da União.

Conforme Pinheiro (2008), essas reformas nos sistemas públicos de seguridade social e mudanças recentes nas estruturas dos planos previdenciários, o aumento da longevidade das pessoas e a necessidade de escolhas individuais por instrumentos financeiros, em um ambiente econômico de estabilidade e de previsibilidade de médio e longo prazo, enfatizam a necessidade de se instruir as pessoas sobre a educação financeira e previdenciária, inclusive em organizações públicas.

Zanelli, Silva e Soares (2010) ressaltam que a temática de preparação ou orientação para aposentadoria perpassa diversos temas, dentre eles a educação financeira, cada um com papel de destaque seja na produção de pesquisas e do conhecimento em si, seja na formulação de projetos e programas.

1.1. Problematização

Pilati (2007) afirma que o estudo do processo de aprendizagem no ambiente organizacional sempre foi necessário para as organizações, mas pelo fato de o processo de aprendizagem ser muito difuso e muito amplo dentro do ambiente de trabalho, para torná-lo passível de estudo é necessário situá-lo tanto no tempo quanto na tecnologia dentro das ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E).

Na presente pesquisa, a implantação de um programa de orientação para aposentadoria, principalmente com enfoque em educação financeira e previdenciária, precisa estar integrada às ações de TD&E da organização. Como esse tema apenas recentemente vem sendo estudado no Brasil, com o advento da Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF), de 2010, faz-se necessária sua introdução por meio de aprendizagem induzida. Conforme Abbad e Borges-Andrade (2004), a aprendizagem induzida ocorre em situações estruturadas, chamadas genericamente de treinamento, com o fim de adquirir, reter e generalizar conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs). Conforme os autores, o treinamento possui diversos propósitos, entre eles o de adaptação da mão de obra à introdução de novas tecnologias de trabalho e preparação dos empregados para novas funções, nos quais pode ser enquadrada a educação financeira e previdenciária.

Não obstante Pilati (2007) ressaltar que as ações de treinamento pessoal objetivam ao final alcançar resultados organizacionais, ações de TD&E na temática de educação financeira e previdenciária que, a primeira vista, parecem interessar apenas aos servidores, podem trazer impactos positivos na organização e nos desempenhos profissionais. França e Soares (2009) analisam que organizações que oferecem um programa de orientação para aposentadoria, ao propiciar a aprendizagem de conhecimentos específicos que garantam maior bem-estar aos

seus empregados, acabam por agregar valor ao seu produto e melhorar o clima organizacional.

Zaneli, Silva e Soares (2010) constataram que para a implementação de um programa de orientação para a aposentadoria é necessário fazer uma pesquisa preliminar com o objetivo de estabelecer os conteúdos, a estrutura e o procedimento do programa. Na área de TD&E, essa pesquisa é realizada por meio de um processo sistemático de coleta, análise e interpretação dos dados ligados às discrepâncias nos níveis da organização, das tarefas e das pessoas, destinando-se ao desenho, planejamento, execução e avaliação de cursos, conhecido como avaliação de necessidade de treinamento (ANT) (FERREIRA, 2009).

Para criar esse programa de orientação para aposentadoria, é necessário, portanto, avaliar onde na estrutura organizacional esses treinamentos se fazem necessários, que competências, entendidas como conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs), precisam ser treinadas e quem precisa receber esse treinamento, por meio do modelo O-T-P, proposto por McGehee e Thayer (1961 apud FERREIRA et al, 2009).

Ressalta-se que essas competências a serem identificadas podem ser consideradas emergentes, ou seja, conforme Sparrow e Bognanno (1994 apud FERREIRA, 2009), aquelas que o grau de importância para a organização tende a crescer no curto ou médio prazo. Como a aposentadoria ocorre geralmente após 20 a 30 anos da entrada em exercício no cargo, os servidores, normalmente, não se preocupam com seus rendimentos futuros nem com a educação financeira e previdenciária. No entanto, com as alterações nos regimes de previdência, cada vez mais essa temática precisará ser tratada para garantir uma renda futura que atenda ao menos às necessidades de aposentados. Essas competências precisam, portanto, ser tratadas com enfoque de orientação profissional, por meio de educação ao longo da vida.

Os dois regimes previdenciários dos servidores, conforme já ressaltado anteriormente, possuem diferentes características. No regime anterior, para cálculo da aposentadoria será realizada a média aritmética das maiores remunerações, podendo haver uma redução no montante do valor a ser recebido na aposentadoria em relação ao salário da ativa.

No regime previdenciário atual, os servidores passam a contribuir em cima do valor do teto do regime geral de previdência social e podem optar por participar de um regime complementar, seja o do servidor público, no caso a Funpresp, seja um particular. Nesse caso, poderá haver redução substancial dos proventos da aposentadoria em relação aos da ativa, caso não optem por um complemento na renda.

Diante desse quadro, a hipótese é a de que os servidores sob o regime atual de previdência têm maior percepção da necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária se comparados com os servidores sob o regime anterior.

Nessa pesquisa, procura-se responder ao seguinte problema: Há diferença na percepção de necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária para os grupos de servidores que estão sob o regime previdenciário atual e o anterior?

1.2. Objetivos Geral e Específico

Para responder à pergunta da pesquisa, pretende-se identificar quais são os conteúdos na temática de educação previdenciária e financeira que podem ser objeto de ações de aprendizagem, a fim de treinar esses servidores e também atender aos objetivos da organização. Diante desse contexto, tem-se como objetivo geral:

- Comparar necessidades de treinamento relacionadas à educação financeira e previdenciária dos servidores recém-empossados na Controladoria Geral da União, conforme o regime previdenciário a que estão submetidos.

Para atingir esse objetivo geral será necessário atender ao seguinte objetivo específico:

- Elaborar instrumento de pesquisa para identificar, empiricamente, necessidades de treinamento relacionadas à educação financeira e previdenciária para preparação para aposentadoria dos servidores recém-empossados da Controladoria Geral da União.

1.3. Justificativas

Conforme revisão teórica feita por Ferreira et al (2009) e Rodrigues (2012), observa-se na literatura, tanto estrangeira quanto nacional, o enfoque em avaliação de necessidade de treinamento para verificar as lacunas de competências atuais nas organizações. A partir dessa revisão, observa-se que não foram realizadas muitas pesquisas que tratam do levantamento de necessidades de competências emergentes, com enfoque em educação ao longo da vida.

Institucionalmente, a pesquisa justifica-se pelo fato de que, no novo contexto dos servidores públicos federais, ações de aprendizagem na temática de educação financeira e previdenciária poderão ser demandadas pelos servidores nos próximos anos. Ademais, para a organização é importante a renovação de seu quadro funcional, mas se os servidores permanecerem trabalhando sem nenhuma motivação, mesmo cumprindo os requisitos para aposentadoria, só para não diminuir substancialmente sua renda, poderá trazer prejuízos para a organização.

A educação financeira e previdenciária permitirá que os servidores estejam preparados financeiramente para o advento da aposentadoria e com um programa de orientação para aposentadoria, para escolher o melhor momento de sair da organização, com a transferência de seus conhecimentos para os mais jovens. Conforme França e Soares (2009), os programas de preparação para aposentadoria são benéficos para a organização, pois aproximam os jovens dos mais velhos, permitem a troca de conhecimentos e ainda promovem um bom clima organizacional, pois todos os servidores percebem a preocupação com o seu bem estar, seja entrando ou saindo da organização.

Por fim, socialmente, Pinheiro (2009) ressalta que ações de aprendizagem em educação financeira e previdenciária podem trazer uma série de benefícios e externalidades positivas aos beneficiários da previdência complementar e, por consequência, à sociedade brasileira. O próprio governo federal lançou em 2010 a Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF) que vem disseminando ações de aprendizagem nessa temática. Inclusive, em 2008, o Ministério da Previdência Social editou a Recomendação MPS/CGPC nº 1 de 2008, na qual recomenda que a Secretaria de Previdência Complementar (SPC) e as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) realizem ações e programas de educação

previdenciária. A identificação de necessidade de treinamento nessa temática vai de encontro aos interesses do governo e da sociedade, e as organizações públicas também podem dar o exemplo ao implementar esses programas de orientação para aposentadoria.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No Brasil está ocorrendo uma tendência acelerada de envelhecimento da população, consequência de aumento da expectativa de vida para mais de 74 anos em média e de diminuição da natalidade, segundo dados do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE). Zanelli, Silva e Soares (2010) enfatizam que a faixa etária de 60 anos ou mais está crescendo mais rápido do que qualquer outra no país, tornando cada vez mais necessária a elaboração de novos projetos de vida na fase da aposentadoria. Esse aumento da expectativa de vida da população, portanto, amplia a quantidade de pessoas prestes a se aposentar ou já aposentadas. Dessa forma, ressalta-se a importância de programas que preparem ou orientem os trabalhadores para aposentadoria.

No entanto, há muita carência social nas discussões sobre essa fase da vida das pessoas, seja pela falta de planejamento, pelo aumento da expectativa de vida ou pela transformação psicossocial que essa fase representa (SOARES et al., 2007 apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 66). Os programas de preparação para aposentadoria no Brasil, ainda são considerados um “luxo”, que apenas algumas empresas fornecem a seus empregados. Mas com o novo contexto da previdência no país, em especial para os servidores públicos federais, aumenta-se a necessidade de ampliar as discussões sobre o tema, com a adoção de orientação para aposentadoria nas organizações sob uma perspectiva de longo prazo, desde o início da carreira e não apenas nos anos que a antecedem, como vem ocorrendo em algumas organizações.

Importante ressaltar que nessa pesquisa será adotada a terminologia de orientação para a aposentadoria, apesar de a maioria dos estudos adotarem a de preparação para a aposentadoria. Conforme entendimento de Zanelli, Silva e Soares (2010), preparação pode ter aspecto positivo ou negativo, pois se de um lado denota a tomada de consciência ou reflexão sobre novas áreas que o aposentado pode descobrir nessa fase, do outro passa a ideia de ensinar ou mostrar o caminho que já está, no todo ou em parte, delineado ou ainda de estar expulsando compulsoriamente a pessoa do emprego.

Por isso, os autores preferem adotar a terminologia de orientação para a aposentadoria, por entenderem que orientador e orientados podem construir em conjunto, a partir do diagnóstico da situação, quais soluções podem ser mais apropriadas. O orientador, dotado de competências técnicas e interpessoais condizentes, passa a ser um facilitador do processo de aposentadoria na criação de espaços para reflexão sobre suas vidas laborais e identificação de suas necessidades e expectativas, contribuindo para que as próprias pessoas encontrem as soluções para seus problemas.

Toda a orientação, portanto, começa necessariamente com a autopreparação dos indivíduos para a fase de aposentadoria. À empresa caberá oferecer, complementarmente, o devido suporte, por meio de treinamentos por especialistas, com programas que se adéquem às necessidades de cada indivíduo. (SLOVER, 1982 apud VEZNEYAN, 2002, p. 79). No próximo subitem serão tratados o conceito e as aplicações dos programas de preparação ou orientação para a aposentadoria que podem vir a ser implementados pelas instituições.

2.1. Programa de Orientação para Aposentadoria

Os programas de orientação e preparação para aposentadoria originaram-se nos Estados Unidos, na década de 1950, com enfoque inicial apenas em prestar informações sobre o sistema de aposentadoria e pensões. Com o tempo, esses programas ficaram mais complexos, integrando vários aspectos da vida dos aposentados que envolvem o afastamento das atividades formais de trabalho, como aspectos socioculturais, psicológicos, de saúde, nutricionais, financeiros etc. No Brasil, os primeiros programas foram implementados a partir da década de 1980, de forma bastante incipiente (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O programa de orientação para a aposentadoria consiste em intervenções formalmente organizadas pelas empresas para ajudar empregados a tomar decisões sobre aposentadoria e como a ela se ajustar. (OLSON, 1981 apud VEZNEYAN, 2002, p. 80). Segundo estudos de Reich (1977 apud VEZNEYAN, 2002, p. 85), os programas serão mais efetivos quanto mais eles considerarem as características do grupo específico ao qual ele deve ser aplicado.

Nesse sentido, Zanelli, Silva e Soares (2010) recomendam a aplicação de uma pesquisa preliminar, a fim de identificar a realidade da organização e de motivar e desmitificar o processo de aposentadoria, personalizando assim o programa para as características da organização e para as necessidades e as expectativas das pessoas que se aposentarão em breve.

Normalmente, os estudos sobre programas de preparação e orientação para a aposentadoria estão mais voltados para os aspectos psicossociais dos que irão se aposentar ou já estão aposentados, sendo implementados para empregados com antecedência de apenas 1 a 3 anos do período para a aposentadoria, incluindo o acompanhamento por até 5 anos no pós-carreira (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; VEZNEYAN, 2002; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA; SOARES, 2009).

Os programas são estruturados em um módulo informativo, em que são realizadas palestras com profissionais de várias áreas do conhecimento, sobre aspectos pertinentes à aposentadoria (economia, nutrição, direito previdenciário, etc.), e módulos vivenciais, em que há trocas de experiências e compartilhamento de sentimentos sobre o momento da aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA; SOARES, 2009).

No entanto, observa-se que esses autores supracitados enfatizam que também há necessidade de uma educação ao longo da vida e que seria muito importante que o programa fosse implementado desde o início da carreira profissional, principalmente no planejamento de aspectos que envolvem fatores de risco e necessitam de maturação ao longo do tempo, como recursos financeiros, investimentos, previdência privada.

Conforme pesquisas de Draper (1967 apud VEZNEYAN, 2002, p. 76), aposentados mais satisfeitos parecem ser aqueles que se preocuparam em planejar a aposentadoria mais cedo, por meio de planejamento financeiro com bastante antecedência, de pelo menos 11 a 15 anos, e de planejamento de atividades na vida pós-trabalho, bem como por participação em planos de preparação para aposentadoria nas empresas. Vezneyan (2002) ressalta ainda que os programas promovem a redução de incertezas, das preocupações com a saúde e da insatisfação com a descontinuidade do trabalho, pois propiciam maior nível de participação social e renda mais satisfatória.

O planejamento já no início de carreira para a aposentadoria, por meio de uma educação ao longo da vida, portanto, permite que as pessoas tenham acesso à aprendizagem quando elas mais precisam e não por ter atingido certa idade (HOLZMANN, 2002 apud FRANÇA; SOARES, 2009, p. 742). No caso dos servidores públicos, a decisão pelo abono de permanência, quando já cumpridos os requisitos para a aposentadoria, deve ser uma escolha pessoal e não decorrente de uma necessidade financeira, por causa da redução dos rendimentos e, por consequência, dos padrões socioeconômicos com o advento da aposentadoria.

Dessa forma, Kasschau (1974 apud VEZNEYAN, 2002, p. 82) realiza importante distinção sobre os programas de preparação ou orientação para aposentadoria. Por um lado, o programa pode ter ênfase em aconselhamento, sendo um processo de ajuste social e psicológico do aposentado, agrupando todos os esforços para desenvolver atitudes favoráveis em relação à aposentadoria, por meio da administração da afetividade e da emoção que estão presentes na transição à aposentadoria. Esse é o mais comum nos estudos brasileiros, conforme ressaltado.

Por outro lado, os programas podem ter ênfase no planejamento, no qual provê os indivíduos de informações suficientes sobre finanças, previdência social, previdência complementar, habitação, cuidados médicos, sendo uma questão tipicamente financeira, uma vez que a aposentadoria requer uma substituição ou complementação da renda (KASSCHAU, 1974 apud VEZNEYAN, 2002, p. 82). Esse será o enfoque utilizado nessa pesquisa, mais especificamente os fatores de planejamento relacionados à educação financeira e previdenciária, tópico a ser tratado no próximo subitem.

2.1.1. Educação financeira e previdenciária

Com as mudanças na previdência dos servidores públicos não se pode mais falar em integralidade dos vencimentos na aposentadoria. Com o advento do novo regime em 2013, os servidores passaram a estar submetidos ao teto do regime geral de previdência social e podem optar pela previdência complementar, por meio da Funpresp, que pode ser considerada uma entidade fechada de previdência complementar. Essas entidades, conforme a Recomendação MPS/CGPC nº 01 de

2008, devem promover ações e programas de educação previdenciária. As organizações públicas, no entanto, não estão excluídas de realizar seus próprios programas de preparação ou orientação para aposentadoria com a inserção da temática de educação financeira e previdenciária.

Educação Financeira é definida por diversos autores a partir do conceito estabelecido pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico:

(...) educação financeira é o processo pelo qual agentes financeiros melhoram sua compreensão de produtos e de conceitos financeiros, mediante informação, instrução e aconselhamento direto, o que promove a habilidade e a confiança necessárias para que os indivíduos se tornem mais conscientes dos riscos e das oportunidades financeiras, para que façam escolhas fundamentadas, para que saibam onde podem encontrar ajuda e para que tomem quaisquer ações eficazes com o objetivo de melhorar seu bem-estar financeiro.(OCDE, 2005 apud PINHEIRO, 2008, p. 2).

A educação financeira pode ser definida como o processo em que os indivíduos melhoram a sua compreensão sobre os produtos financeiros, seus conceitos e risco, de maneira que, com informação, formação e recomendação claras, possam desenvolver as habilidades e a confiança necessárias para tomarem decisões fundamentadas e com segurança. (OCDE, 2005 apud GUIMARÃES, 2010, p. 95).

Pinheiro (2008, p. 5) entende a educação previdenciária como “*a educação financeira com foco nas questões previdenciárias*” e ressalta que elas não são dissociadas entre si, mas complementares. Ejdelberg (2009) diferencia a educação financeira, que é o conjunto de conhecimentos pra auxiliar na tomada de decisões de investimentos, da educação previdenciária, que é mais específica por tratar de conhecimentos financeiros relacionados aos fundos de pensão e seus impactos na riqueza do indivíduo, mas enfatiza que para o entendimento do funcionamento dos fundos de pensão ambos os conhecimentos são necessários. Observa-se, portanto, que a educação previdenciária é um ramo da educação financeira que se propõe a esclarecer e orientar sobre aspectos ligados à aposentadoria, como regimes de previdência e poupança de longo prazo.

Segundo Follador (2013), uma renda que se iguale a 80% do último salário da ativa é suficiente para manter o mesmo padrão de vida na aposentadoria, considerando que há alguma redução de gastos nessa fase pós-laborativa. Mas o

autor ressalta que há uma tendência mundial de redução da quantidade de salários mínimos como teto do RGPS. No Brasil, na década de 1970 o teto equivalia a 20 salários mínimos, em 2012 esse teto correspondia a 6,3. A tendência é que daqui a 30 anos o teto seja apenas de 3 salários mínimos, o qual é o praticado em boa parte do mundo desenvolvido.

Para manutenção de um nível maior de renda na aposentadoria, portanto, os servidores, quer estejam na regra de média aritmética das remunerações (vigente de 2003 a 2013), quer na regra atual do teto do RGPS, provavelmente necessitarão aderir a algum plano de previdência complementar aberto ou fechado (Funpresp).

Percebe-se que, para os servidores públicos que ingressaram no serviço público a partir de 2003, ou seja, após as modificações das regras do regime próprio feitas pelas reformas constitucionais da previdência, a educação financeira e previdenciária pode ser de importante auxílio. Esse tipo de orientação para aposentadoria pode prover o servidor do conhecimento necessário acerca dos regimes previdenciários a que estão sujeitos, bem como das suas características. Assim, os servidores poderão avaliar a necessidade de complementação ou não da renda na fase pós-laborativa.

Como a previdência é um produto complexo, cujas variáveis são de difícil previsibilidade e há muito conceitos próprios, como taxas de juros de longo prazo, valor futuro dos salários, modalidades de benefícios e formas específicas de tributação, a educação financeira e previdenciária auxilia aos participantes a entenderem melhor seus planos e benefícios (MONTEIRO, 2008).

No caso da Funpresp, o plano de benefícios é o de contribuição definida, no qual são formadas poupanças individuais por meio de contribuições definidas previamente, depositadas pelo ente público ou empresa (patrocinador) e pelo participante. O valor que o participante irá receber no momento da aposentadoria dependerá diretamente do quanto foi acumulado em conta individual, do período em que os depósitos foram efetuados e da rentabilidade obtida nas aplicações financeiras (PORTO, 2014). Nesse tipo de plano, portanto, os riscos e comprometimento das decisões são compartilhados entre os gestores do fundo e os participantes.

Há, ainda, previsão no estatuto da Funpresp (2013) de participação remunerada dos servidores nos conselhos deliberativo e fiscal. Os servidores que decidirem aderir ao plano de benefícios da fundação, mesmo que não participem de seus conselhos, precisam tomar decisões com base em conhecimentos financeiros, de risco de retorno e de previdência, sendo fundamental a educação financeira e previdenciária nesse contexto.

Com a educação financeira e previdenciária, os servidores poderão, portanto, obter informações sobre os sistemas públicos e complementares de previdência e sobre produtos financeiros disponíveis para aplicar seus recursos destinados à aposentadoria. A ausência destes conhecimentos pode ocasionar em decisões de pior qualidade, com uma possível restrição da renda na aposentadoria (EJDELSBERG, 2009).

Como foi ressaltado anteriormente, esse programa de preparação e orientação para aposentadoria com ênfase em planejamento de enfoque mais específico em educação financeira e previdenciária precisa ser adaptado à realidade das pessoas que participarão do programa. Dessa forma, é necessário ainda que se faça um levantamento sistemático das lacunas de competências nessa área com vista ao planejamento de programas e ações de aprendizagem pela organização. A seguir serão tratadas as formas de ações de aprendizagem e a avaliação dessas necessidades de treinamento na organização.

2.2. Treinamento, Desenvolvimento e Educação

Primeiramente, é importante ressaltar que a expressão TD&E envolve três conceitos distintos, que precisam ser assim reconhecidos a fim de que não se observem prejuízos nos resultados das ações educacionais nas organizações (LAWRIE, 1990 apud VARGAS; ABBAD, 2007, p. 137). Além desses conceitos, Vargas e Abbad (2007) tratam, ainda, de outros dois conceitos: informação e instrução. Esses cinco conceitos serão os utilizados nessa pesquisa. Outro conceito relacionado à educação financeira e previdenciária, conforme já visto, é a educação ao longo da vida, o qual também será definido neste item.

Nem sempre todas as situações que geram aprendizagem nas organizações são ações formais de aprendizagem em TD&E, por isso Vargas e Abbad (2007) abordam outras ações que induzem a aprendizagem. Primeiramente, a informação consiste em módulos ou unidades organizados de conteúdo a que os indivíduos têm acesso das mais diversas formas. No caso em questão, as EFPC e as organizações podem disponibilizar informações previdenciárias relacionadas à contabilidade, aos eventos que podem afetar a renda futura e à incerteza e riscos (MONTEIRO, 2008), mesmo sem uma ação educacional formal.

Vargas e Abbad (2007) definem a instrução como eventos de aprendizagem estruturados de forma mais simples, intencionalmente planejados e ministrados, por meio de eventos de curta duração como aulas e palestras e de materiais como cartilhas, manuais ou roteiros. Uma das formas que vem sendo utilizadas pelas EFPC para orientar seus beneficiários é a produção de cartilhas ou manuais. Na proposta de orientação para aposentadoria de Zanelli, Silva e Soares (2010), há palestras informativas sobre assuntos relacionados à aposentadoria, que também podem ser consideradas como instrução.

Vargas e Abbad (2007) ressaltam a diversidade de definições sobre treinamento na literatura, mas que guardam coerência entre si. As autoras o conceituam como eventos educacionais de curta e média duração, de iniciativa organizacional, cujo objetivo é a melhoria do desempenho funcional, por meio de aquisição, retenção e transferência da aprendizagem para o trabalho. Por sua vez, definem desenvolvimento como um conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que propiciam o amadurecimento pessoal do indivíduo de forma mais ampla, sem necessariamente estar relacionado ao posto de trabalho.

Vargas (1996 apud VARGAS; ABBAD, 2007, p. 142) trata treinamento e desenvolvimento de forma integrada como sendo a aquisição sistemática de conhecimentos que podem provocar mudanças na forma de ser e de pensar dos indivíduos, a curto ou longo prazo, a partir da internalização de novos conceitos e valores e da aprendizagem de novas habilidades. Nesse sentido, para a orientação para a aposentadoria, com enfoque específico em educação financeira e previdenciária, apesar de não estar diretamente relacionada ao desempenho funcional, mas ao crescimento pessoal do indivíduo, ações de aprendizagem de T&D podem ser utilizadas.

Por fim, as autoras consideram educação como “*uma das formas mais amplas de aprendizagem, com um escopo que extrapola o contexto específico do mundo do trabalho*” (VARGAS; ABBAD, 2007, p. 142). Consistem em programas de média e longa duração, como cursos técnicos profissionalizantes, graduação, especialização, mestrado e doutorado. Foge, portanto, do escopo de análise dessa pesquisa.

As autoras apresentam ainda uma visão integrada desses cinco conceitos, a partir de um diagrama que demonstra a relação das ações de indução de aprendizagem em ambientes organizacionais (Figura 1).

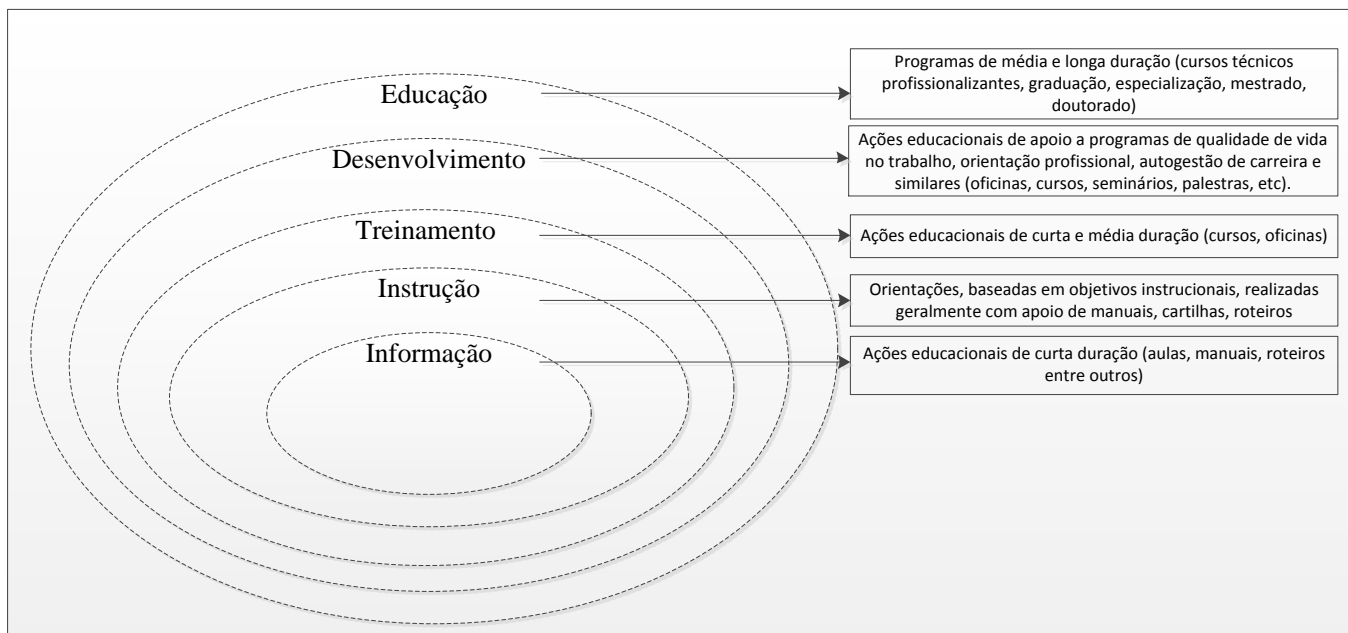


Figura 1 - Articularção dos 5 conceitos de TD&E

Fonte: adaptado Vargas e Abbad (2007)

Vargas e Abbad (2007) enfatizam ainda que outros conceitos traduzem a nova visão de homem e de educação nas organizações de trabalho, elas incluem nesse grupo a educação ao longo da vida. Como já enfatizado por França e Soares (2009), alguns conteúdos contidos no planejamento para a aposentadoria, por envolverem fatores de risco, devem ser foco de ações de aprendizagem desde o início e ao longo da carreira do servidor. Tight (1999 apud VARGAS; ABBAD, 2007, p. 148 -149) afirma que a educação ao longo da vida envolve toda a aprendizagem que acontece durante a vida do indivíduo, não sendo limitada à melhoria de desempenho no trabalho atual, mas que abre outras perspectivas de aprendizado para o indivíduo.

Ressalte-se aqui, que apesar de ser utilizado o termo educação ao longo da vida, não há semelhanças entre esse conceito e o de educação descrito anteriormente. Conforme Holzmann (2002 apud FRANÇA; SOARES, 2009), a educação ao longo da vida é um termo mais genérico, pois é um processo que engloba tanto o aprendizado formal, por meio de escolas, instituições de treinamento e universidades, quanto o não formal, como o treinamento no trabalho, e até mesmo o informal, no contato com os colegas, a família, a comunidade, desde a infância até a aposentadoria. Será nesse sentido que esse conceito será usado nessa pesquisa.

A distinção dessas propostas de eventos de aprendizagem, como mencionado, é de suma importância para o adequado delineamento de programas e ações educacionais, essencialmente no que se refere à identificação das necessidades que serão objeto de desenvolvimento junto dos indivíduos em condições de se aposentar ou já aposentados. Em alguns casos, os processos de levantamento de necessidades assumem caráter reativo e em outros, prospectivo. Esse tópico será discutido na seção seguinte.

2.3. Avaliação de Necessidade de Treinamento

Conforme Borges-Andrade e Lima (1983), necessidades são discrepâncias entre uma situação existente e uma real, ou seja, entre o que é e o que deveria ser. Ferreira (2014) descreve necessidade como a discrepância, lacuna ou *gap* entre o estágio atual e o desejado, a qual pode indicar um possível problema de desvio de um padrão esperado de conhecimento ou de desempenho do indivíduo. A resolução desse problema exige, portanto, a identificação e o exame do que gera essa situação, para depois adotar providências no sentido de eliminar ou reduzir a defasagem. A partir dessa análise da lacuna, pode-se comparar o desempenho atual com o desejado e aferir a diferença entre eles para subsidiar o planejamento e a execução de ações de ensino-aprendizagem em curto, médio e longo prazo.

Nesse contexto, as necessidades de treinamento são diferenças identificadas entre o desempenho atual dos servidores e o desempenho que a organização espera deles (BORGES-ANDRADE; LIMA, 1983). Ou seja, são lacunas de

aprendizagem ou de desempenho percebidas a partir da análise de uma condição atual em relação a uma condição desejada (GUPTA et al.,2007).

Nesse sentido, Vianna e Thorpe (2013) ressaltam que as necessidades devem representar descrições de lacunas de competências ou de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) na organização. Abbad, Freitas e Pilati (2007) indicam que avaliações de necessidades objetivam diagnosticar ou prognosticar necessidades de TD&E, de modo que as mesmas, transformadas em objetivos educacionais, facilitem o desenho de ações de aprendizagem para atendê-las.

A descrição de uma necessidade de TD&E, portanto, nada mais é do que a descrição de desempenhos no trabalho, em termos de seus componentes básicos (conhecimentos, habilidades e atitudes). Uma avaliação de necessidade é um tipo especial de avaliação de desempenho para a identificação de desvios ou discrepâncias entre os desempenhos observados e os esperados pela organização. Esses hiatos ou diferenças são, em TD&E, descritos sob a forma de CHAs para posterior elaboração do desenho do programa TD&E (ABBAD; FREITAS; PILATI, 2007).

As necessidades de TD&E, portanto, são fenômenos que se manifestam em múltiplos níveis, embora o mais usualmente tratado seja o individual. Elas podem decorrer de fatores extra organizacionais, tais como mudanças tecnológicas, políticas, econômicas, legais, sociais e ecológicas, entre outras, que afetam a vida da organização, seus negócios ou serviços. (ABBAD; FREITAS; PILATI, 2006).

As necessidades de TD&E são diagnosticadas por meio de avaliação do contexto intra e extra organizacional. O profissional de TD&E deve conhecer o contexto de trabalho e as pessoas com as quais a organização se relaciona, tais como usuários, fornecedores, colaboradores, parceiros e outros atores envolvidos. (VIANNA; THORPE, 2013).

A avaliação de necessidades de treinamento consiste, portanto, no passo inicial de um processo cíclico que contribui para uma estratégia global de formação e de educação dos empregados, por meio da identificação e da priorização das lacunas de aprendizagem, ou de desempenho, a partir da comparação entre o estado desejado e o corrente, considerando os resultados e os processos, identificando ainda quais dessas lacunas serão resolvidas por meio de ações de

TD&E e quais serão alvo de outros tipos de ações organizacionais, como melhoria dos processos, recursos ou condições de suporte e apoio (ALTSCHULD; LEPICKI, 2010; GUPTA et al., 2007).

A avaliação de necessidades de treinamento refere-se, pois, a um processo de investigação amplamente realizado nas organizações, a fim de garantir a validade instrucional das demais etapas. Serve como instrumento para indicar a relevância das ações de capacitação e para atribuir aos planejadores e aos instrutores das capacitações a responsabilidade pelo ensino-aprendizagem (BORGES-ANDRADE; LIMA, 1983).

Ferreira (2009) enfatiza que no processo de avaliação de necessidade de treinamento identifica-se, de modo rigoroso, o que, onde e quem, ou seja, quais conteúdos, em que nível organizacional e quais servidores devem ser treinados. A ANT é um processo sistemático de coleta, análise e interpretação de dados ligados a discrepâncias nos níveis organizacional, de tarefa e individual. Destina-se ao desenho, planejamento, execução e avaliação de ações de aprendizagem, sendo um insumo para os demais subsistemas de TD&E.

2.3.1. Modelos de ANT

Ferreira et al. (2009), ao realizar uma breve revisão da literatura da área de TD&E, identificaram que 2 (dois) modelos de ANT têm sido adotados. O primeiro modelo, conhecido como Modelo O-T-P, de autoria de McGehee e Thayer (1961) relaciona ANT a aspectos organizacionais, das tarefas e das pessoas, sendo mais adotado por estudiosos. O segundo modelo, dos autores Mager e Pipe (1984), concentra-se na análise de desempenho, sendo mais usado por profissionais de treinamento.

O modelo O-T-P especifica no nível organizacional onde é necessário realizar o treinamento na estrutura organizacional. No aspecto das tarefas, determina-se o que deve ser treinado, a partir dos CHAs necessários para atender aos padrões de desempenho da empresa. Por fim, na análise individual ou das pessoas, identifica-se quem, ou seja, quais serão aqueles que precisam ser treinados. (MCGEHEE; THAYER, 1961 apud FERREIRA et al., 2009).

No entanto, Ferreira et al. (2009) ressaltam que mesmo com as contribuições ao modelo O-T-P, como de Goldenstein (1991, 1993) que expandiu o modelo ao alinhar objetivos organizacionais com as necessidades individuais de treinamento, e de Goldenstein e Gessner (1988), que acrescentaram a necessidade de avaliar aspectos futuros do cenário organizacional, ele ainda apresenta algumas fragilidades. O modelo provê pouca informação sobre a escolha do melhor método e fonte de coleta de dados em cada nível, bem como nem sempre indica quais as ações de aprendizagem são necessárias e quais os indicadores de eficiência organizacional.

O modelo de análise de desempenho, por sua vez, objetiva a identificação e a mensuração de desvios entre desempenhos reais e esperados. Nesta abordagem, o treinamento só é necessário quando os indivíduos apresentam apenas lacunas atuais de CHAs. Relaciona explicitamente, portanto, necessidades de treinamento com o comportamento individual no trabalho. Aspectos situacionais e motivacionais, também associados ao desempenho humano, não são levados em consideração. Além disso, esse modelo não é orientado para a identificação de necessidades futuras de treinamento, nem possibilita análises mais abrangentes de necessidades, como organizacionais, de grupos e de equipes. Por isso, conforme essa perspectiva, ações de treinamento são reativas e não antecipam as causas das necessidades de treinamento. (MAGER; PIPE, 1984 apud FERREIRA et al., 2009).

Por fim, Ferreira et al. (2009) sintetizam que “ambas as abordagens reconhecem a importância de se avaliar necessidades de treinamento como forma de garantir a efetividade de ações de TD&E em contextos organizacionais.”

Para fins desta pesquisa, em que se pretendem identificar as competências emergentes, ou seja, aquelas que serão relevantes para a organização em curto ou médio prazo na temática de educação financeira e previdenciária, o modelo O-T-P parece mais apropriado, pois com as contribuições de Goldenstein e Gessner (1988), pode-se realizar o levantamento de necessidades de aprendizagem com um caráter mais prospectivo.

Não obstante as limitações que cada um dos modelos possui, o desenvolvimento deles contribuiu significativamente para o desenvolvimento teórico e metodológico da temática de ANT, como descrito em seguida.

2.3.2. Produção Científica sobre ANT

Ferreira et al. (2009) fizeram uma ampla revisão de literatura estrangeira e nacional sobre avaliação de necessidade de treinamento. Com relação à evolução da literatura estrangeira, o Quadro 1 resume os autores e suas principais contribuições.

Quadro 1 – Evolução da literatura estrangeira sobre ANT

Autores/ Ano	Contribuições
McGehee e Thayer (1961)	- Publicam a abordagem de três níveis de análise de necessidades: Modelo O-T-P (organização, tarefas e pessoas)
Moore e Dutton (1978)	- Identificam 34 métodos e fontes de informações aplicáveis em ANT nos três níveis da abordagem O-T-P. - Sugerem a inclusão da análise do contexto para determinar necessidades de treinamento. - Recomendam o alinhamento entre ANT, estratégia organizacional e <i>stakeholders</i> .
Lathan (1988)	- Sugere que a ANT seja feita com base em objetivos estratégicos futuros. - Recomenda a inclusão de um quarto nível de análise (demográfico) para identificar necessidades de diferentes grupos (idosos, mulheres, raças, níveis gerenciais).
Goldstein e Gessner (1988)	- Recomendaram a análise de novos requisitos de desempenho organizacional para atingir objetivos estratégicos futuros.
Ostroff e Ford (1989)	- Sugerem modelo tridimensional de análise multinível de necessidades de treinamento, que abrange conceituação e mensuração de variáveis relativas aos indivíduos, unidades e organização.
Taylor, O’Driscoll e Binning (1998)	- Constatam que, 37 anos depois das proposições de McGehee e Thayer, as práticas e pesquisas sobre ANT ainda são embasadas por abordagens <i>ad hoc</i> , caracterizadas por processos pouco sistemáticos de coleta e análise de dados. - Propõem um modelo de ANT que integra as abordagens de McGehee e Thayer (1961) e de Mager e Pipe (1984).
Chiu, Thompson, Mak e Lo (1999)	- Observam que: (1) as pessoas que promoviam ANT eram consultores e pesquisadores com pouca participação de profissionais da organização; (2) os processos de ANT focavam os níveis de organização, processos e grupos, negligenciando o nível individual; e (3) os procedimentos de coleta e análise de dados ainda eram genéricos e pouco sistematizados.

Fonte: Ferreira et al. (2009) adaptado

Segundo Ferreira et al. (2009), houve pouco avanço na literatura internacional no período entre 1950 e 1990, mesmo que importantes aperfeiçoamentos tenham sido propostos, uma vez que as práticas de ANT nas organizações mantiveram-se assistemáticas e informais e pouco alinhadas aos objetivos, às estratégias da organização e às demandas de melhoria de desempenho de pessoas em cargos e atividades específicos. As pesquisas não sugeriram também a aplicação dos conceitos e das medidas de necessidade nos diferentes níveis organizacionais, pois

a análise de necessidade no fluxo das tarefas e das interações entre as unidades organizacionais foi pouco realizada.

Ainda com relação à literatura estrangeira, os autores perceberam que era possível dissociar as pesquisas pelos seus pesquisadores: psicólogos e administradores. Na área de Psicologia Organizacional, as pesquisas têm maior enfoque nos níveis das tarefas e do indivíduo. Nas de administração, os processos de ANT voltam-se principalmente para as necessidades organizacionais e de processos de trabalho. Destacam ainda que a abordagem predominante é a O-T-P e suas variações e aprofundamentos, e normalmente são realizadas revisões de literatura e estudos de casos, com pouca tentativa de pesquisas sistemáticas.

Com relação à literatura nacional, Ferreira et al. (2009) observaram, a partir de revisões realizadas por outros autores brasileiros (BORGES-ANDRADE; ABBAD, 1996; ABBAD, 1999), que no Brasil os três níveis de avaliação de necessidades não são igualmente enfocados pelos estudiosos e pesquisadores. Similarmente à literatura internacional, até a década de 1990, havia no país maior produção relacionada às tarefas e às pessoas, enquanto se observava pouco avanço na análise organizacional.

No entanto, os autores ressaltam que, segundo revisão realizada por eles, a partir da virada do século XXI, as pesquisas nacionais sobre a ANT foram retomadas com bastante vigor. Dentre elas, destacam-se pesquisas com os resultados da aplicação do método de análise do papel ocupacional, desenvolvido por Borges-Andrade e Lima (1983). Outra tendência mais recente é a adoção do conceito de competências nos processos de ANT (FERREIRA et al., 2009).

Ferreira et al. (2009) avaliam que houve importantes avanços teóricos e metodológicos relacionados à ANT no Brasil. A adoção e a operacionalização do conceito de competências para identificar necessidades nos níveis mais abrangentes foi considerada um avanço no desenvolvimento teórico. Entre os avanços metodológicos, chamam a atenção para a diversificação de técnica de coletas de dados com a utilização de grupos focais, Técnica Delphi e incidentes críticos especialmente desenhados para ANT.

Rodrigues (2012), ao realizar a revisão da literatura nacional, no período mais recente, com corte de 2006 a 2010, trouxe ainda algumas observações acerca dos objetivos, das proposições e das contribuições das pesquisas (Quadro 2):

Quadro 2 – Síntese da produção científica nacional em ANT

Autores	Objetivo	Proposições	Contribuições
Guimarães et al. (2006)	Apresentar aspectos metodológicos do diagnóstico de competências.	<ul style="list-style-type: none"> - Mapeamento das competências organizacionais por meio de recursos e capacidades, considerando os produtos/serviços prestados ou mercados atendidos. - O processo de ANT alimentando outros subsistemas de gestão de pessoas, como o de provimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indicação de método para análise no nível organizacional. - Proposta de integração entre os níveis da organização, tarefas e indivíduos. - Possibilidade da ANT, por meio do mapeamento de competências, fornecer subsídios a outros processos de gestão de pessoas.
Ferreira (2009)	Propor um modelo teórico-metodológico de ANT nos níveis macro e meso.	<ul style="list-style-type: none"> - ANT com início na análise no nível da organização, considerando fatores contextuais de influência distal e proximal. - Descrição dos comportamentos esperados por meio da análise organizacional. - Descrição das necessidades por meio de taxonomia de aprendizagem. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consideração das variáveis contextuais. - Proposição detalhada de um modelo/método que integra a análise no nível da organização, tarefas e indivíduos. - Uso de taxonomias para facilitar a compreensão das necessidades.
Hoffman-Câmara et al.(2010)	- Investigar aspectos do processo de formação de agentes de turismo.	- Adaptação do método da APO para investigar necessidades de categorias profissionais.	- Expandir o uso do método da APO para necessidades de categorias profissionais.
Silva (2011)	- Avaliar as necessidades de treinamento da organização, bem como investigar uma eventual associação entre essas e a motivação para o trabalho dos servidores que atuam no órgão.	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistência de relação entre necessidades de treinamento e motivação para o trabalho. - Variação nas necessidades de treinamento em razão do tempo de serviço. 	- Ampliação do uso do método da APO, possibilitando a testagem de relação entre necessidades de treinamento e variáveis de controle no nível individual.

Fonte: Rodrigues (2012) adaptado

Observa-se que na produção científica sobre ANT, tanto nacional como estrangeira, a ênfase está em relacionar as necessidades de capacitações nas organizações apenas com foco nas lacunas de competências atuais dos indivíduos, a fim de alcançar objetivos organizacionais. Raras são as pesquisas que tentam levantar as necessidades de desenvolvimento profissional por meio de competências emergentes que precisam ser tratadas com enfoque em educação ao longo da vida. Nessa pesquisa, a identificação de necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária pode não atender aos objetivos organizacionais atuais, mas pode vir a ser uma lacuna de competência nos próximos 15 a 30 anos. Infelizmente, essa temática não pode ser abordada apenas nos programas de orientação para a aposentadoria com pouquíssima antecedência ao evento, mas devem ser tratadas como educação ao longo da vida, para orientação profissional, mesmo no pós-carreira.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Esta seção tem por objetivo apresentar as opções metodológicas adotadas para a consecução dos objetivos geral e específico propostos, abrangendo os seguintes tópicos: caracterização da pesquisa, caracterização da organização, amostra, instrumento, coleta e análise de dados.

3.1. Caracterização da pesquisa

Conforme o objetivo geral proposto de comparar necessidades de treinamento relacionadas à educação financeira e previdenciária para preparação para aposentadoria dos servidores recém-empossados da Controladoria Geral da União, a presente pesquisa é de natureza descritiva. Segundo Gil (2012), pesquisas dessa natureza têm por objetivo levantar opiniões e atitudes de uma população, visam primordialmente descrever as características de determinado fenômeno ou estabelecer relações entre as variáveis pesquisadas. O autor ressalta ainda que os pesquisadores sociais realizam esse tipo de pesquisa quando estão preocupados com a atuação prática do objeto da pesquisa.

Como essa pesquisa limita-se ao levantamento de necessidade de ações de treinamento para comparação entre servidores de uma única organização, ou seja, envolve a escolha de uma única unidade de análise, seu escopo é de caso. A pesquisa foi realizada com os servidores de uma instituição pública federal, sendo realizada somente com aqueles que tomaram posse e entraram em exercício no órgão em 2014, a partir da reunião de informações necessárias para o alcance do objetivo proposto, sem qualquer objetivo de generalização.

Com relação ao ambiente de pesquisa, foi realizada uma pesquisa de campo, que, segundo Vergara (1998), consiste em uma investigação empírica realizada no ambiente em que os fenômenos se manifestam. Os instrumentos da pesquisa foram aplicados no âmbito da organização em estudo, levando em consideração as suas particularidades.

O recorte do estudo é transversal que, conforme Sampieri, Callado e Lucio (2013), ocorre em um determinado momento dos grupos que estão sendo

pesquisados e não em processos ao longo do tempo, tendo a pretensão de descrever e analisar o estado de uma ou mais variáveis em um dado momento. Nessa pesquisa, pretende-se comparar entre dois grupos de servidores as suas necessidades de competências na área de educação financeira e previdenciária. Não será possível realizar uma pesquisa de corte longitudinal, por não haver dados históricos suficientes sobre essa temática.

A abordagem utilizada é a mista, ou seja, aquela que utiliza tanto métodos qualitativos quanto quantitativos em um único estudo, para atingir ao objetivo proposto (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013). A pesquisa qualitativa, conforme Flick (2009) utiliza o texto como material, estando interessada na perspectiva dos participantes, suas práticas no dia a dia e em seu conhecimento cotidiano relativo às questões em estudo. Sampieri, Callado e Lucio (2013) afirmam que o enfoque quantitativo utiliza a coleta de dados para testar as hipóteses, por meio de análises estatísticas, a fim de medir os fenômenos, estabelecer padrões e comprovar teorias. Na pesquisa foi utilizado um método misto de desenvolvimento de instrumento, no qual a partir de um instrumento quantitativo, baseado nos resultados da pesquisa qualitativa, consegue-se um instrumento melhor e mais completo (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

No presente estudo, inicialmente foi realizada uma pesquisa qualitativa utilizando os métodos de pesquisa documental e levantamento de opiniões. A pesquisa documental, conforme Gil (2012, p. 51), “*vale-se de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos de pesquisa.*”. Nesta pesquisa, foram analisados documentos como a ENEF, as legislações referentes à previdência complementar, especialmente da Funpresp, cursos gratuitos on-line de educação financeira e previdenciária de diversas instituições, a partir dos quais se escreveu uma lista provisória das competências consideradas necessárias nessa temática para os servidores.

Em seguida, ainda qualitativamente, foi realizado um levantamento de opiniões, que consiste na solicitação de informações de um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado (GIL, 2012). Nesse levantamento, um grupo de especialistas em educação financeira e/ ou previdenciária validou as

competências propostas, e assim subsidiaram a elaboração de um questionário, validado por juízes sobre o conteúdo e sobre a semântica.

Por fim, na parte quantitativa da pesquisa, com o questionário já construído, foi realizada uma *survey*, com a interrogação direta aos participantes sobre as competências que consideram necessárias para educação financeira e previdenciária na organização em estudo (GIL, 2012).

Ressalte-se que a caracterização da pesquisa teve suas escolhas embasadas no próprio objetivo proposto. O Quadro 3 resume as escolhas da tipologia da pesquisa.

Quadro 3 – Caracterização da Pesquisa – Tipologia

Caracterização da pesquisa		Tipologia			
Objetivo de Pesquisa	Natureza	Escopo	Abordagem	Ambiente	Recorte
Comparar a necessidade de aprendizagem relacionada à educação financeira e previdenciária para a preparação para aposentadoria dos servidores recém-empossados da Controladoria Geral da União, conforme o regime previdenciário a que estão submetidos.	<p><u>Descritiva</u></p> <p>Na concepção de GIL (2012), a pesquisa descritiva tem como objetivo principal “a <i>descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento da relação entre as variáveis.</i>”.</p> <p>Foram estudadas as características da previdência e do planejamento financeiro para esses servidores específicos.</p>	<p><u>Caso</u></p> <p>Envolve a escolha de uma única unidade de análise. O trabalho foi realizado com os servidores de uma instituição pública, reunindo informações necessárias para o alcance dos objetivos propostos, sem objetivo de generalização.</p>	<p><u>Mista</u> <u>(Quali-Quantitativa)</u></p> <p>Utiliza tanto métodos qualitativos quanto quantitativos em um único estudo, para atingir ao objetivo proposto (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013).</p> <p>Utilizou-se o método misto de desenvolvimento de instrumento, no qual se criou um instrumento quantitativo, baseado nos resultados da pesquisa qualitativa. (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).</p>	<p><u>Campo</u></p> <p>Envolve pesquisas no ambiente no qual os fenômenos se manifestam realmente. Foram analisadas documentação e legislação que mais se adequam à realidade dos servidores em questão.</p>	<p><u>Transversal</u></p> <p>Segundo SAMPIERI et al., o recorte transversal ocorre em um só momento, pretendendo descrever e analisar o estado de uma ou mais variáveis em um dado momento. Na pesquisa, verificou-se apenas o momento atual do novo regime de previdência dos servidores públicos.</p>

Fonte: Elaborado pela autora

3.2. Caracterização da Organização

A pesquisa foi realizada na Controladoria Geral da União. A escolha dessa organização ocorre por conveniência de acessibilidade, uma vez que a pesquisadora trabalha no órgão e teve acesso mais facilmente a informações.

A Controladoria Geral da União (CGU) é um órgão relativamente novo na estrutura do Governo Federal, tendo sido criada em 28 de maio de 2003, por meio da Lei 10.683. Essa Lei incorporou a estrutura do novo órgão às funções da então Corregedoria-Geral da União (CRG), instituída em 2001, pela Medida Provisória nº 2.143-31, que tinha como propósito combater, no âmbito do Poder Executivo Federal, a fraude e a corrupção e promover a defesa do patrimônio público. Antes da Lei, as atividades de controle interno e de ouvidoria já eram desempenhadas respectivamente pela Secretaria de Controle Interno (SFC), e pela Ouvidoria Geral da União (OGU). Essas duas unidades, antes vinculadas ao Ministério da Fazenda (SFC) e ao Ministério da Justiça (OGU) respectivamente, passaram a ser vinculadas à CRG, a partir de 28 de março de 2002, com a publicação do Decreto nº 4.177.

O Decreto nº 5.683, de 24 de janeiro de 2006, alterou a estrutura da CGU, conferindo maior organicidade e eficácia ao trabalho realizado pela instituição e criando a Secretaria de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas (SPCI), responsável por desenvolver mecanismos de prevenção à corrupção. Assim, a CGU passou a ter a competência não só de detectar casos de corrupção, mas de antecipar-se a eles, desenvolvendo meios para prevenir a sua ocorrência.

Mais recentemente, com o Decreto nº 8.109, de 17 de setembro de 2013, novas mudanças institucionais foram realizadas para adequar a atuação da Controladoria aos novos desafios que surgiram ao longo dos anos, e a SPCI passa a ser chamada de Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção (STPC), dispondo de uma estrutura compatível com a dimensão e relevância de suas competências, em especial, com as leis de Acesso à Informação, de Conflito de Interesses e da Empresa Limpa.

A CGU, portanto, é a típica agência anticorrupção do país, é o órgão encarregado de assistir direta e imediatamente ao Presidente da República no desempenho de suas atribuições quanto aos assuntos que, no âmbito do Poder

Executivo, sejam relativos à defesa do patrimônio público e ao incremento da transparência da gestão, por meio das atividades de controle interno, auditoria pública, correição, prevenção e combate à corrupção e ouvidoria.

A CGU também deve exercer, como órgão central, a supervisão técnica dos órgãos que compõem o Sistema de Controle Interno e o Sistema de Correição e das unidades de ouvidoria do Poder Executivo Federal, prestando a orientação normativa necessária.

3.3. Amostra

Conforme Creswell e Plano Clark (2013), o procedimento de amostragem consiste em determinar o local para realização da pesquisa, os participantes que proporcionarão os dados para o estudo e como eles serão amostrados, o número de participantes e os procedimentos de recrutamento dos participantes. Esses passos se aplicam tanto à pesquisa qualitativa quanto à quantitativa, havendo diferença no tratamento dos dados coletados.

3.3.1. Pesquisa Qualitativa

Na etapa qualitativa, para cada método escolhido foi utilizado um tipo de amostragem. Para a pesquisa documental, a amostra foi flexível, por saturação teórica, ou seja, não foi delimitada, a priori, a quantidade de documentos a serem analisados (FLICK, 2009). Foram analisados diversos documentos, como legislações, páginas eletrônicas de órgãos governamentais e de instituições privadas ligadas à previdência complementar, bem como cursos on-line gratuitos disponíveis sobre educação financeira e/ou previdenciária. A tabela 4 demonstra quais foram esses documentos e em que locais da internet foram acessados.

Quadro 4 – Documentos usados na análise documental

Documentos e Informações		Acessado em:
Legislações e normas	Decreto nº 7.397 de 22/12/10 - Estratégia Nacional de Educação Financeira	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7397.htm
	Portaria MPS nº 418, de 18/12/08 - Programa de Educação Previdenciária – EDUCOM	http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090204-140403-634.pdf
	Recomendação CGPC nº 01, de 28/04/2008 - Dispõe sobre as ações de educação previdenciária no âmbito do regime de previdência complementar	http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-110055-034.pdf
Documentos	Plano Diretor da Estratégia Nacional de Educação Financeira	http://www.bcb.gov.br/pre/pef/port/Estrategia_Nacional_Educacao_Financeira_ENEF.pdf
	Cartilha de Educação Previdenciária do Sebrae	http://sebraeprevidencia.com.br/wp-content/uploads/2014/01/Cartilha-Educacao_Previdenciaria.pdf
	Caderno de Educação Financeira: Gestão de finanças pessoais – BACEN	https://www.bcb.gov.br/pre/pef/port/caderno_cidadania_financeira.pdf
Páginas Eletrônicas	Ministério da Previdência Social – Programa de educação previdenciária	http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/programa-de-educacao-previdenciaria/
	Portal da Educação da previdência complementar – ABRAPP	http://sistemas.abrapp.org.br/educaprev/
	Programa Cultivar – Eletros	http://cultivar.eletros.com.br/conhecimento/cursos-e-palestras/
	Economia Comportamental – consultoria e palestras em educação financeira	http://www.economiacomportamental.com.br/curso_de_educacao_financeira_nivel_basico.asp

Documentos e Informações		Acessado em:
Cursos on-line gratuitos	Fundamentos da Previdência Complementar – Ensino a distância – PREVIC	http://www.previdencia.gov.br/arquivos/flash/3_090416-152304-068.swf
	Curso Fundamentos da Previdência Complementar – ABRAPP	http://moodle.abrapp.org.br/moodle/course/view.php?id=4
	Curso – Como planejar a aposentadoria – FGV online	http://nc-www5.fgv.br/cursosgratuitos/OCW/655/OCWCP/AEAD_00/
	Curso Educação Financeira – CVM	http://ead.cvm.gov.br/course/view.php?id=5
	TV Educação financeira – BMF/BOVESPA	http://www.bmfbovespa.com.br/pt-br/educacional/iniciativas/tv-educacao-financeira.aspx?idioma=pt-br#1

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme Sampieri, Callado e Lucio (2013), por vezes é necessário utilizar-se de especialistas em um tema para o desenho de um questionário, para isso, a fim de validar teoricamente a lista de competências formulada a partir da análise desses documentos supracitados, foi realizada uma amostragem rígida com três juízes especialistas nos conteúdos, que também realizaram a análise semântica do instrumento construído.

3.3.2. Pesquisa Quantitativa

Na pesquisa quantitativa, a amostra foi intencional, na qual se escolhe intencionalmente os servidores que experienciam o fenômeno central que está sendo estudado, por meio da estratégia de amostragem de variação máxima, na qual se realiza a escolha de diversos indivíduos que podem ter diferentes perspectivas sobre a necessidade de educação financeira e previdenciária (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013).

Na presente pesquisa, foram selecionados, dentro da população de servidores da instituição, aqueles que compõem o grupo de recém-empossados em

2014 (65 servidores no total), que podem vir a experienciar a necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária, conforme o critério relacionado ao regime previdenciário em que se enquadram: o atual (a partir de 2013) e o anterior (entre 2003 e 2013).

Amostra é também não probabilística, por não pretender que os casos selecionados sejam representativos de toda a população de servidores da organização (SAMPIERI; CALLADO; LUCIO, 2013). Ao final da coleta de dados, foi possível se obter a amostra da pesquisa: 24 dos 65 servidores responderam totalmente ao questionário, ou seja, aproximadamente 37% da população pesquisada. A seguir será apresentado o perfil dos participantes que compuseram a presente amostra.

Com relação ao gênero dos pesquisados, verifica-se que 67% são do sexo masculino e apenas 33% do feminino (Gráfico 1). Esses dados estão condizentes com os fornecidos pela Coordenação Geral de Recursos Humanos da CGU sobre a entrada em exercício no órgão em 2014, sendo a maioria dos novos servidores do sexo masculino.

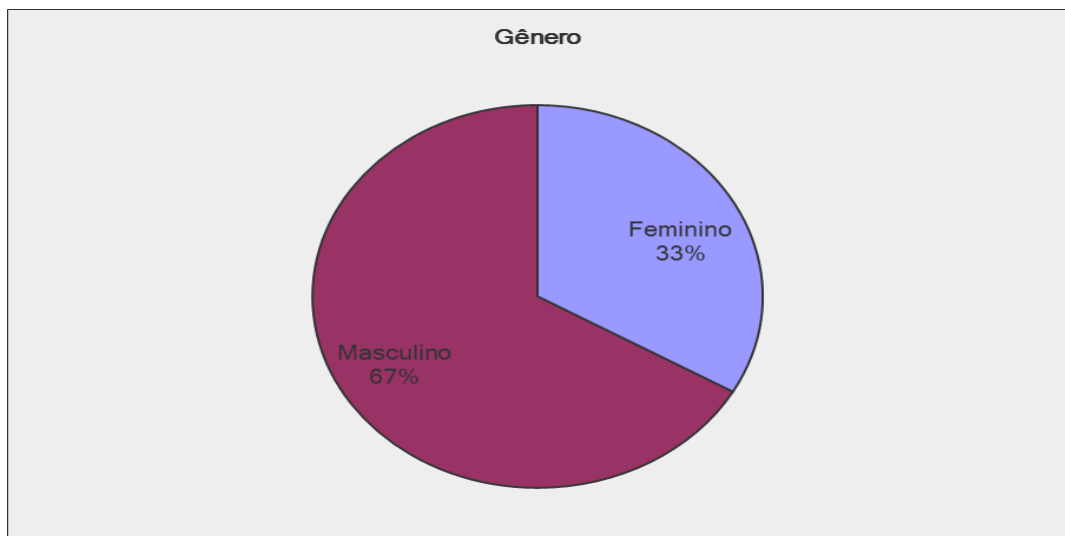


Gráfico 1 – Gênero dos participantes da pesquisa

Com relação ao grau de escolaridade dos participantes da pesquisa (Gráfico 2), 38% possui apenas graduação, 33% especialização e 29% mestrado. Não houve respostas de servidores com doutorado ou pós-doutorado. Mesmo assim observa-se o elevado grau de escolaridade dos novos servidores da CGU. Deve-se ser levado

em consideração também que todos os servidores foram empossados no cargo de Analista de Finanças e Controle, que exige no mínimo escolaridade de graduação.

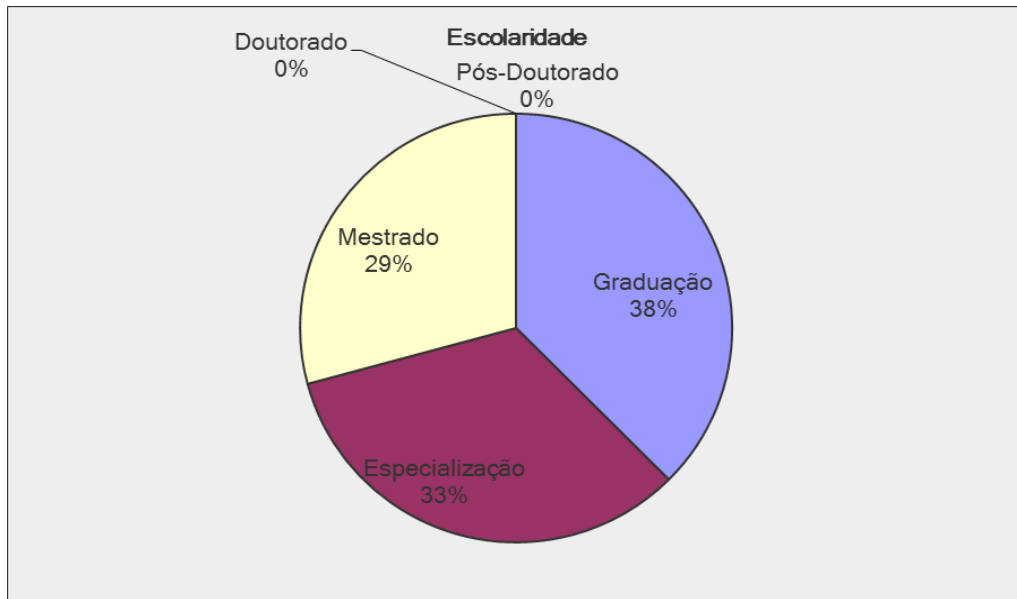


Gráfico 2 – Grau de escolaridade dos participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa possuem faixa etária entre 26 e 37 anos, sendo que 54% possuem mais de 30 anos, enquanto 46% estão na faixa etária de 26 a 30 anos (Gráfico 3). Para fins de aposentadoria, provavelmente muitos só irão se aposentar daqui a 25 a 30 anos e esse dado pode ser relevante para verificar a percepção de necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária no presente momento ou se essa será uma competência emergente a ser ainda tratada no futuro.

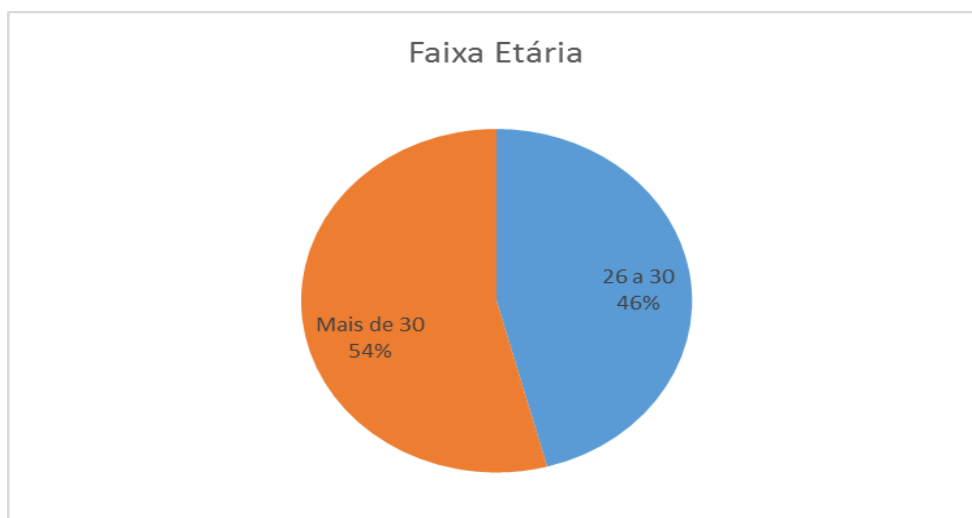


Gráfico 3 – Faixa etária dos participantes da pesquisa

Foi questionado, ainda, aos participantes o local de lotação dentro do órgão. Dos 24 respondentes, 7 estão lotados na Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção; 5 na Ouvidoria Geral da União e 5 na Secretaria Federal de Controle Interno; 2 na Corregedoria Geral da União e 2 nas Unidades Regionais da CGU e 3 na Secretaria Executiva (Gráfico 4). Essa amostra, portanto, teve participantes de todas as secretarias do órgão, inclusive de algumas unidades regionais.

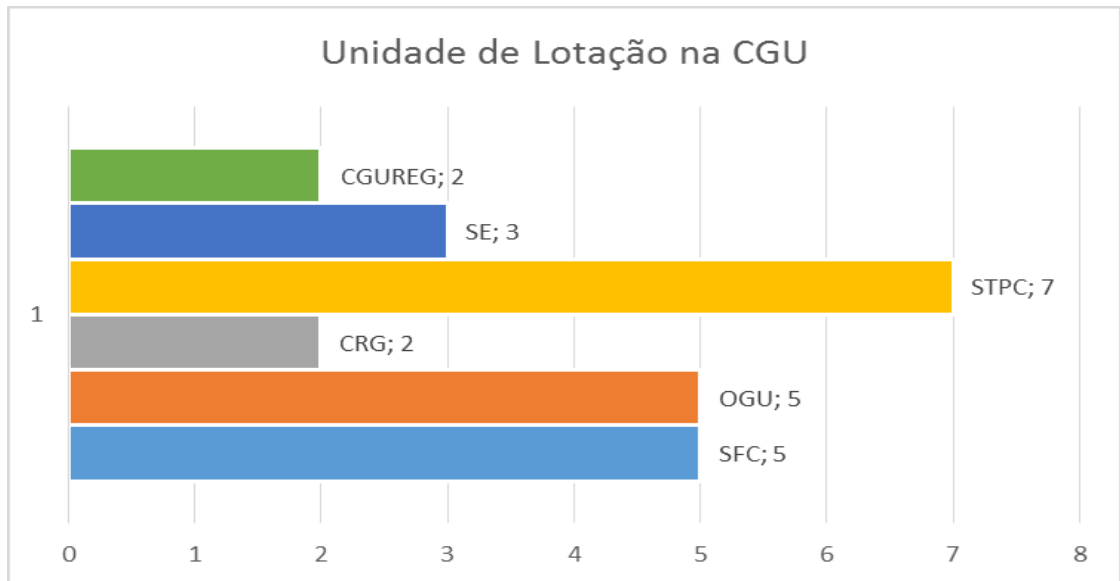


Gráfico 4 – Unidade de lotação na CGU dos participantes da pesquisa

Para determinar em qual regime de previdência os novos servidores se enquadram, foi questionada a data de entrada na administração pública federal. Aqueles que ingressaram na administração pública federal entre 2003 e 2013 fazem parte do regime anteriormente vigente, e os que ingressaram a partir de 2013 são do atual regime. Dos pesquisados, metade faz parte do primeiro grupo e a outra metade do segundo grupo (Quadro 5).

Quadro 5 – Data de entrada na administração pública federal dos participantes

Entrada em Exercício na APF	Servidores	%
Entre 2003 e 2013	12	50
Após 2013	12	50
Total	24	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Esses servidores fizeram parte do grupo abordado para responder ao questionário e, por fim, foram comparadas as perspectivas dos dois subgrupos para verificar se há diferenças na percepção de necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária.

3.4. Instrumentos de pesquisa

Conforme já ressaltado, a pesquisa foi baseada no método de desenvolvimento de instrumento, no qual a pesquisa qualitativa é empregada para desenvolver itens do questionário (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013). Iniciou-se a pesquisa explorando qualitativamente a temática da educação financeira e previdenciária antes de partir para a fase quantitativa de aplicação do questionário formulado. Para cada etapa foram usados instrumentos diferentes.

Na pesquisa documental, não foi utilizado nenhum instrumento específico. Na validação teórica da lista provisória de competências, foi realizada uma análise de juízes e uma análise semântica. A análise de juízes é instrumentalizada a partir de um formulário, ou seja, uma lista pré-fixada de itens (GIL, 2012), contendo as categorias de competências brevemente explicadas (primeira tabela) e os descritores (segunda tabela) embaralhados e colocados em ordem alfabética, a fim de verificar se os juízes associam os descritores às respectivas categorias de competências e se verificam a necessidade de melhorias nos aspectos semânticos, para tornar os itens mais claros e acessíveis aos pesquisados. Um exemplo reduzido desse instrumento está apresentado no Apêndice B.

Na parte quantitativa da pesquisa, o instrumento utilizado foi o questionário formulado e validado (Apêndice E), contendo os descritores de competências. Esse questionário é definido por Gil (2012) como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões submetidas às pessoas para obter informações sobre conhecimentos. Na presente pesquisa, o questionário tem o propósito de realizar o levantamento das necessidades de treinamento sobre educação financeira e previdenciária.

O instrumento criado e validado (Apêndice E) consiste, portanto, em um questionário dirigido aos servidores que ingressaram em 2014 na organização, sendo composto das seguintes partes: quadro para levantamento de características pessoais dos respondentes, como sexo, idade, grau de escolaridade, unidade de lotação, data de entrada em exercício na administração pública federal; instruções para preenchimento; lista de competências necessárias para aprendizagem em educação financeira e previdenciária, dividida em duas categorias: conhecimentos em direitos e deveres previdenciários, com 12 competências, e competências em planejamento financeiro e previdenciário, com 17 competências, a serem avaliadas em termos de importância e de domínio dos respondentes. Essas duas avaliações foram realizadas conforme escala do tipo Likert de 11 pontos, sendo considerado, respectivamente, 0 (zero) – sem importância ou não domino a 10 (dez) – totalmente importante ou domino completamente. (BORGES-ANDRADE; LIMA, 1983).

3.5. Coleta e Análise de dados

Nessa fase da pesquisa buscou-se coletar informações que tratem das questões que estão sendo indagadas no estudo. Na pesquisa de métodos mistos, esse procedimento de coleta de dados consiste em vários componentes chaves, como coleta de dados propriamente dita, registro dos dados e administração da coleta. (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013).

A análise dos dados na pesquisa de métodos mistos consiste em analisar separadamente os dados qualitativos e quantitativos, utilizando respectivamente métodos qualitativos e quantitativos (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013). Na parte qualitativa, foram utilizados os métodos de análise de conteúdo e de análise de recorrência por juízes. Na quantitativa, foram realizadas a análise estatística descritiva dos dados e a análise da comparação dos dois grupos por meio de teste t de *Student*.

3.5.1. Pesquisa Qualitativa

Na presente pesquisa, a coleta de dados qualitativos foi realizada de forma livre. Na pesquisa documental, não foram pré-determinados quais documentos seriam coletados, podendo-se incorporar novos documentos à pesquisa até a identificação da saturação dos conteúdos, quer dizer, até que houvesse repetição de categorias, descritores e padrões de recorrência na análise de dados (BARDIN, 2004).

Conforme Vergara (1998, p. 14), “*análise de conteúdo refere-se ao estudo de textos e documentos.*” Na pesquisa documental, a análise de conteúdo permite a identificação de padrões de respostas a partir de palavras, termos, trechos, orações, sentenças, parágrafos, ou seja, as unidades de registro. Foi realizada uma análise pós-categórica. Na primeira leitura dos documentos analisados foram realizadas as marcações no texto das unidades de registro. A partir dos documentos listados na parte de amostragem da pesquisa qualitativa, verificaram-se quais temas eram mais recorrentes, dividindo-os em 4 categorias a princípio e depois em apenas duas (Apêndice A). Por meio dessa análise categorial, foi elaborada uma lista provisória de competências, que foi encaminhada para validação por juízes e validação semântica (Apêndice B).

3.5.2. Pesquisa Quantitativa

Foi realizada a pesquisa em formato *survey*, com aplicação de questionário fechado auto administrável pela internet. A coleta de dados do questionário foi feita individualmente e de maneira virtual assistida, com apoio do software de gerenciamento de coletas de dados *survey monkey*.

Foi enviada uma mensagem eletrônica para a população de interesse selecionada – servidores que ingressaram na CGU em 2014 –, via os endereços de e-mail pessoal e /ou institucional dos participantes, contendo o link de acesso ao instrumento. Na mensagem, foi solicitada a colaboração dos possíveis respondentes e dadas as devidas instruções para preenchimento do instrumento. No total, foram

encaminhados formulários para 65 (sessenta e cinco) servidores da CGU, conforme dados fornecidos pela área de recursos humanos do órgão. O formulário ficou aberto para respostas por dez dias, no período de 13 a 22 de outubro de 2014. Ao final desse período, 24 dos 65 servidores responderam totalmente ao questionário, ou seja, aproximadamente 37% da população pesquisada.

Para descrever a percepção de domínio e importância dos participantes da pesquisa foram utilizadas estatísticas descritivas de média e desvio padrão da importância e domínio de cada competência. Essas médias são utilizadas como elementos para decisão sobre prioridades de treinamento na temática de educação financeira e previdenciária, pois quanto maior a média de importância e quanto menor a média de domínio, maior a necessidade (BORGES-ANDRADE; LIMA, 1983).

Pretendia-se utilizar ainda o índice de prioridade geral de desenvolvimento para identificar as necessidades de treinamento conforme a fórmula da metodologia de Borges-Andrade e Lima (1983) adaptada:

$$Pg = \frac{\sum [I (10 - D)]}{n}$$

Na fórmula supracitada, *Pg* corresponde à prioridade geral de uma competência em uma escala de 0 a 100; *I* equivale à importância da competência julgada pelos respondentes numa escala de 0 a 10; *D* consiste no domínio da competência julgada pelos respondentes em uma escala de 0 a 10; e *n* representa o número de respondentes.

No entanto, observou-se a impossibilidade de aplicar esse índice de prioridade geral de treinamento com escala do tipo Likert de 11 pontos. Ferreira (2014) ressaltou que a princípio seria possível realizar uma análise multinível para a equação $I*(10-D)$, mas há uma distribuição insatisfatória do IPG, pois ao se investigar todas a distribuição possível dos valores quando usada essa fórmula obtém-se a matriz do Quadro 6.

Quadro 6 – Matriz de distribuição dos números possíveis quando usada a fórmula $I*(10-D)$ para calcular necessidades de treinamento

		Importância										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Domínio	0	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	1	0	9	18	27	36	45	54	63	72	81	90
	2	0	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
	3	0	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70
	4	0	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
	5	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
	6	0	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40
	7	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
	8	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ferreira (2014) adaptado

Ferreira (2014) observou na matriz que vários números se repetem na distribuição, o que impacta diretamente na redução de sua variância, pois os mesmos números são gerados por indicadores que deveriam identificar-se com respostas iguais para respostas de participantes com importância e domínios distintos de competências.

O autor supracitado ressalta ainda que há amplitude nominal de 100 pontos na matriz, ou seja o menor número é 0 (zero) e o maior é 100 (cem), mas a amplitude real é de apenas 43 pontos possíveis, sendo 58 impossíveis de serem atingidos com o IGP. Por fim, Ferreira (2014), levando em consideração essa distribuição insatisfatória do IGP, resolveu adotar a escala de domínio de competências para indicar as necessidades de treinamento da amostra, na qual quanto maior o domínio, menor a necessidade de capacitação e vice-versa. Nessa pesquisa, considerou-se então que as competências com menor domínio e com importância relativa elevada serão prioritárias para capacitação.

Por fim, foi realizado testes t de *Student* para amostragem independente por meio do software IBM-SPSS (*Statistic Package for Social Sciences*) versão 20.0, para comparar se há diferenças nas necessidades de treinamentos entre os novos servidores que estão sob o regime previdenciário atual (a partir de 2013) e aqueles sob o anterior (entre 2003 e 2013).

Para realizar essa comparação é necessário que os grupos sejam semelhantes, exceto pela variável que está sendo testada. Na presente pesquisa, os

grupos são compostos por servidores públicos que ingressaram na mesma organização em 2014. A variável testada é necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária conforme o regime previdenciário dos servidores. Foi realizado, portanto o teste t de *Student* para amostras independentes, que é uma técnica estatística que permite testar a hipótese de que duas médias populacionais são idênticas, muito utilizada para comparar dois grupos independentes, como nesta pesquisa.

Pode-se afirmar que os grupos são diferentes se a chance de o resultado ter acontecido ao acaso for menor que 5%. Conforme Callageri-Jacques (2007), a hipótese nula (H_0) estabelece a ausência de diferença entre os grupos, sendo a primeira a ser testada. Caso ela seja rejeitada, parte-se para a hipótese alternativa (H_1), que é contrária à nula e normalmente é a que o pesquisador quer ver confirmada.

Para confirmar a hipótese nula, primeiramente, verifica-se a significância (sig.), caso esse dado seja igual ou maior de 0,05, assume-se que a variância é igual, ou seja, que há homogeneidade na amostra e consulta-se o valor da primeira linha do teste bicaudal. Se esse valor for menor ou igual à 0,05, rejeita-se a hipótese nula e pode-se afirmar que há evidências de diferenças estatisticamente significativas. Contudo se o valor for superior a 0,05, confirma-se a hipótese nula, o que significa que não há diferenças significativas para as médias dos grupos.

O quadro 7 resume todo o fluxo metodológico utilizado na presente pesquisa.

Quadro 7 – Caracterização da Pesquisa - Fluxo Metodológico

	Tipo de Pesquisa	Amostra	Instrumento	Coleta	Análise
Preparação (qualitativa)	Pesquisa Documental	Flexível (documentos sobre educação financeira e previdenciária)	Não há	Procedimento livre (busca no google, em sites de organizações públicas e privadas, leis e decretos, planos)	De conteúdo pós-categórica para definição de competências (CHAs) necessárias. Lista provisória de competências a serem levantadas para treinamento.
	Pesquisa de levantamento de opiniões	Rígida 3-5 juízes – análise de juízes	Formulário	Livre	Juízes de conteúdo: TVC (66,66%). Semântica – avaliação de recorrência de modificação do texto.
Aplicação (quantitativa)	Survey	Não probabilística, intencional	Questionário: Importância (0 -10) Domínio (0 -10)	Livre, individual e virtual assistida, com apoio de software de gerenciamento de coleta de dados: survey monkey	Análise descritiva básica, com base no índice de prioridade geral de desenvolvimento (IGPt – Borges-Andrade e Lima, 1983). Teste t de <i>Student</i> – para comparação dos dois subgrupos de servidores.

Fonte: Elaborado pela autora

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos na pesquisa de acordo com o objetivo proposto de comparar as necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária, conforme o regime previdenciário dos servidores recém-empossados na organização.

4.1. Elaboração do instrumento de pesquisa

Para a elaboração do documento, primeiramente foi realizada uma análise documental categorial, na qual se verificaram quais temas eram mais recorrentes na área de educação e financeira, conforme Figura 2.

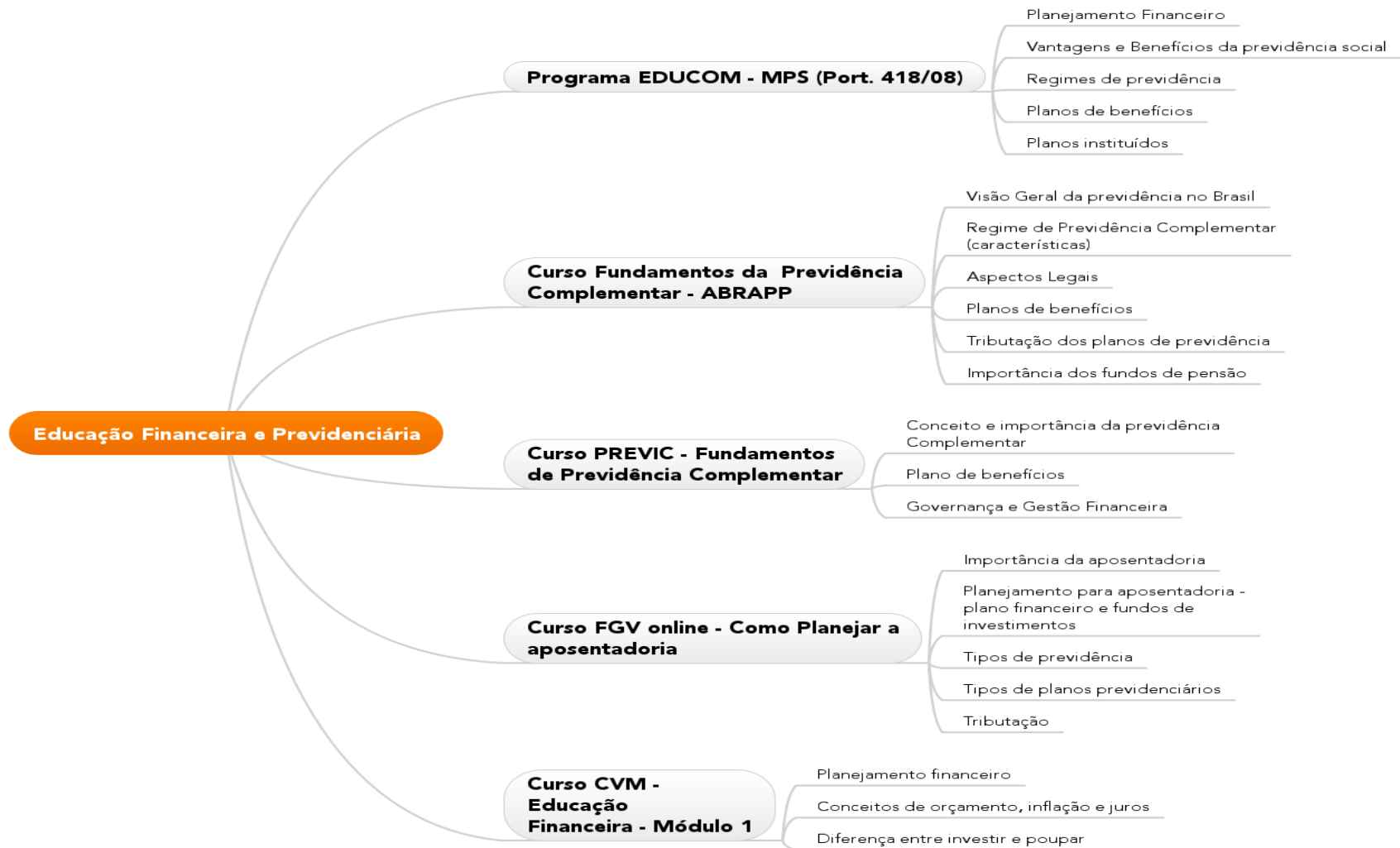


Figura 2 – Resultados da análise documental – temas mais recorrentes

Fonte: Elaborado pela autora

A partir dessa primeira análise, foi possível elaborar uma lista provisória de competências, na qual foram propostas categorias excludentes, com vistas à organização dos conteúdos dos documentos. Primeiramente, observaram-se quatro categorias: regimes de previdência, legislação previdenciária, educação previdenciária e planejamento financeiro. Depois, agruparam-se em duas categorias (Quadro 8): direitos e deveres previdenciários e planejamento financeiro e previdenciário. As seguintes leituras permitiram a proposição de descritores de competências convergentes com as categorias organizadas (BARDIN, 2004).

Quadro 8 – Descritores das categorias de competência

Categorias de Competências	#	Definição
Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Refere-se aos conhecimentos necessários para os servidores sobre legislação, direitos e deveres relacionados aos regimes previdenciários e, em especial, à FUNPRESP.
Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Refere-se às competências necessárias aos servidores para a elaboração de um planejamento financeiro e previdenciário, utilizando-se dos princípios de finanças e de educação previdenciária.

Fonte: Elaborado pela autora

A análise de recorrência de juízes foi realizada na etapa seguinte à construção da lista de competências e sua delimitação em duas categorias. A tarefa de cada juiz foi associar corretamente os descritores às respectivas categorias de competências. Foram encaminhados os formulários (Apêndice B) para cinco especialistas na área de educação financeira e/ou previdenciária para atuarem como juízes, mas apenas três realizaram de fato a avaliação dos itens. Nesse caso, a taxa de validade de conteúdo é de 66,66% de concordância, ou seja, pelo menos dois dos três juízes deveriam associar corretamente o descritor com a categoria. As competências não aprovadas foram ajustadas, conforme sugestão dos juízes.

No Apêndice C estão apresentados todos os itens com as respectivas respostas dos três juízes e o grau de concordância com a categoria inicialmente atribuída. Dos 29 itens de competência analisados pelos juízes, 23 itens obtiveram 100% de concordância e foram mantidos no questionário, conforme a categoria previamente determinada. Do total, apenas 4 itens tiveram apenas 66,66% de concordância. Como ainda estava dentro da taxa de validade, foram mantidos. E apenas um item teve discordância total, sendo, portanto trocado da categoria inicial

1 (conhecimentos em direitos e deveres previdenciários) para a categoria 2 (competências em planejamento financeiro e previdenciário).

A partir dessa análise, portanto, o questionário passou a ser composto por duas categorias de competências, sendo a primeira de conhecimentos em direitos e deveres previdenciários com 12 (doze) itens, e a segunda de competências em planejamento financeiro e previdenciário com 17 (dezessete) itens.

Esses juízes de conteúdo, também verificaram a validade semântica dos itens de competências. No Apêndice D foram elencadas as observações realizadas pelos juízes para alguns itens, bem como as providências realizadas, a fim de acatar ou não a sugestão semântica. As sugestões de melhoria dos descritores de competências foram realizadas, quando consideradas necessárias, para alterar a composição semântica dos itens, a fim de torná-los mais claros e concisos.

O Quadro 9 apresenta a categoria 1 com seus respectivos itens, após a validação pelos juízes.

Quadro 9 – Categoria 1 - Conhecimentos em direitos e deveres previdenciários

Nº	Conhecimento em direitos e deveres previdenciários
1	Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar
2	Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra
3	Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência
4	Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar
5	Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais
6	Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP -EXE
7	Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal
8	Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar
9	Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar
10	Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE
11	Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra
12	Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados

Fonte: Elaborado pela autora

O Quadro 10 apresenta a categoria 2 com seus respectivos itens, após a validação pelos juízes.

Quadro 10 – Categoria 2 - Competências em planejamento financeiro e previdenciário

Nº	Competências em planejamento financeiro e previdenciário
1	Elaborar levantamento da situação financeira atual e seu diagnóstico.
2	Utilizar planilha de Orçamento Financeiro Pessoal e Familiar para controle de gastos e despesas mensais e anuais
3	Analisar receitas e despesas que compõem o Orçamento Financeiro Pessoal visando o planejamento financeiro pessoal e familiar
4	Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos financeiros pessoais
5	Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo
6	Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos
7	Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades
8	Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar
9	Estabelecer prazos para construção de patrimônio para geração de renda futura
10	Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria
11	Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.
12	Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria
13	Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria
14	Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual e para o planejamento de aposentadoria
15	Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro para a realização de Projetos de Vida
16	Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária
17	Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora

Com base nessa validação, foi construído o questionário de pesquisa (Apêndice E) aplicado ao público alvo da pesquisa, cujos resultados serão apresentados no próximo subitem.

4.2. Estabelecimento das prioridades gerais de treinamento sobre educação financeira e previdenciária

Com o instrumento de pesquisa já validado, foi realizada a coleta e a análise dos dados dos participantes, conforme descrito no item 3.5.2. Para estabelecer as prioridades de treinamento em educação financeira e previdenciária foi calculada a média e o desvio padrão das avaliações feitas por todos os participantes da pesquisa com relação ao domínio e à importância que cada um julgou ter das competências relacionadas à educação financeira e previdenciária.

Primeiramente está se analisando prioridades de treinamento do grupo como um todo. Conforme Borges-Andrade e Lima (1983) é necessário treinar as competências para as quais os respondentes não tenham nenhum domínio, com treinar aquelas que eles julgam muito importantes para o seu desempenho. Aquelas competências que apresentarem baixo domínio, mas com importância relativamente alta serão, portanto, as consideradas prioritárias para todos os servidores. Foram calculadas as médias e os desvios-padrão para todas as competências com relação ao domínio e à importância.

Os resultados descritivos sobre o domínio dos itens de competências para todo o grupo encontram-se na tabela 1.

Tabela 1 – Resultados descritivos dos itens de domínio das competências

Questões	Categ.	Média	D
Analisar receitas e despesas que compõem o Orçamento Financeiro Pessoal visando o planejamento financeiro pessoal e familiar	2	8,21	2
Utilizar planilha de Orçamento Financeiro Pessoal e Familiar para controle de gastos e despesas mensais e anuais	2	7,91	2
Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar	1	7,87	1
Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo	2	7,71	2
Elaborar levantamento da situação financeira atual e seu diagnóstico.	2	7,33	2
Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária	2	6,96	2
Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos financeiros pessoais	2	6,92	2
Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro para a realização de Projetos de Vida	2	6,67	2
Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar	1	6,46	2
Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra	1	6,33	3
Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades	2	6,29	2
Estabelecer prazos para construção de patrimônio para geração de renda futura	2	6,29	2
Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos	2	6,12	3
Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência	1	6,04	2
Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria	2	5,92	3
Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais	1	5,83	2
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria	2	5,79	3
Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria	2	5,67	3
Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar	2	5,58	2
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.	2	5,58	3
Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria	2	5,58	2
Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual e para o planejamento de aposentadoria	2	5,58	3
Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal	1	5,5	3
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra	1	5,33	4
Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP-EXE	1	5,08	3
Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar	1	4,92	3
Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados	1	4,79	3
Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar	1	4,54	3
Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE	1	4,29	3

Fonte: Dados de pesquisa

De modo geral, todos os itens tiveram respostas no extremo da escala. Os desvios-padrão, em sua maioria, podem ser considerados moderados (1,36 – 4,09), indicando relativa dispersão das respostas dos participantes. Das cinco competências consideradas mais dominadas pelo grupo, quatro são relacionadas ao planejamento financeiro atual e uma relacionada aos regimes de previdência no Brasil, sugerindo baixa ou nenhuma necessidade de treinamento dos servidores com relação a esse conteúdo. Contudo, dada a dispersão dos dados e se levados em consideração os escores individuais dos participantes, ainda assim é possível identificar servidores que possuem lacunas de competências nos CHAs de elevado domínio na média, podendo-se sugerir ações instrucionais também nessas competências.

Os itens de competências que os participantes informaram ser menos dominados são relacionados aos planos de previdência complementar e suas características. Poder-se-ia dizer que esses itens constituem uma área de conhecimento prioritário para a realização de ações instrucionais, dado o relativo baixo domínio do conteúdo. No entanto, para estabelecer as prioridades de treinamento em educação financeira e previdenciária, é necessário verificar também quão importantes essas competências foram consideradas, pois, conforme Borges-Andrade e Lima (1983), quanto maior a média de importância e quanto menor a média de domínio, maior a necessidade.

Portanto, somente após verificar quais são os itens mais importantes e compará-los com o grau de domínio é que de fato se poderá estabelecer as prioridades para o grupo como um todo. Na tabela 2 apresentam-se os resultados descritos com relação à importância dos itens de competência.

Tabela 2 – Resultados descritivos dos itens de importância das competências

Questões	Categ.	Média	DF
Elaborar levantamento da situação financeira atual e seu diagnóstico.	2	9,46	0,8
Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos financeiros pessoais	2	9,46	0,8
Analisar receitas e despesas que compõem o Orçamento Financeiro Pessoal visando o planejamento financeiro pessoal e familiar	2	9,42	0,9
Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria	2	9,37	0,7
Utilizar planilha de Orçamento Financeiro Pessoal e Familiar para controle de gastos e despesas mensais e anuais	2	9,33	1,1
Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo	2	9,29	0,9
Estabelecer prazos para construção de patrimônio para geração de renda futura	2	9,21	0,8
Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria	2	9,21	0,9
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.	2	9,17	1,0
Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro para a realização de Projetos de Vida	1	9,12	1,2
Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar	2	9,04	1,3
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria	2	8,92	1,3
Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária	2	8,92	1,1
Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria	2	8,71	1,4
Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais	1	8,67	1,8
Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência	1	8,58	2,5
Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual e para o planejamento de aposentadoria	2	8,56	1,6
Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra	1	8,54	2,7
Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos	2	8,46	2,0
Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades	2	8,42	2,3
Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar	1	8,37	2,7
Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar	1	8,33	2,5
Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal	1	8,17	3,0
Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP –EXE	1	8,04	3,0
Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar	1	7,87	3,1
Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar	1	7,62	3,0
Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados	1	7,62	3,2
Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE	1	7,50	2,9
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra	1	7,42	3,4

Fonte: Dados de pesquisa

Observa-se nos resultados descritivos da importância que alguns itens tiveram respostas no extremo, quando os desvios-padrão foram um pouco mais elevados (2,02 – 3,36), enquanto outros itens tiveram respostas mais próximas ao extremo maior de importância, cujos desvios-padrões foram relativamente mais baixos (0,77 – 1,88). Os dados da Tabela 2 demonstram que na percepção dos participantes, quando considerados o grupo como um todo, todos os itens possuem elevada importância, estando todos na parte superior da escala de 0 a 10 de importância.

Os itens considerados com maior importância estão relacionados ao planejamento financeiro, com mais ênfase em diagnosticar a situação financeira atual, com análise e controle de gastos e despesas. Os itens relacionados com menor importância para o grupo todo estão relacionados à previdência complementar.

Conforme já ressaltado, a prioridade de treinamento precisa ser avaliada a partir das competências com menor domínio e com importância relativamente elevada. Portanto, na presente pesquisa, para as competências da categoria 1 de conhecimentos em direitos e deveres previdenciários foi estabelecido que competências com importância acima da média 8,5 e com domínio abaixo da média 6,5 foram consideradas como mais prioritárias, enquanto aquelas com importância abaixo da média 8 e com domínio abaixo da média 5,5 foram as menos prioritárias para o grupo como um todo. A Tabela 3 demonstra as competências consideradas mais prioritárias e as menos prioritárias, conforme o critério estabelecido.

Tabela 3 – Prioridades de treinamento dos conhecimentos em direitos e deveres previdenciários para o grupo completo de participantes

Conhecimentos em direitos e deveres previdenciários	Média I	Média D
Mais prioritários		
Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais	8,67	5,83
Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência	8,58	6,04
Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra	8,54	6,33
Menos prioritários		
Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar	7,87	4,92
Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar	7,62	4,54
Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados	7,62	4,79
Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE	7,5	4,29
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra	7,42	5,33

Fonte: Dados da pesquisa

Com base na Tabela 3, pode-se inferir quais ações instrucionais podem ser consideradas mais ou menos prioritárias para o grupo como um todo. Percebe-se que competências relacionadas a legislação previdenciária foram consideradas as mais prioritárias. Essas competências podem indicar a necessidade de ações instrucionais para esclarecimento das legislações para os servidores do grupo como um todo.

As competências relacionadas a direitos e deveres previdenciários, relacionadas diretamente à previdência complementar foram aquelas consideradas menos prioritárias pelo grupo, pois, não obstante o baixo domínio, também foram as consideradas menos importantes comparativamente às demais, sugerindo baixa ou nenhuma lacuna de competências (BORGES-ANDRADE; LIMA, 1983).

Com relação as competências da categoria 2 de planejamento financeiro e previdenciário, foi estabelecido que competências com importância acima da média 9 e com domínio abaixo da média 6 foram consideradas como mais prioritárias, enquanto aquelas com importância abaixo da média 8 e com domínio abaixo da

média 5,5 foram as menos prioritárias para o grupo como um todo. A Tabela 4 demonstra as competências dessa categoria consideradas mais prioritárias e as menos prioritárias, conforme o critério estabelecido.

Tabela 4 - Prioridades de treinamento das competências em planejamento financeiro e previdenciário para o grupo completo de participantes

Competências em planejamento financeiro e previdenciários	Média I	Média D
Mais prioritárias		
Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria	9,37	5,92
Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria	9,21	5,67
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.	9,17	5,58
Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar	9,04	5,58
Menos Prioritárias		
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria	8,92	5,79
Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria	8,71	5,58
Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual e para o planejamento de aposentadoria	8,62	5,58

Fonte: Dados da Pesquisa

A partir da Tabela 4, pode-se inferir quais ações instrucionais podem ser consideradas mais ou menos prioritárias para o grupo como um todo. Percebe-se que competências relacionadas a planejamento financeiro e previdenciário foram consideradas as mais prioritárias. Ressalta-se que as competências estão mais relacionadas ao planejamento previdenciário propriamente dito, com relação direta à renda necessária para a aposentadoria dos servidores.

No entanto, as competências mais direcionadas à conjugação de previdência complementar com outras formas de investimentos, foram consideradas menos prioritárias dentro da categoria.

Ressalta-se ainda que os itens considerados mais importantes e que também figuraram como os mais dominados, conforme Tabelas 1 e 2, como elaborar o levantamento da situação financeira atual (I – 9,46 e D – 7,33) e analisar receitas e

despesas que compõem o orçamento financeiro pessoal (I-9,42 e D- 8,21), podem sugerir pequenas lacunas de competências se adotada a medida de necessidades baseada em Borges Andrade e Lima (1983).

Importante enfatizar ainda, que comparando as prioridades entre as duas categorias, observa-se que as competências relacionadas aos conhecimentos em direitos e deveres previdenciários apresentaram médias de importância e domínio relativamente menores que as das competências em planejamento financeiro e previdenciário.

Levando-se em consideração que há dois grupos distintos dentro da amostra, no qual em apenas um deles o regime complementar poderá ser mais importante para a complementação da renda na aposentadoria, será preciso analisar se essa tendência de menos prioritária se repete para identificar a necessidade ou não de treinamento, quando da análise dos resultados dos subgrupos comparativamente.

4.3. Comparação das prioridades de treinamento em educação financeira e previdenciária

Na presente pesquisa, o objetivo geral não se restringiu apenas em identificar as necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária, mas em comparar as necessidades de dois subgrupos de servidores, quais sejam aqueles que se encontram no atual regime previdenciário, implementado para os que ingressaram na administração pública depois de 2013, quando a Funpresp começou a funcionar, e os que estavam sob o regime anterior vigente entre 2003 e 2013. A hipótese é de que servidores que ingressaram no atual regime possuem uma maior percepção da necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária se comparados com os servidores do regime anterior.

A seguir serão apresentados os resultados descritivos comparando os dois grupos, com os quais se podem fazer algumas inferências sobre eles, bem como discutidos os resultados dos testes t *Student* realizados que poderão comprovar ou não se há diferença estatisticamente significativa das médias dos grupos com relação às competências elencadas.

Para fins de melhor apresentação e discussão, os resultados serão apresentados por categorias de competências. A tabela 5 apresenta ambos os resultados para as competências elencadas na categoria 1 – conhecimento em direitos e deveres previdenciários.

Tabela 5 – Resultados descritivos e teste t de *Student* para categoria 1 – Conhecimentos em direitos e deveres previdenciários

Questão	Data Entrada APF	N	Média I	DP I	Sig. I	Teste Bicaudal I	Média D	DP D	Sig. D	Teste Bicaudal D
Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar	Antes 2013	12	8,33	2,774	,707	,943	6,00	2,000	,352	,423
	Depois 2013	12	8,42	2,906		,943	6,83	2,918		,424
Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra	Antes 2013	12	8,58	2,843	,951	,943	6,08	3,059	,438	,718
	Depois 2013	12	8,50	2,812		,943	6,58	3,605		,718
Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência	Antes 2013	12	8,33	2,839	,683	,642	5,83	2,691	,232	,738
	Depois 2013	12	8,83	2,329		,642	6,25	3,306		,738
Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar	Antes 2013	12	8,17	2,855	,699	,755	6,42	3,088	,503	,943
	Depois 2013	12	8,50	2,276		,755	6,50	2,541		,943
Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais	Antes 2013	12	8,58	1,782	,823	,834	5,83	1,992	,350	1,000
	Depois 2013	12	8,75	2,050		,834	5,83	2,918		1,000
Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal – FUNPRESP –EXE	Antes 2013	12	7,42	3,059	,650	,320	4,50	3,000	,280	,411
	Depois 2013	12	8,67	2,964		,320	5,67	3,774		,411
Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal	Antes 2013	12	7,58	3,147	,583	,362	4,92	3,343	,651	,422
	Depois 2013	12	8,75	2,989		,362	6,08	3,630		,422
Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar	Antes 2013	12	7,50	3,177	,800	,572	4,33	3,473	,725	,418
	Depois 2013	12	8,25	3,223		,572	5,50	3,451		,418
Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar	Antes 2013	12	6,92	3,088	,721	,269	3,83	3,186	,738	,303
	Depois 2013	12	8,33	3,025		,269	5,25	3,388		,303
Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE	Antes 2013	12	6,58	2,999	,491	,133	3,75	2,896	,069	,452
	Depois 2013	12	8,42	2,746		,133	4,83	3,950		,452
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra.	Antes 2013	12	6,50	3,580	,451	,201	3,83	3,664	,634	,072
	Depois 2013	12	8,33	3,229		,201	6,83	4,086		,072
Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados	Antes 2013	12	6,75	3,720	,115	,190	4,08	3,450	1,000	,331
	Depois 2013	12	8,50	2,505		,192	5,50	3,529		,331

Fonte: Dados de Pesquisa

Analisando a Tabela 5, em sua maioria, os servidores que ingressaram na administração pública federal após 2013 julgaram ter mais domínio sobre os conhecimentos em direitos e deveres previdenciários, bem como os consideraram mais importantes com relação às percepções dos servidores que ingressaram antes de 2013.

Verifica-se que há alguns itens relacionados principalmente à previdência complementar em que houve diferenças de mais de um ponto nas médias dos grupos, sendo sempre o grupo dos servidores que ingressaram antes de 2013 os que possuem menos domínio. Repetiu-se, como no domínio, a tendência de os itens sobre previdência complementar serem considerados mais importantes para aqueles que se encontram no atual regime previdenciário. Para esse grupo, esses itens obtiveram na média mais de um ponto superior na diferença da percepção de importância.

Pode-se inferir desses dados, portanto, que para os servidores que estão submetidos a atual regime previdenciário essas competências configuram como uma prioridade de capacitação, mas não seria prioritária para o grupo do regime anterior. Tal dado pode ser atribuído ao fato de o regime complementar para esses servidores não se apresentar ainda como uma alternativa para a complementação da renda, enquanto que para aqueles é uma das alternativas possíveis.

Não obstante essas análises preliminares de semelhanças e diferenças, foram realizados testes para comparar esses dois grupos, por meio do software IBM SPSS, versão 20. Foi realizado o teste t de *Student* para amostras independentes, procedimento especificamente desenhado para testar diferenças entre grupos e utilizado para comparar a média de dois grupos (GLANTZ, 2014).

Na análise do teste t, verificou-se, para todas as questões, que a significância foi maior ou igual à 0,05, assumindo-se que a variância é igual para os dois grupos. Analisa-se, portanto, os valores da primeira linha do teste bicaudal. Esses valores, no entanto, foram todos superiores à 0,05, o que significa que não há diferenças estaticamente significativas para as médias dos dois grupos. Essa análise foi válida tanto para o domínio quanto para a importância dos itens de competência da categoria 1.

A Tabela 6 apresenta os resultados comparativos com relação à categoria 2 de competências em planejamento financeiro e previdenciário.

Tabela 6 – Resultados descritivos e teste t de *Student* para a categoria 2 – competências em planejamento financeiro e previdenciário

Questão	Data Entrada APF	N	Média I	DP I	Sig. I	Teste Bicaudal	Média D	DP D	Sig. D	Teste Bicaudal
Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar	Antes 2013	12	8,33	2,774	,707	,943	6,00	2,000	,352	,423
	Depois 2013	12	8,42	2,906		,943	6,83	2,918		,424
Elaborar levantamento da situação financeira atual e seu diagnóstico.	Antes 2013	12	9,42	,996	,308	,813	7,33	2,995	,800	1,000
	Depois 2013	12	9,50	,674		,813	7,33	2,570		1,000
Utilizar planilha de Orçamento Financeiro Pessoal e Familiar para controle de gastos e despesas mensais e anuais	Antes 2013	12	9,58	,996	,194	,304	7,75	3,334	,424	,781
	Depois 2013	12	9,08	1,311		,305	8,08	2,392		,781
Analisar receitas e despesas que compõem o Orçamento Financeiro Pessoal visando o planejamento financeiro pessoal e familiar	Antes 2013	12	9,50	1,000	,894	,670	8,17	2,480	,832	,933
	Depois 2013	12	9,33	,888		,670	8,25	2,340		,933
Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos financeiros pessoais	Antes 2013	12	9,75	,452	,014	,086	6,42	3,029	,258	,398
	Depois 2013	12	9,17	1,030		,092	7,42	2,644		,398
Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo	Antes 2013	12	9,42	,900	,275	,552	7,50	2,611	,487	,701
	Depois 2013	12	9,17	1,115		,552	7,92	2,644		,701
Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos	Antes 2013	12	8,75	1,815	,737	,492	5,92	3,630	,245	,760
	Depois 2013	12	8,17	2,250		,492	6,33	2,934		,760
Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades	Antes 2013	12	8,75	1,055	,061	,504	5,67	3,085	,911	,316
	Depois 2013	12	8,08	3,232		,509	6,92	2,875		,316
Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar	Antes 2013	12	9,17	1,267	1,000	,648	5,67	2,902	,809	,894
	Depois 2013	12	8,92	1,379		,648	5,50	3,148		,894
Estabelecer prazos para construção de patrimônio para geração de renda futura	Antes 2013	12	9,17	,718	,350	,813	6,00	3,104	,500	,636
	Depois 2013	12	9,25	,965		,813	6,58	2,843		,636
Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria	Antes 2013	12	9,17	,937	,667	,832	5,25	3,441	,320	,526
	Depois 2013	12	9,25	,965		,832	6,08	2,875		,527
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.	Antes 2013	12	9,00	1,128	,181	,430	5,08	3,579	,209	,455
	Depois 2013	12	9,33	,888		,430	6,08	2,811		,455
Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria	Antes 2013	12	8,92	,996	,050	,478	5,83	3,040	,550	,683
	Depois 2013	12	8,50	1,732		,480	5,33	2,871		,683
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria	Antes 2013	12	8,50	1,567	,095	,123	5,67	3,576	,499	,858
	Depois 2013	12	9,33	,888		,127	5,92	3,175		,858
Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual ...	Antes 2013	12	8,42	1,730	,609	,545	5,58	3,370	1,000	1,000
	Depois 2013	12	8,83	1,586		,545	5,58	3,502		1,000
Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro para a realização de Projetos de Vida	Antes 2013	12	8,83	1,467	,402	,267	6,25	3,223	,502	,500
	Depois 2013	12	9,42	,996		,268	7,08	2,712		,500
Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária	Antes 2013	12	9,08	1,084	,401	,486	7,00	2,045	,356	,931
	Depois 2013	12	8,75	1,215		,486	6,92	2,575		,931
Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria	Antes 2013	12	9,25	,866	,231	,438	5,83	2,918	,972	,896
	Depois 2013	12	9,50	,674		,439	6,00	3,275		,896

A partir da Tabela 6, verifica-se que na maioria das vezes o domínio e a importância das competências em planejamento financeiro e previdenciário também foram mais elevados para o grupo sob o atual regime previdenciário (depois 2013), que para o do regime anterior (antes 2013). Observa-se, no entanto, que há mais competências nessa categoria cujos domínio e importância foram semelhantes para os dois grupos e até mesmo superior para grupo de antes de 2013.

Também foram realizados testes t de *Student* para comparar as percepções de necessidade de treinamento nas competências da categoria 2 desses dois grupos. Os resultados dos testes foram semelhantes ao da categoria anterior, ao constatarem que não há diferenças estaticamente significativas para as médias dos dois grupos, tanto para o domínio quanto para a importância dos itens de competência da categoria 2.

No geral, os itens mais relacionados a planejamento financeiro e previdenciário, portanto, apresentaram-se relativamente importantes e sem grandes diferenças na percepção do domínio para ambos os grupos. Entretanto, observa-se que as competências mais relacionadas a planejamento financeiro atual obtiveram escores elevados de importância e de domínio, para os dois grupos, podendo-se inferir que não há mesmo lacunas de competências nesse tema.

Por outro lado, as competências relativas a planejamento previdenciário, com enfoque em preparação para aposentadoria, obtiveram média de importância também elevada, mas com domínio um pouco menor. Para itens relacionados a geração de renda futura e conjugação de previdência pública e complementar o grupo do regime anterior possui menos domínio. Já para os itens acerca do estabelecimento de metas delimitadas para a aposentadoria e do uso de simuladores de cálculos para aposentadoria, o domínio é menor para o servidores sob o novo regime.

A partir dessa análise e discussão dos resultados de pesquisa, percebe-se que a temática de educação financeira e previdenciária ainda é um tema muito incipiente para servidores públicos e de que necessita de maiores aprofundamentos e estudos futuros. Esse tema pode vir a se tornar uma competência emergente de capacitação e integrar um programa mais amplo de orientação para aposentadoria.

Com as reformas políticas no regime de previdência social dos servidores públicos, que cada vez mais limitam as garantias dos servidores e o aproxima ao regime geral de previdência social, era de se esperar que a educação financeira e previdenciária começasse a ser uma preocupação para os servidores públicos, principalmente para aqueles que ingressaram em 2014 e já possuem seu teto previdenciário equiparado ao do RGPS. No entanto, verificou-se empiricamente, que não houve diferenças estatisticamente significativas nas percepções de necessidade de treinamento em educação financeira e previdenciária nos grupos de servidores que ingressaram antes ou depois de 2013, ano da última reforma previdenciária.

Mesmo que não haja diferença estatisticamente significativa na maioria dos itens de competências questionados, podem-se sugerir algumas ações para a organização. Cursos sobre planejamento financeiro e previdenciário trariam benefícios para os dois grupos, uma vez que são considerados importantes, mas não há domínio extremamente elevado sobre vários itens de competências, em especial daqueles direcionados diretamente ao planejamento previdenciário.

Com relação aos conceitos mais básicos de direitos e deveres previdenciários, pode-se realizar ações de aprendizagem não formais como informações em páginas eletrônicas do órgão e instruções por meio de cartilhas para ambos os grupos. Já quanto aos itens relacionados à previdência complementar, parece que se deve atender prioritariamente à demanda apenas dos servidores que estão sob o novo regime, uma vez que estes julgam essas competências mais importantes, principalmente quando relacionadas diretamente com a Funpresp.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para fins de conclusão da presente pesquisa, além da possibilidade ou não de resposta à pergunta de pesquisa, serão apresentados e discutidos os limites do estudo, bem como apresentadas as contribuições da presente pesquisa e recomendações para continuidade acadêmica.

Com relação à pergunta da pesquisa: “Há diferença na percepção de necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária para os grupos de servidores que estão sob o regime previdenciário atual e o anterior?”, pode-se afirmar que ela foi respondida, mesmo que negativamente. Foi comprovada, por meio de teste t de *Student* para amostras independentes, que não há diferença estatisticamente significativa na percepção de necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária para o grupo da pesquisa. As médias de importância e domínio dos itens de competência relacionados à temática tiveram pouca variação entre o grupo que está no atual regime previdenciário (vigente após 2013) e o que está no anterior (vigente de 2003 a 2013).

Observaram-se, no entanto, algumas diferenças entre os grupos, mas conforme os testes t de *Student* realizados elas não foram consideradas estatisticamente significantes. Essa semelhança entre os grupos pode ser relacionada com alguns fatores. Um deles é de que a amostra de apenas 37% da população da pesquisa pode não ter sido representativa para a realização dessas comparações. Os subgrupos tinham apenas 12 participantes, com respostas muito variadas entre os grupos e dentro deles, com dispersão moderada, podem não ter facilitado a análise e não ter sido uma boa base para a comparação.

Outro fator é que a educação financeira e previdenciária pode ser considerada uma competência emergente, na qual seu grau de importância ainda tende a crescer no curto ou médio prazo, e poderá ser de fato demandada pelos servidores nos próximos anos. Para esses tipos de competências, os servidores podem não ter percepção alta de sua importância ou de seu real domínio sobre o tema, exatamente por não ser totalmente conhecido por eles. Muitos dos conceitos colocados no instrumento de pesquisa podem não ter sido totalmente compreendidos para se avaliar a importância e o domínio.

Acrescente-se a isso que nos dois grupos as idades dos participantes são em média de 30 anos, ou seja, estão em início de carreira e aposentadoria somente será realidade daqui a 20 ou 30 anos. Normalmente, os jovens não costumam planejar a longo prazo e nem têm a percepção de que competências relacionadas à educação financeira e previdenciária são necessárias de serem estudadas desde o início da carreira e ao longo da vida profissional.

A presente pesquisa apresentou algumas limitações, em especial metodológicas. Teoricamente, as limitações decorreram do fato de o referencial teórico estar dividido em duas partes, que apesar de relacionadas, são muito distintas. No tocante à orientação para aposentadoria e educação financeira e previdenciária, os estudos ainda são incipientes, pois não foram encontrados muito artigos e textos acadêmicos sobre esses assuntos. Já nos conceitos de aprendizagem, TD&E e ANT, o oposto ocorre, havendo muitas contribuições acadêmicas sobre os temas, mas cuja evolução e estudo não avançaram muito nos últimos anos, tanto que Ferreira (2009 e 2014) em dois momentos distintos fez uma revisão bibliográfica dos artigos acadêmicos sobre ANT e não obteve diferenças significativas de quantitativo e novos conceitos apresentados.

Com relação às limitações metodológicas, pode-se citar como limite o espaço curto de tempo para a realização de pesquisa com método misto, no qual foi necessário primeiramente fazer a pesquisa qualitativa para construir o instrumento de pesquisa quantitativa. Com relação à pesquisa qualitativa, um dos limites foi a ausência de cursos gratuitos que abordassem de maneira integrada a educação financeira e a educação previdenciária, sendo que esta é espécie daquela. Foi preciso analisar os cursos e documentos separadamente, para depois integrá-los de forma mais coerente.

Outra limitação na parte qualitativa foi a dificuldade encontrada na validação do instrumento de pesquisa por juízes. Primeiro foi difícil encontrar e ter acesso a especialistas que tivessem conhecimento não só de educação financeira, mas também de educação previdenciária. Como a validação foi feita de forma virtual, com encaminhamento dos formulários, por meio eletrônico, foram necessários vários contatos por e-mail e/ou telefone para tirar dúvidas dos juízes acerca da forma como deveria ser realizada a validação. Não houve tempo hábil ainda para fazer uma

validação semântica com outras pessoas e por isso esses juízes também tiveram essa responsabilidade de análise semântica, o que pode ter dificultado ainda mais essa tarefa para os juízes.

Na parte quantitativa, uma limitação da pesquisa foi a taxa de retorno dos questionários, em torno de 37%. Um dos fatores para essa taxa relativamente baixa pode ter sido o curto período em que o questionário ficou disponível para respostas. Outra questão é o fato de a temática de educação financeira e previdenciária ser relativamente recente para servidores públicos e alguns podem não ter interesse ou não saber responder sobre os itens perguntados.

Essa pesquisa, portanto, trouxe uma temática ainda pouco explorada academicamente. Como o regime próprio de previdência dos servidores públicos sempre foi muito diferenciado do regime geral e não havia ainda o regime complementar do servidor público, não há ainda muitas pesquisas acerca de identificação de necessidades de treinamento em educação financeira e previdenciária.

Como não havia instrumento de pesquisa específico para verificar necessidade de treinamento nessa temática, foi elaborado um questionário, devidamente validado, que poderá ser utilizado em outras pesquisa na área, ou até mesmo servir de base para a elaboração de um instrumento mais completo. Para continuidade acadêmica da pesquisa, o questionário poderá ser aplicado a um número maior de servidores e ser prioritariamente direcionado para aqueles que ingressaram na administração pública na vigência do atual regime previdenciário. Poder-se-á verificar ainda se essas competências elencadas de fato correspondem a competências emergentes que podem ser demandadas em um futuro próximo pelos servidores públicos.

Para a organização, os resultados da pesquisa apresentaram algumas contribuições para capacitação de seus servidores. Esses resultados podem representar a necessidade de se incluir as competências de planejamento financeiro e previdenciário em seu plano de capacitação, e assim iniciar um programa mais amplo de orientação para aposentadoria para todos os servidores. A organização pode também introduzir informações em sua intranet sobre legislações e regimes previdenciários, bem como produzir cartilhas para instruir os seus servidores nessas

competências. Pode ainda contratar e/ou elaborar cursos específicos para os servidores sob o atual regime previdenciário sobre o regime de previdência complementar, em especial a Funpresp-Exe, inclusive aumentando a interlocução com esse órgão.

Socialmente, o presente estudo demonstrou que se precisa integrar as ações de educação financeira, já previstas na Estratégia Nacional de Educação Financeira – ENEF, com a educação previdenciária para os servidores públicos e o público em geral. Uma vez que a temática ainda é muito nova e precisa ser aprofundada. A previdência complementar dos servidores públicos só foi implementada em 2013, e mesmo a ENEF, iniciada a partir de 2010, ainda não está totalmente implementada. Essa pesquisa pode ser o início para outras pesquisas na área, não apenas para os servidores públicos, mas para a ampliação da ENEF para a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ABADD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Aprendizagem humana em organizações de trabalho**. In: Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BARROS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). Porto Alegre: Artmed, 2004.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edição 70, 2007.

BORGES-ANDRADE, J. E. e LIMA, S. M. V. **Avaliação de necessidades de treinamento: um método de análise ocupacional**. Tecnologia Educacional, v. 12, n. 54, p. 6-22, 1983.

BRASIL. **Decreto nº 7397, de 22 de dezembro de 2010**. Institui a Estratégia Nacional de Educação Financeira – ENEF, dispõe sobre sua gestão e dá outras providências. Brasília: DOU, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2010/Decreto/D7397.htm; Acessado em 19 de julho de 2014.

_____. **Decreto nº 7808, de 20 de setembro de 2012**. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. Brasília: DOU, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2012/Decreto/D7808.htm; Acessado em 19 de julho de 2014.

CALLEGARI-JACQUES, Sidia M. **Bioestatística: princípios e aplicação**. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRESWELL, John W.; PLANO CLARK, Vicki L. **Pesquisa de métodos mistos**. Dados eletrônicos. 2ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

EJDELSBERG, Fabiana. **Importância da educação previdenciária na aposentadoria da população brasileira**. Monografia (Especialização em Gestão Financeira). Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes, 2009.

FERREIRA, Rodrigo Rezende et al. **Avaliação de necessidades organizacionais de treinamento**: O caso de uma empresa latino-americana de administração aeroportuária. Revista Eletrônica de Administração – REAd – Ed. 63, V. 15, nº 2, maio –agosto 2009. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/read/article/view/39058>; Acessado em 27 de julho de 2014.

FERREIRA, Rodrigo Rezende. **Avaliação de necessidade de treinamento**: Proposição e aplicação de um modelo teórico-metodológico nos níveis macro e meso organizacionais. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Brasília: Instituto de Psicologia, UNB, 2009.

_____. **Avaliação de necessidades de aprendizagem no trabalho**: proposição e exploração de um modelo. Dissertação (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Brasília: Instituto de Psicologia, UNB, 2014.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa: Coleção Pesquisa Qualitativa**. São Paulo: Artmed, 2009.

FOLLADOR, Renato. **Uma receita de previdência e finanças para seu projeto de vida**. São Paulo: Atlas, 2013.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. **Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. Artigo publicado na Revista Psicologia, Ciência e Profissão, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07.pdf>; Acessado em: 14 de maio de 2014.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; CARNEIRO, Verônica Lopes. **Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende(RJ)**. Rev. Bras. Geriatr. Gerontol (online), 2009, vol. 122, n.3, pp 429-448. Disponível em: http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232009000300010&lng=pt&nrm=iso; Acessado em: 19 de julho de 2014.

FUNPRESP. Estatuto da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Poder Executivo Federal. Disponível em: http://www.funpresp.com.br/portal/wp-content/uploads/2014/02/Estatuto_Funpresp-Exe_Autorizado_PortPrev_45_Dou07022014.pdf; Acessado em: 10 de julho de 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.

GLANTZ, Staton A. **Princípios de bioestatística**. Dados Eletrônicos, 7ª Edição. Porto Alegre: AMGH, 2014.

GUIMARÃES, Magda Cristiane Monteiro. **Estudo do programa de educação financeira e previdenciária nas entidades fechadas de previdência complementar**. In: 2º Prêmio Previc de Monografias: Previdência complementar fechada. Brasília: MPS/Previc, 2010. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_110131-140113-072.pdf; Acessado em: 26 de julho de 2014.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Recomendação nº 1, de 28 de abril de 2008**. Dispõe sobre as ações de educação previdenciária no âmbito do regime de previdência complementar e dá outras providências. Brasília: DOU, 2008. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-110055-034.pdf; Acessado em 19 de julho de 2014.

MONTEIRO, Patrícia Cerqueira. **Importância da educação previdenciária**. Ver. Téc. do 28º Congresso Brasileiro de Fundos de pensão. Rio de Janeiro: Abrapp/ICSS/Sindapp, nov./2008, p 68-75. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090420-144236-031.pdf; Acessado em: 14 de maio de 2014.

PILATI, Ronaldo. **História e importância em TD&E**. In: Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão

de pessoas. BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana e colaboradores – Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2007.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **Educação financeira e previdenciária, a nova fronteira dos fundos de pensão**. In: Fundos de pensão e mercado de Capitais. São Paulo: Peixoto Neto, 2008.

PORTO, Valéria. **A previdência social dos servidores públicos: regime próprio e aposentadoria complementar**. Curitiba: Juruá, 2014.

RODRIGUES, Carlos Henrique. **Avaliação de necessidades de treinamento: Validação de um instrumento e estudo descritivo dos aspectos considerados por organizações públicas federais brasileiras na realização da ANT**. Dissertação (Mestrado em Administração). Brasília: UNB, 2012.

SAMPIERE, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Mariádel Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

VARGAS, Miramar Ramos Maia; ABBAD, Gardênia da Silva. **Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E**. In: Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas. BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana e colaboradores – Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

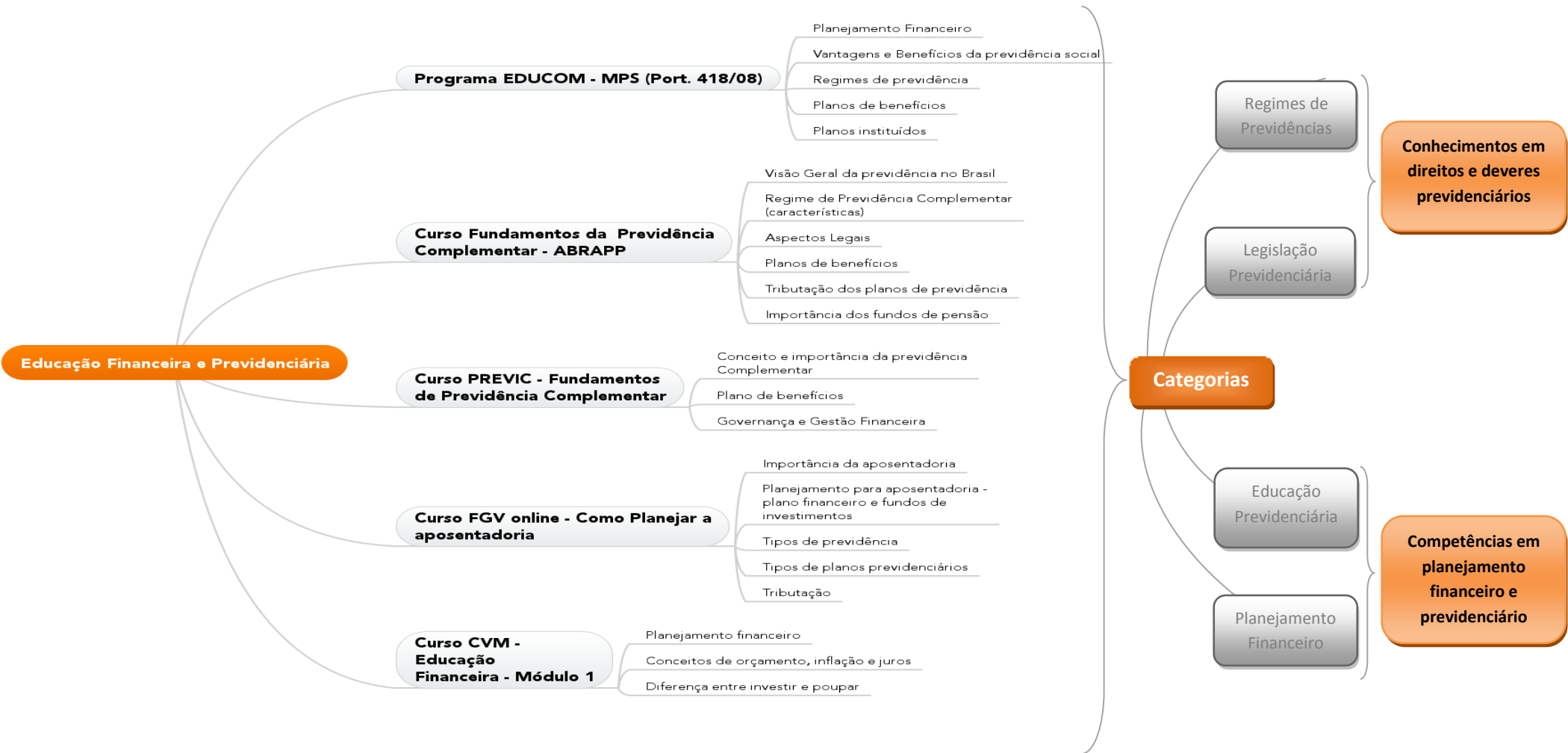
VEZNEYAN, Natalie Catherine Dividino Boch. **Planos de preparação à aposentadoria e os fatores relevantes à satisfação dos aposentados: Um estudo de casos brasileiros**. Dissertação (Mestrado em Administração). São Paulo: FGV, 2002. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4756/1200201102.pdf?sequence=1>; Acessado em: 04 de maio de 2014.

VIANNA, Vânia Alves; THORPE, Gabrielle Drago. Apostila curso: **Elaboração de Planos de Capacitação**. Brasília: ENAP, 2013.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações do trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Resultado da Análise Documental



APÊNDICE B – Questionário para validação por juízes
(Exemplo reduzido)

Categorias de Competências	#	Definição
Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Refere-se aos conhecimentos necessários para os servidores sobre legislação, direitos e deveres relacionados aos regimes previdenciários e, em especial, à FUNPRESP
Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Refere-se às competências necessárias aos servidores para a elaboração de um planejamento financeiro e previdenciário, utilizando-se dos princípios de finanças e educação previdenciária.
Itens de Competência	Categoria	Observações sobre o item
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar dificuldades econômicas e se preparar para a aposentadoria.		
Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP –EXE		
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra.		
Analisar valores que compõem o mapa de receitas e despesas visando o planejamento financeiro pessoal		
Avaliar as necessidades financeiras para a aposentadoria		
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria		

APÊNDICE C– Resultados da validação por juízes

Itens de competência	Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Concordância	Nº Fator > Conc.	Fator de Concordância	Fator Inicial	Igual ou Diferente à hipótese
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar dificuldades econômicas e se preparar para a aposentadoria.	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP –EXE	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra.	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Analisar valores que compõem o mapa de receitas e despesas visando o planejamento financeiro pessoal	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Avaliar as necessidades financeiras para a aposentadoria	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Debater direitos e deveres sobre previdência	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos pessoais	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Diferenciar entre investimento próprio e contribuição para previdência complementar para realizar planejamento financeiro e previdenciário mais adequado a sua situação financeira	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual

Itens de competência	Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Concordância	Nº Fator > Conc.	Fator de Concordância	Fator Inicial	Igual ou Diferente à hipótese
Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar	2	1	1	66,66,%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Diferente
Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar	2	1	1	66,66,%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Diferente
Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Elaborar diagnóstico sobre situação financeira atual	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento de quantia necessária para a aposentadoria	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Estabelecer prazos para construção de patrimônio que possa gerar renda no futuro	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência	2	1	1	66,66,%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Diferente
Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual

Itens de competência	Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Concordância	Nº Fator > Conc.	Fator de Concordância	Fator Inicial	Igual ou Diferente à hipótese
Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal	1	1	1	100%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Igual
Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar	2	1	1	66,66,%	1	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Diferente
Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária	2	1	2	66,66,%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Diferente
Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar	2	2	2	0%	2	Conhecimentos sobre direitos e deveres previdenciários	1	Diferente
Utilizar planilha de controle de gastos e despesas mensais e anuais	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual
Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro	2	2	2	100%	2	Competências em planejamento financeiro e previdenciário	2	Igual

APÊNDICE D – Resultado da Validação Semântica

Itens de Competência	Categoria	Observações sobre o item	Providências
Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar dificuldades econômicas e se preparar para a aposentadoria.	2	Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.	Acatar a observação sobre o item
Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP –EXE	1		
Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra.	1		
Analisar valores que compõem o mapa de receitas e despesas visando o planejamento financeiro pessoal	2	Analisar receitas e despesas que compõem o Orçamento Financeiro Pessoal visando o planejamento financeiro pessoal e familiar	Acatar a observação sobre o item
Avaliar as necessidades financeiras para a aposentadoria	2	Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria	Acatar a observação sobre o item
Conjugar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria	2		
Debater direitos e deveres sobre previdência	1	Conhecer direitos e deveres sobre previdência	Não foi acatado, por não ser um verbo verificável
Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos pessoais	2	Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos financeiros pessoais	Acatar a observação sobre o item
Diferenciar entre investimento próprio e contribuição para previdência complementar para realizar planejamento financeiro e previdenciário mais adequado a sua situação financeira	2	Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual e para o planejamento de aposentadoria	Acatar a observação sobre o item

Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar	2		
Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar	2		
Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados	1		
Elaborar diagnóstico sobre situação financeira atual	2	Elaborar levantamento da situação financeira atual e seu diagnóstico.	Acatar a observação sobre o item
Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento de quantia necessária para a aposentadoria	2	Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria	Acatar a observação sobre o item
Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria	2		
Estabelecer prazos para construção de patrimônio que possa gerar renda no futuro	2	Estabelecer prazos para construção de patrimônio para geração de renda futura	Acatar a observação sobre o item
Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra	1		
Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência	2		
Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE	1		
Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais	1		
Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar	1		
Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal	1		

Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar	2		
Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos	2		
Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária	2		
Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo	2	Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e crédito consciente	Não acatar, pois o termo "crédito consciente" é de difícil assimilação para participantes da pesquisa.
Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades	2		
Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar	2		
Utilizar planilha de controle de gastos e despesas mensais e anuais	2	Utilizar planilha de Orçamento Financeiro Pessoal e Familiar para controle de gastos e despesas mensais e anuais	Acatar a observação sobre o item
Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro	2	Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro para a realização de Projetos de Vida	Acatar a observação sobre o item

APÊNDICE E – Questionário Validado

Necessidade de Treinamento em Educação Financeira e Previdenciária

Perfil dos Participantes

1. Sexo: () Feminino () Masculino
2. Idade: _____
3. Escolaridade:
 - () Graduação
 - () Especialização
 - () Mestrado
 - () Doutorado
 - () Pós-Doutorado
4. Entrada em Exercício na Administração Pública: ____/____/____
5. Unidade de Lotação na CGU: _____

Prezado Participante,

Indique para cada competência descrita o grau de importância desta para seus conhecimentos nessa área, dentro da escala 0 sem importância e 10 muito importante, bem como qual o domínio que possui desses conhecimentos, dentro da escala 0 não domino e 10 domino completamente.

Legenda	
Escala de Importância	
0- Sem importância	10 - Muito Importante
Escala de domínio	
0- Não domino	10- Domino completamente

Conhecimentos em direitos e deveres previdenciários		Importância	Domínio
6	Identificar os diferentes regimes de previdência vigentes no Brasil: regime geral de previdência social; regime próprio de previdência dos servidores públicos e regime de previdência complementar		
7	Identificar a regra de transição do regime de previdência dos servidores públicos em que se enquadra		
8	Identificar as características, benefícios e garantias de cada regime de previdência		
9	Diferenciar os regimes de previdência do servidor público, do regime geral de previdência social e do regime de previdência complementar		
10	Identificar as legislações previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos federais		
11	Analisar o regime de previdência complementar dos servidores públicos e a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Executivo Federal - FUNPRESP - EXE		
12	Identificar os benefícios oferecidos pela previdência complementar do servidor público federal		
13	Diferenciar os regimes de tributação nos planos de previdência complementar		
14	Identificar noções sobre estatuto e regulamento dos planos de previdência complementar		
15	Identificar as formas de participação em conselhos fiscal e deliberativo de fundos de pensão, em especial da FUNPRESP-EXE		
16	Analisar o tipo de participantes da FUNPRESP-EXE: ativo normal ou ativo alternativo, em que se enquadra.		
17	Discriminar as principais características, benefícios e vantagens dos planos de previdência para instituidores e associados		
Competências em planejamento financeiro e previdenciário		Importância	Domínio
18	Elaborar levantamento da situação financeira atual e seu diagnóstico.		
19	Utilizar planilha de Orçamento Financeiro Pessoal e Familiar para controle de gastos e despesas mensais e anuais		
20	Analisar receitas e despesas que compõem o Orçamento Financeiro Pessoal visando o planejamento financeiro pessoal e familiar		
21	Diferenciar conceitos de poupança, taxas de juros e aplicações financeiras para administração dos recursos financeiros pessoais		

Competências em planejamento financeiro e previdenciário	Importância	Domínio
22 Relacionar noções e práticas de orçamento doméstico, consumo consciente e compras a prazo		
23 Identificar os tipos de ativos financeiros e de riscos		
24 Tomar decisões financeiras social e ambientalmente responsáveis, autônomas, de acordo com suas reais necessidades		
25 Utilizar os simuladores de cálculo para aposentadoria a fim de planejar qual o melhor momento e idade para se aposentar		
26 Estabelecer prazos para construção de patrimônio para geração de renda futura		
27 Avaliar as necessidades financeiras e fluxo de renda mensal para a aposentadoria		
28 Analisar alternativas de prevenção em longo prazo, para superar crises financeiras pessoais e econômicas e se preparar para uma adequada aposentadoria.		
29 Estabelecer metas e objetivos delimitados, quantificados e datados para preparação para a aposentadoria		
30 Conjuguar previdência pública com previdência privada complementar e outras formas de investimentos para atingir as metas estabelecidas para aposentadoria		
31 Diferenciar entre investimento planejado próprio e contribuição para previdência complementar para avaliação da situação financeira atual e para o planejamento de aposentadoria		
32 Valorar a importância da educação financeira e previdenciária na elaboração do planejamento financeiro para a realização de Projetos de Vida		
33 Ler e interpretar textos de educação financeira e previdenciária		
34 Elaborar planejamento financeiro e previdenciário para o futuro, com o estabelecimento do montante necessário para uma adequada aposentadoria		