



**INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS
NA EDUCAÇÃO**

**ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ESPECIALIZAÇÃO EM INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO**

KELLY DE ALMEIDA KENES

**Projeto de Vida para o Futuro: o uso da tecnologia favorecendo o acesso dos
servidores do INSS às ações do Programa Escolhas Conscientes**

**BAURU
2020**

**ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ESPECIALIZAÇÃO EM INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO**

KELLY DE ALMEIDA KENES

Projeto de Vida para o Futuro: o uso da tecnologia favorecendo o acesso dos servidores do INSS às ações do Programa Escolhas Conscientes

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação Lato Sensu da Escola Nacional de Administração Pública, para a obtenção do título de Especialista em Inovação e Tecnologias na Educação, sob orientação da Profa. Ms. Cláudia Cristina Muller .

ABREVIATURAS

APS - Agência da Previdência Social

DGP - Diretoria de Gestão de Pessoas

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública

EPA - Educação para Aposentadoria

GEX - Gerência Executiva

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

NOSS - Norma Operacional de Saúde do Servidor

OMS - Organização Mundial de Saúde

PPA - Programas de Preparação para Aposentadoria

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

SQVT - Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

1 PROBLEMA DE PESQUISA

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é uma autarquia do Governo Federal, criada em 1990, pelo Decreto 99.350, de 27 de junho de 1990 (BRASIL, 1990). No decorrer dos anos, sua estrutura regimental foi modificada por diversos decretos. Atualmente, o Decreto em vigor é o de nº 9.746, de 08 de abril de 2019 (BRASIL, 2019a). O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é o responsável por aplicar a legislação previdenciária, por meio do reconhecimento de direitos.

O Mapa Estratégico do INSS, para o quadriênio 2020-2023, apresenta como missão “garantir a proteção aos cidadãos por meio do reconhecimento de direitos e execução de políticas sociais” (BRASIL, 2019b). Baseia-se em quatro eixos estruturantes: Resultados, Cidadãos, Processos e Inovação e Aprendizagem e Desenvolvimento.

Esse último eixo, Aprendizagem e Desenvolvimento, é direcionado aos servidores do Instituto, tendo por objetivos estratégicos: fomentar a cultura de valorização da inovação, meritocracia e desempenho; promover a qualidade de vida dos servidores e fortalecimento das carreiras; aperfeiçoar o ambiente tecnológico e o organização com foco na eficiência; e promover a alocação de pessoas orientada por competências.

De acordo com informações disponíveis no Portal da Transparência (BRASIL, 2020), no quadro visão geral dos vínculos dos servidores ativos do INSS, a Autarquia possui 30.857 mil servidores em exercício. Os quais estão distribuídos em 5 (cinco) Superintendências Regionais e Administração Central.

Por essa razão, a promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho tornou-se de importância estratégica.

Nesse sentido, a Portaria Normativa Nº 03, de 07 de maio de 2010:

Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. (BRASIL, 2010).

A partir desse momento, intensificaram as ações da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, voltadas aos servidores do INSS.

Logo após, tem-se a publicação da Portaria Normativa nº 3, de 25 de março

de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal (BRASIL, 2013) e dispõe, em seu artigo 2º, que:

As diretrizes destinam-se a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa. (BRASIL, 2013).

Em consonância com esses atos normativos, foram disciplinadas no INSS diversas ações na área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

A Resolução mais recente, que disciplina a execução da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no INSS, é a de nº 651, publicada em 28 de maio de 2018 (BRASIL, 2018). Em seu Artigo 2º destaca que:

A área de SQVT é gerida pela Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, que integra a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP, e suas ações são executadas em conformidade com os seguintes eixos estratégicos, definidos no Plano Plurianual de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, aprovado por Portaria da Diretoria de Gestão de Pessoas:

- I - qualidade de vida no trabalho como caminho para um ambiente saudável, de valorização dos servidores e das relações profissionais;
- II- fortalecimento e integração das ações direcionadas ao envelhecimento ativo, bem estar físico, social e mental;
- III- promoção da acessibilidade como direito da pessoa com deficiência e dever institucional na eliminação de barreiras; e
- IV - responsabilidade socioambiental como valor institucional (BRASIL, 2018).

Dessa maneira, as ações, programas e projetos da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, são planejadas e executadas com base nos eixos estratégicos anteriormente mencionados.

Dentre os programas e projetos da referida área, destacamos a Educação para Aposentadoria, que “[...] foi disciplinada, no INSS, em 2012, com a publicação da Resolução nº 180, de 24 de fevereiro de 2012, que estabeleceu diretrizes para projetos e ações de Educação para Aposentadoria.” (BRASIL, 2017a, p. 4).

A premissa da educação para aposentadoria no INSS é a participação de todos os servidores, independente da idade ou do tempo de contribuição, por meio de uma ação longitudinal, por se entender que o ganho é maior quando realizado ao longo da trajetória de vida. (BRASIL, 2017a).

Cabe salientar que:

[...] apesar dos esforços das equipes de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho das Superintendências Regionais e Gerências-Executivas observou-se uma dificuldade de se colocar em prática a proposta de ação longitudinal durante a carreira do servidor. A partir desse diagnóstico, identificou-se a necessidade de um Programa Nacional com etapas definidas para cada momento da carreira do servidor, de modo a se fazer cumprir o disposto na Resolução nº 180, de 24 de fevereiro de 2012. Com esse intuito, foi incluído no Plano de Ação do INSS 2015-2017, um Projeto para a implantação de um Programa Institucional. Para o desafio de estruturar um Programa que atenda a diversidade do INSS, foi constituído um Grupo de Trabalho com representação da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho de cada Superintendência Regional e coordenado pela área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da Administração Central. O processo de criação ocorreu, portanto, de modo colaborativo e contou com a experiência dos colaboradores e com o conhecimento da realidade de cada região.(BRASIL, 2017a, p. 4)

Com a criação do Programa Escolhas Conscientes, buscou-se oferecer aos servidores, conforme a Cartilha Escolhas Conscientes, “reflexões sobre suas escolhas, incentivando-os na elaboração de projetos de vida promotores de saúde e de bem-estar ao longo de sua carreira.” (BRASIL, 2017b, p. 3).

Por se tratar de ações socioeducativas na modalidade presencial, a quantidade de ações são mais restritas, considerando que os servidores do INSS estão lotados em diversos estados e cidades do Brasil e que os recursos para custear os deslocamentos e pagamentos de diárias são limitados.

Dessa forma, encontra-se dificuldade para que essas ações sejam disponibilizadas com a frequência desejada e, assim, alcancem maior efetividade. Conforme destaca Seidl, França e Murta (2014, p. 84):

Diferentes formatos de Programas de Educação para a Aposentadoria podem ser adotados, cada qual com suas vantagens e desvantagens, a depender das necessidades e recursos das organizações. [...] Estes formatos podem ser combinados, de acordo com o contexto. Por exemplo, intervenções breves podem anteceder intervenções continuadas ou intensivas. Ademais, todas podem ser acompanhadas de um encontro aos seis meses, um ano, dois anos depois do último encontro. Este procedimento é um momento de descontração e reencontro entre participantes e facilitadores. Além disso, serve para monitorar a mudança de comportamento em planejamento para aposentadoria, encorajar as trocas entre os participantes, reafirmar ou modificar planos de ações, discutir formas de lidar com obstáculos e estimular a manutenção das práticas de autocuidado. Por fim, este encontro de acompanhamento é útil para avaliar efeitos dessas ações ao longo dos anos e verificar os sentimentos e as percepções dos participantes que se aposentaram.

Ante o exposto, realizar ações de forma contínua traria melhores resultados aos participantes. Por essa razão, a finalidade do presente trabalho é buscar uma solução educacional inovadora para a seguinte problemática: como ampliar o acesso

dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) às ações do Programa Escolhas Conscientes, da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de atividades online?

2 CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

Minayo (1994, p. 18) salienta que “toda investigação se inicia por um problema com uma questão, com uma dúvida ou com uma pergunta, articuladas a conhecimentos anteriores, mas que também podem demandar a criação de novos referenciais.”

Encontrar uma solução para a situação-problema anteriormente mencionada, decorre em razão de trabalhar no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), na Gerência Executiva do INSS em Bauru, como Analista do Seguro Social, com formação em Serviço Social, e realizar ações educacionais direcionadas aos servidores do INSS da Gerência Executiva em Bauru, relacionadas à temática de educação para aposentadoria.

A primeira ação socioeducativa da Gerência Bauru foi realizada em 2014, no formato de intervenção breve, por esta pesquisadora e por outra colega de trabalho que também é Analista do Seguro Social, mas com formação em Terapia Ocupacional. Toda essa ação, envolvendo desde planejamento, execução até a avaliação, foi objeto de trabalho do curso de Extensão Universitária em Educação para Aposentadoria, da Universidade de Brasília (UNB), o qual esta pesquisadora concluiu em 2014.

A partir daí, iniciou-se a participação desta pesquisadora nos cursos oferecidos pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas do INSS, com a finalidade de se capacitar como educadora, primeiramente, voltada às capacitações presenciais, logo após, para tutoria online. Participou também de capacitações da área de Saúde e Qualidade de Vida no trabalho (SQVT), voltadas à educação para aposentadoria, nos anos de 2017 e 2018, nas modalidades online e presencial.

A afinidade desta pesquisadora com a temática de educação para aposentadoria e a participação em algumas ações desenvolvidas sob a coordenação da Equipe de SQVT da Gerência Executiva do INSS em Bauru, possibilitaram a realização de algumas atividades presenciais com os servidores da Gerência.

Entretanto, é importante mencionar que, desde 2019, nenhuma ação de educação para aposentadoria foi realizada no âmbito da Gerência Bauru.

Observa-se que no Plano de Ação do INSS, para o ano de 2020, (Brasil, 2019b), um dos objetivos estratégicos é promover a qualidade de vida dos servidores e fortalecimento das carreiras, portanto, foram definidas duas ações

estratégicas: i) propor novo plano de carreiras; e ii) aperfeiçoar o programa de qualidade de vida no trabalho.

Com a finalidade de promover maior qualidade de vida aos servidores do INSS, busca-se, com o presente trabalho, desenvolver uma solução que vá ao encontro das necessidades dos servidores e do INSS, possibilitando a reflexão e a construção de projetos de vida que promovam o bem-estar.

Educar para aposentadoria é educar para uma melhor qualidade de vida no futuro, envolve um trabalho muito coeso e que possibilite a autoanálise e a reflexão sobre a importância da mudança de comportamento. Olhar para si e perceber quais caminhos se deve trilhar para alcançar seus objetivos, construindo assim, seu projeto de vida para o futuro.

Diante dessa realidade, a presente pesquisa tem por finalidade contribuir para ampliar o acesso dos servidores do INSS às atividades do Programa Escolhas Conscientes, com o uso das tecnologias educacionais, bem como para alcançar o objetivo estratégico do INSS de promover a qualidade de vida dos servidores e o fortalecimento das carreiras.

Oportunizar momentos de reflexão e aprendizagem, promove tanto o desenvolvimento de competências pessoais quanto profissionais, representando um ganho tanto para o servidor, quanto para o INSS.

Cabe destacar que o fortalecimento de carreiras envolve, além da necessidade de se propor um novo Plano para a Carreira do Seguro Social, também a valorização do servidor enquanto sujeito do seu processo de desenvolvimento. E as trilhas de aprendizagem permitem essa autonomia na busca pelo conhecimento.

Para tanto, tem-se como proposta, para a solução da situação-problema, a oferta de atividades do Programa Escolhas Conscientes, utilizando trilhas de aprendizagem, em um ambiente virtual.

Entende-se que a referida proposta se mostra extremamente inovadora e viável frente à problemática, uma vez que, no ambiente virtual de aprendizagem, todos os servidores do INSS, interessados em participar das ações, independente da cidade de lotação, terão acesso online a todo o conteúdo disponível, visando auxiliar na construção do seu projeto de vida para o futuro.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

- Ampliar o acesso dos servidores do INSS às ações do Programa Escolhas Conscientes, da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, de forma inovadora e com uso da tecnologia.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar as ações relacionadas à educação para aposentadoria, realizadas pelas Superintendências Regionais e Administração Central do INSS;
- Analisar as ações desenvolvidas, quanto ao formato, modalidade de ensino, público-alvo, entre outros elementos; e
- Traçar novas ações do Programa Escolhas Conscientes, por meio do desenvolvimento de trilhas de aprendizagem inovadoras.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

No referencial teórico serão apresentados conceitos a respeito da Educação à Distância, ambientes virtuais e trilhas de aprendizagem, que contribuirão para demonstrar a viabilidade de se ofertar ações educacionais, de forma inovadora, para todos os servidores do INSS. E ainda será abordada a educação para aposentadoria, sua importância e aspectos relevantes que culminaram na criação do Programa Escolhas Conscientes, pela área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do INSS.

Para Moore e Kearsley (2008, p. 2):

Educação a distância é o aprendizado planejado que ocorre normalmente em um lugar diferente do local do ensino, exigindo técnicas especiais de criação do curso e de instrução, comunicação por meio de várias tecnologias e disposições organizacionais e administrativas especiais.

Dessa forma, educando e educador não estão no mesmo ambiente, entretanto, com planejamento, intencionalidade, conhecimento e reflexões, o aprendizado ocorre de maneira efetiva.

Almeida (2003, p. 335) pontua que:

[...] a educação a distância em ambientes digitais e interativos de aprendizagem permite romper com as distâncias espaço-temporais e viabiliza a recursividade, múltiplas interferências, conexões e trajetórias, não se restringindo à disseminação de informações e tarefas inteiramente definidas **a priori**.

O conhecimento é construído pelo educando, em suas interações com o conteúdo, com os demais educandos e educador. Nesse sentido, o uso das tecnologias contribuem significativamente nesse processo, tornando-o mais atrativo e motivador.

Muller (2010, p. 41) destaca que “[...] em ambientes organizacionais a EaD amplia e democratiza o acesso de pessoas ao estudo e cria condições propícias para a aprendizagem contínua.”

Haddad (2013, p. 55), com relação aos ambientes virtuais de aprendizagem - AVAs, sinaliza que:

Uma das principais características dos AVAs é a integração de múltiplas mídias/recursos. Os AVAs têm como característica integrar múltiplas mídias,

diferentes linguagens e recursos e mídias sociais, viabilizar opções de tecnologias, bem como apresentar informações de maneira organizada para que se cumpra a sua principal finalidade, que é a construção da aprendizagem por meio da interação.

Por esse motivo, o AVA é tão importante no processo de ensino-aprendizagem, sendo um facilitador na construção do conhecimento.

Freitas e Brandão (2006, p. 4) sinalizam que:

A aprendizagem representa, portanto, o processo pelo qual se adquire a competência, enquanto a competência representa uma manifestação do que o indivíduo aprendeu. Tanto a aprendizagem quanto à competência estão relacionadas ao conceito de mudança.

E, por consequência, “pode-se dizer, então, que a competência é resultante da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas pela pessoa em qualquer processo de aprendizagem, seja ele natural ou induzido.”(FREITAS; BRANDÃO, 2006, p. 5).

O desenvolvimento das pessoas se dá, por meio de um processo de mudança, no qual adquire-se conhecimentos, compreende sua aplicabilidade e coloca-o em prática.

Para que isso ocorra, é fundamental um planejamento cuidadoso a respeito do processo de aprendizagem, com vistas a oportunizar as melhores condições para apropriação do conhecimento pelo educando. São várias as estratégias, dentre elas destacam-se as trilhas de aprendizagem.

Freitas (2002, apud FREITAS; BRANDÃO, 2006, p. 6) aponta que “trilhas de aprendizagem são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas.”

No processo de construção do conhecimento, as trilhas de aprendizagem “[...] remetem à ideia de liberdade, de autonomia para construir o próprio caminho.” (FREITAS; BRANDÃO, 2006, p. 7).

Brandão e Carbone (2004, apud CARBONE, 2013, p. 50), corroborando, afirma que se trata de uma:

“[...] estratégia alternativa para promover o desenvolvimento profissional, tomando-se como referência não só as expectativas da organização em termos de competências, mas também as conveniências, necessidades, preferências e aspirações das pessoas.

Trata-se de uma aprendizagem que rompe com o tradicional, por ser baseada no interesse das pessoas. Possibilita uma autoavaliação e, assim, a definição de qual caminho seguir, favorecendo uma maior motivação e envolvimento.

Carbone (2013, p. 50) destaca:

[...] cada trilha pode conter, por exemplo, uma diversidade de soluções de aprendizagem disponíveis no ambiente social, por exemplo, viagens de estudo, estágios, treinamentos das mais diversas natureza e formatos, palestras e aulas gravadas, reuniões de trabalho, seminários, congressos, livros, jornais, revistas, vídeos instrucionais, filmes do eixo comercial, publicações formativas, grupos de discussão, sites na Internet, entre outros.

Esta proposta educacional é bastante inovadora, afinada aos interesses dos educandos, por permitir a tomada de decisão a respeito de quais caminhos devem seguir. E isso vai ao encontro dos objetivos e finalidades dos Programas e Projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho.

Podemos citar a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) que, como coordenadora da rede de escolas de governo e referência na formação e desenvolvimento de servidores públicos, também traz em seu planejamento estratégico, um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho robusto e efetivo para os seus servidores.

Em seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, a ENAP (2015, p. 7) destaca que:

Atualmente o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido foco central não somente de preocupação nas organizações, bem como de empenhamento de esforços para manutenção e consolidação dos aspectos positivos e melhorias nos aspectos negativos detectados.

Dessa maneira, refere-se a uma temática importante e extremamente necessária, que produz impactos significativos na vida pessoal e profissional. Destaca-se que “[...] os conceitos sobre QVT sempre convergem para o ser humano em suas diversas dimensões existenciais, reafirmando a importância da compreensão da complexidade humana nas organizações como fator determinante da cultura organizacional”, conforme o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da ENAP (2015, p. 7-8).

Dentre os diversos assuntos que podem ser trabalhados em programas de qualidade vida no trabalho, tem-se a educação para aposentadoria. Essa temática apresenta singular relevância para quem almeja obter uma aposentadoria

bem-sucedida. Porém, o tema carrega consigo um certo estigma, muitas vezes, devido à falta de conhecimento sobre a relevância de se planejar um projeto para o futuro, ao longo da vida.

A Cartilha do Programa Viver - Envelhecimento Ativo e Saudável, da Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa (BRASIL, 2019c, p. 2), aponta que:

A população brasileira está em trajetória de envelhecimento e, até 2060, o percentual de pessoas com mais de 65 anos será 25,5%; ou seja, um em cada quatro brasileiros será idoso, segundo aponta a projeção do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A Pesquisa confirma o fenômeno do envelhecimento acelerado em nosso país na análise do período de 2010 -2060.

Nesse contexto demográfico, as projeções também vislumbram a continuação dos ganhos em anos de vida: masculina entre 85 e 90 anos, e feminina na faixa de 90 a 95 anos. Porém, viver mais pode não ser sinônimo de viver melhor.

Como vimos, o envelhecimento populacional cresce de forma acelerada, tendo em vista as projeções quanto à expectativa de vida dos brasileiros. Dessa maneira, políticas públicas programas e projetos, relacionados ao envelhecimento, são imprescindíveis e urgentes. França, C. (2014b, p. 22), sinaliza que:

O termo envelhecimento ativo foi adotado pela OMS, no final dos anos 1990, como uma proposta de desenvolver oportunidades de saúde, inclusão e segurança, proporcionando uma melhoria na qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem. Caracteriza-se por ser mais abrangente que a descrição de "envelhecimento saudável" por englobar, além dos cuidados com a saúde, características psicológicas, sociais, culturais, comportamentais, econômicas e de gênero. Esta visão integrada está em consonância com a definição ampliada de saúde proposta pela OMS.

Para envelhecer com mais qualidade de vida, é necessário agir no presente, definindo objetivos pessoais e profissionais de curto, médio e longo prazo. Ou seja, ter um projeto de vida para o futuro.

França, C., Barbosa e Murta (2014, p. 228) ressaltam que:

[...] há uma tradição no modo de pensar do brasileiro de viver para o presente, principalmente quando muitos levam cerca de três horas ou mais no transporte de casa-trabalho-casa. Pouco tempo sobra para alimentação e sono, e quase nada pode ser destinado para o lazer ou para planejar o futuro. Em consequência, muitos trabalhadores mais velhos, especialmente aqueles que estão mais próximos à aposentadoria, não imaginam o que farão sem o trabalho, a rotina, o senso de ter o que fazer, o status e a identidade profissional e organizacional e os relacionamentos construídos, na maioria das vezes, apenas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é essencial o desenvolvimento de ações de educação para aposentadoria, favorecendo a autoanálise, a tomada de decisão e a construção de um planejamento de vida coerente e afinado com os anseios e interesses individuais.

Conquistar uma aposentadoria exitosa e envelhecer de forma ativa envolve planejamento. França, L. e Soares (2009, p. 743) destacam:

A adaptação à aposentadoria depende de diversos fatores. Sob o ponto de vista psicossocial, é fundamental que sejam analisadas as atitudes dos trabalhadores diante das perdas e os ganhos que acompanham essa transição, de forma que os ganhos possam ser reforçados e o impacto das perdas sejam contornados através do planejamento.

Dessa maneira, refletir sobre os aspectos positivos e negativos que envolvem a aposentadoria e ter os objetivos de vida bem definidos, proporciona maior segurança nos momentos de tomada de decisão.

França, C. (2014a, p. 43) sinaliza que:

A transição para a aposentadoria é um fenômeno vivenciado de forma heterogênea entre os trabalhadores. Alguns sofrem com o possível rompimento dos laços de amizade, da convivência diária, da rotina estabelecida em anos de dedicação ao trabalho formal e de uma identidade profissional construída ao longo da carreira. Outros se adaptam mais facilmente, não vivenciam esse afastamento do trabalho com sofrimento e nem tampouco o associam a um rompimento.

Wang, Henkens e van Solinge (2011, apud França, C., 2014a, p. 43) complementam:

[...] uma boa adaptação à aposentadoria dependerá de recursos que cada indivíduo possui e da aquisição e mudanças desses recursos ao longo da vida. Além disso, planejar-se com antecedência também é requisito fundamental para uma aposentadoria bem-sucedida, pois promove atitudes positivas e aumenta a satisfação com a aposentadoria em comparação aos que não se planejam. Sendo assim, conhecer quais características diferenciam uma aposentadoria com ou sem qualidade de vida é a melhor forma de adaptar-se a essa fase e poderá ajudar na decisão de se aposentar bem como na elaboração de um planejamento eficiente.

Conhecer quais são os fatores positivos que promovem o bem-estar, e refletir sobre eles, possibilita traçar um projeto de vida mais condizente com a realidade, necessidades e expectativas de cada um. Por essa razão, os programas de educação para aposentadoria representam uma ação de suma importância.

A respeito de projetos de vida, Moran (2013, p. 1) afirma que “os projetos

estimulam a busca de uma vida com significado e útil pessoal e socialmente, e, como consequência, ampliam a motivação profunda para aprender e evoluir em todas as dimensões.”

Para França, C., Barbosa e Murta (2014, p. 226), o projeto de vida “[...] é formado por ideias e conduta integradas e desenvolvidas ao longo do tempo e do espaço. Comparamos o projeto a uma escada em que precisamos subir o primeiro degrau para alcançarmos o seu topo.”

Planejar o futuro é imprescindível, trata-se de um processo reflexivo e de definição a respeito de escolhas e decisões que dão sentido à vida.

Para Moran (2017, p. 1):

O projeto ou plano de vida representa o que o indivíduo quer ser e o que ele vai fazer em certos momentos de sua vida, bem como as possibilidades de alcançá-lo. Projeto de vida, num sentido amplo, é tornar conscientes e avaliar nossas trilhas de aprendizagem, nossos valores, competências e dificuldades e também os caminhos mais promissores para o desenvolvimento em todas as dimensões. É um exercício constante de tornar visível, na nossa linha do tempo, nossas descobertas, valores, escolhas, perdas e também desafios futuros, aumentando nossa percepção, aprendendo com os erros e projetando novos cenários de curto e médio prazo. É um roteiro aberto de autoaprendizagem, multidimensional, em contínua construção e revisão, que pode modificar-se, adaptar-se e transformar-se ao longo da nossa vida.

Por isso, o projeto de vida é tão importante e necessário. E, além de tudo, é flexível e aberto a mudanças ao longo da vida, em razão do amadurecimento pessoal e profissional.

No entanto, conforme aponta Moran (2017, p. 1) “muitas pessoas não desenvolvem esse autoconhecimento, a capacidade de perceber-se, avaliar-se, transformar-se. Isso pode ser ensinado em qualquer etapa da vida; quanto antes, melhor.”

Os programas de educação para aposentadoria têm, portanto, um papel fundamental nesse contexto, contribuindo para a reflexão sobre projetos de vida e possibilitando construir novos significados e objetivos pessoais e profissionais.

França, L. e Soares (2009, p. 742) ressaltam:

Na educação ao longo da vida, devem estar contidos os programas de atualização e desenvolvimento, o insumo de novas metodologias, a inserção digital para os trabalhadores mais velhos, a quebra dos preconceitos contra o envelhecimento, a integração entre os trabalhadores mais velhos e mais jovens e os PPAs.

Como citado pelos autores, os programas de preparação para aposentadoria (PPA) ou programas de educação para a aposentadoria, oportunizam a reflexão sobre diversos aspectos da vida, por meio de novas e diferentes metodologias e tecnologias, favorecendo a interação intergeracional e o aprendizado ao longo da vida.

Moran (2013, p. 2) complementa:

A educação no sentido mais amplo é aprender - e ajudar a que outros aprendam pela comunicação e compartilhamento - a construir histórias de vida, que façam sentido, que nos ajudem a compreender melhor o mundo, aos demais e a nós mesmos; que nos estimulem a evoluir como pessoas, a fazer escolhas, nos libertem das nossas dependências e nos tornem mais produtivos e realizados em todos os campos, como pessoas e cidadãos.

Por essa razão, o autoconhecimento é fator fundamental para subsidiar as escolhas e decisões na construção de projetos de vida.

Moran (2017, p. 1) sinaliza:

O projeto de vida bem desenhado é do interesse de todos, porque nos ajuda a propor perguntas fundamentais, a buscar as respostas possíveis, a fazer escolhas difíceis e a avaliar continuamente nosso percurso. Isso dará sentido e prazer ao aprender em todos os espaços e tempos e de múltiplas formas, em cada etapa da nossa vida.

Kashdan e McKnight (2013 apud França, C.; Barbosa; Murta, 2014, p. 232) complementam:

Há uma associação estreita entre projeto de vida, propósito de vida e valores. Uma vida com propósito é uma vida dedicada a projetos baseados nos valores pessoais. Isso permite antever o propósito de vida de alguém apenas identificando suas metas e a direção de seus esforços. Por fim, vidas vividas com propósito costumam envolver mais bem-estar, felicidade, autoestima e sentido.

Assim sendo, as atividades educativas relacionadas à educação para aposentadoria, oportunizadas pelos programas de qualidade de vida no trabalho, favorecem a reflexão sobre si mesmo, o entendimento sobre seu propósito de vida e a definição de objetivos pessoais e profissionais, com vistas à construção de um projeto de vida bem-sucedido.

Para tanto, pensar em propostas educacionais inovadoras, utilizando a tecnologia, além de contribuir para ampliar o acesso a essas atividades, favorecem a criação de um ambiente de aprendizagem inclusivo, criativo, motivador



INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO

e participativo.

5 METODOLOGIA

A seguir, serão apresentadas as informações metodológicas referentes à realização desta pesquisa, como a classificação, a tipologia e as atividades relacionadas a coleta e análise dos dados.

5.1 Modalidade de pesquisa

Deslandes (1994, p. 35) a respeito de a pesquisa científica aponta que:

Pesquisa científica ultrapassa o senso comum (que por si só é uma reconstrução da realidade) através do método científico. O método científico permite que a realidade social seja reconstruída enquanto um objeto do conhecimento, através de um processo de categorização (possuidor de características específicas) que une dialeticamente o teórico e o empírico.

Dessa forma, evidencia-se a relevância da pesquisa científica para o conhecimento de uma determinada realidade.

Setúbal (2002, p. 31) ressalta que:

[...] o conhecimento é para nós uma elaboração intelectual resultante do processo que ultrapassa o plano meramente sensível, pela mediação do raciocínio lógico, dialético e da consciência sobre a realidade do objeto observado.

Para tanto, com o intuito de encontrar uma solução educacional inovadora para ampliar o acesso dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) às ações do Programa Escolhas Conscientes, da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, que é a situação-problema desta pesquisa, optou-se por realizá-la da forma apresentada a seguir.

Quanto à finalidade, é uma pesquisa aplicada, tendo vista que, conforme Fontelles *et al.* (2009, p. 6), “além de produzir conhecimento, gera novos processos tecnológicos e novos produtos, com resultados práticos imediatos em termos econômicos e na melhoria da qualidade de vida”

No que se refere à natureza, trata-se de pesquisa experimental, “[...] considerada como o melhor tipo de pesquisa científica, pois proporciona maior confiabilidade em seus resultados” (FONTELLES *et al.*, 2009, p. 6).

Quanto à abordagem, é do tipo quantitativa, conforme Fontelles *et al.* (2009,

p. 6):

Em razão de sua maior precisão confiabilidade, os estudos quantitativos são mais indicados para o planejamento de ações coletivas, pois seus resultados são passíveis de generalização, principalmente quando as amostras pesquisadas representam, com fidelidade, a população de onde foram retiradas.

Quanto aos objetivos, optou-se pelo tipo exploratória, buscando “[...] uma primeira aproximação do pesquisador com o tema, para torná-lo mais familiarizado com os fatos e fenômenos relacionados ao problema a ser estudado”. (FONTELLES *et al.*, 2009, p. 6).

Já referente aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, considerando que foi realizada a revisão da literatura, baseada em livros, periódicos, publicações organizadas, entre outras. Fontelles *et al.* (2009, p. 7) sinaliza:

Sua base é a análise de material já publicado. É utilizada para compor a fundamentação teórica a partir da avaliação atenta e sistemática de livros, periódicos, documentos, textos, mapas, fotos, manuscritos e, até mesmo, de material disponibilizado na internet etc. Este tipo de pesquisa fornece o suporte a todas as fases de um protocolo de pesquisa, pois auxilia na escolha do tema, na definição da questão da pesquisa, na determinação dos objetivos, na formulação das hipóteses, na fundamentação da justificativa e na elaboração do relatório final.

Ainda quanto aos procedimentos técnicos, trata-se também de uma pesquisa documental, que, de acordo com Fontelles *et al.* (2009, p. 7):

É uma valiosa técnica de coleta de dados qualitativos. Assemelha-se à pesquisa bibliográfica, a qual utiliza a contribuição fornecida por diversos autores sobre um determinado assunto, enquanto na pesquisa documental, a coleta de informações é realizada em materiais que não receberam qualquer tipo de análise crítica.

E, por fim, quanto ao desenvolvimento da pesquisa, é do tipo transversal, “[...] realizada em um curto período de tempo, em um determinado momento, ou seja, em um ponto no tempo, tal como agora, hoje”, conforme Fontelles *et al.* (2009, p. 7).

Após esta apresentação detalhada, quanto à classificação e tipologia da pesquisa, a seguir, serão apontadas outras informações metodológicas.

5.2 Atividades relacionadas à coleta e ao tratamento de dados

Realizada minuciosa reflexão quanto aos procedimentos metodológicos desta pesquisa, definiu-se como instrumento de coleta de dados a análise de documentos, ou seja, qualquer registro escrito, como por exemplo, projeto, programas, plano de ação, diretrizes, relatórios de atividades, entre outros, relacionados à educação para aposentadoria, elaborados pelas equipes de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho das Superintendências Regionais Sudeste I, Sudeste II, Sul III, Nordeste IV e Norte/Centro- Oeste V, bem como da Administração Central do INSS.

E, ainda, para a coleta de dados, utilizou-se o questionário com perguntas fechadas, que foi enviado aos responsáveis pelas ações de educação para aposentadoria, nas referidas Superintendências Regionais e Administração Central. Importante salientar o papel fundamental desses profissionais na realização das referidas ações, tanto no planejamento, quanto na execução. Por essa razão, conhecer suas experiências, concepções e sugestões foi de grande relevância para o desenvolvimento e aprimoramento das trilhas de aprendizagem.

A pesquisa foi realizada por amostragem não-probabilística intencional, sendo solicitado que cada Superintendência e Administração Central enviasse documentos (projetos, programas, planos de ação, relatórios, entre outros) de até 3 (três) ações de aprendizagem da temática de educação para aposentadoria consideradas exitosas. Cabe salientar que às Superintendências Regionais foi possibilitado o envio também de documentos das Gerências Executivas que compõem seu âmbito de atuação. No entanto, nem todos os setores pesquisados enviaram os documentos solicitados. Importante salientar que esta pesquisa científica foi realizada durante a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), e isso impactou significativamente no envio dos documentos, uma vez que os responsáveis pelas ações de Educação para Aposentadoria estavam realizando seu trabalho remotamente, como medida de proteção e prevenção ao contágio, e, muitos deles, sem acesso aos arquivos solicitados.

Relacionado ao questionário, foi solicitado às Superintendências Regionais e à Administração Central a indicação de, no mínimo, 1 (um) responsável pelas ações de educação para aposentadoria para respondê-lo, totalizando 11 (onze) sujeitos da amostra.

Para esclarecer a forma como foi realizada, dividiu-se esta pesquisa em três etapas. A primeira referiu-se à elaboração do questionário, à aplicação do pré-teste para validação do instrumento, bem como ao envio de e-mail a todas as Superintendências Regionais e Administração Central solicitando os documentos

[illegible]

[illegible]

6 RESULTADOS

Com base nos dados coletados, por meio de documentos e questionário, apresenta-se a análise a seguir.

EQUIPE SQVT	DOCUMENTO ENVIADO	PÚBLICO ALVO	MODALIDADE DE ENSINO
Superintendência Sudeste I	Projeto Modelo sobre Projeto de Vida - Etapa para Multiplicadores.	Servidores em abono permanência.	Presencial
Superintendência Sudeste I	Memorando-Circular nº 5, de 11 de maio de 2018, que trata do Projeto Regional - Escolhas Conscientes.	Todos os servidores.	Presencial
Superintendência Sudeste II	Memorando-Circular Conjunto nº 1, de 30 de abril de 2018, que trata da Capacitação do Projeto de Vida - Programa Escolhas Conscientes.	Servidores em abono permanência.	Presencial
Superintendência Sudeste II	Memorando-Circular nº 5, de 14 de maio de 2018, que dispõe sobre a fase II da Capacitação do Projeto de Vida - Programa Escolhas Conscientes.	Servidores em abono permanência.	
Superintendência Sudeste II	Edições do Boletim da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (SQVT), referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2019.	Todos os servidores	-
Superintendência Nordeste IV	Cronograma com o planejamento das ações do Programa Escolhas Conscientes, para o ano de 2017, GEX Maceió.	Servidores em abono permanência.	Presencial
Superintendência Nordeste IV	Cartas com homenagens a servidores.	Servidores que se aposentavam.	-
Superintendência Norte/Centro - Oeste V	E-mail referente capacitação sobre Projeto de Vida do Programa Escolhas Conscientes.	Servidores em abono permanência.	Presencial

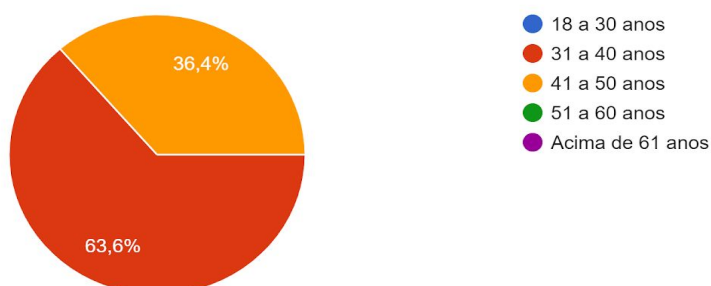
A Superintendência Sul III e a Administração Central, apesar de não enviarem documentos, responderam ao questionário.

É importante salientar que esta pesquisa científica foi realizada durante a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), e isso impactou significativamente no envio dos documentos, uma vez que os responsáveis pelas ações de educação para aposentadoria estavam realizando seu trabalho remotamente, como medida de proteção e prevenção ao contágio, e, muitos deles, sem acesso aos arquivos solicitados.

Com os dados obtidos pela aplicação do questionário, foi possível conhecer o perfil dos respondentes e as práticas de Educação para Aposentadoria no INSS, conforme os gráficos e quadros a seguir.

Quanto ao perfil dos respondentes, em relação à idade, observa-se que 63,6% dos servidores responsáveis pelas ações de Educação para Aposentadoria possuem de 31 a 40 anos. E 36,4% possuem de 41 a 50 anos.

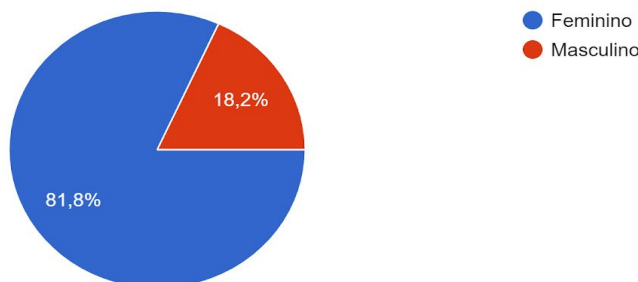
1- Idade:
11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

E, em sua maioria, os respondentes são do sexo feminino.

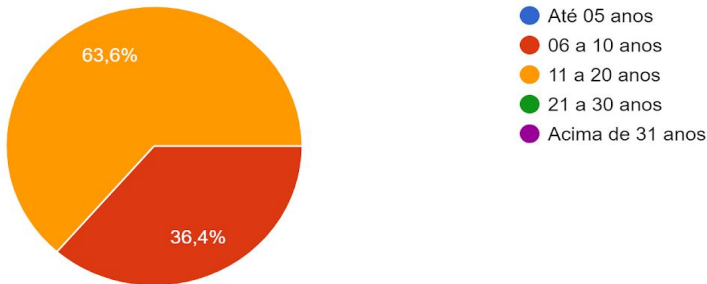
2- Sexo:
11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Em relação ao tempo de serviço público, 63,6% dos respondentes estão de 11 a 20 anos em exercício no INSS. Entretanto, os demais servidores, 36,4%, também contam com um bom tempo de serviço, superior ao estágio probatório.

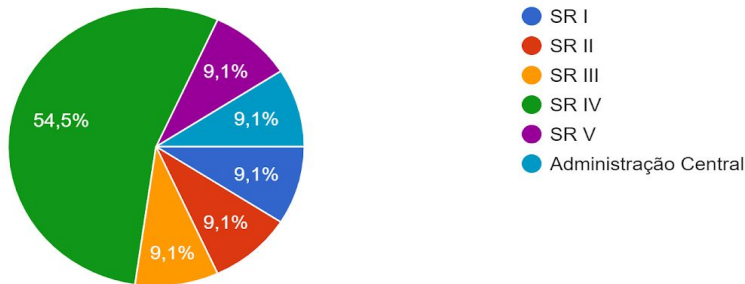
3- Tempo de serviço público:
11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Quanto a lotação, houve a participação de todas as Superintendências e Administração Central. No entanto, com maior expressividade da Superintendência IV.

4- Lotação:
11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Referente ao cargo, apesar das variações, 90,9 % dos respondentes são Analistas do Seguro Social e possuem alguma formação superior.

5- Cargo:
11 respostas

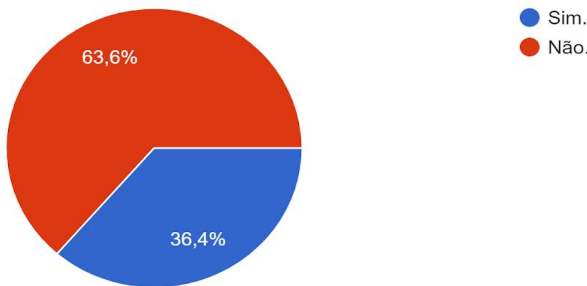
Analista do Seguro Social	45,5%
Analista do Seguro Social com formação em Terapia Ocupacional	9,1%

Analista do Seguro Social com formação em Psicologia	18,2%
Analista do Seguro Social com formação em Serviço Social	18,2%
Técnico do Seguro Social	9,1%

Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Observa-se que a maioria, 63,6% dos responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria, não exercem função comissionada.

6- Possui função comissionada?
11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Quanto ao setor de lotação, observa-se que todos os responsáveis pelas ações de Educação para Aposentadoria encontram-se na área de gestão de pessoas.

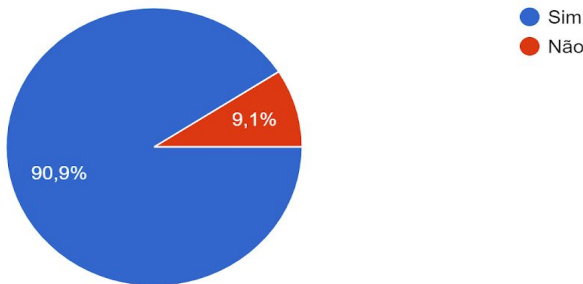
7- Setor:
11 respostas

SOGP	18,2%
SOGP/Equipe de Educação	18,2%
SQVT	45,5%
SQVT/DIVGP	9,1%
CSQVT	9,1%

Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

No que tange a eventos de aprendizagem, pudemos verificar que 90,9% dos respondentes já participaram de algum tipo de atividade educacional relacionada à educação para a aposentadoria.

8- Você já participou de algum evento de aprendizagem na área de educação para aposentadoria?
 11 respostas

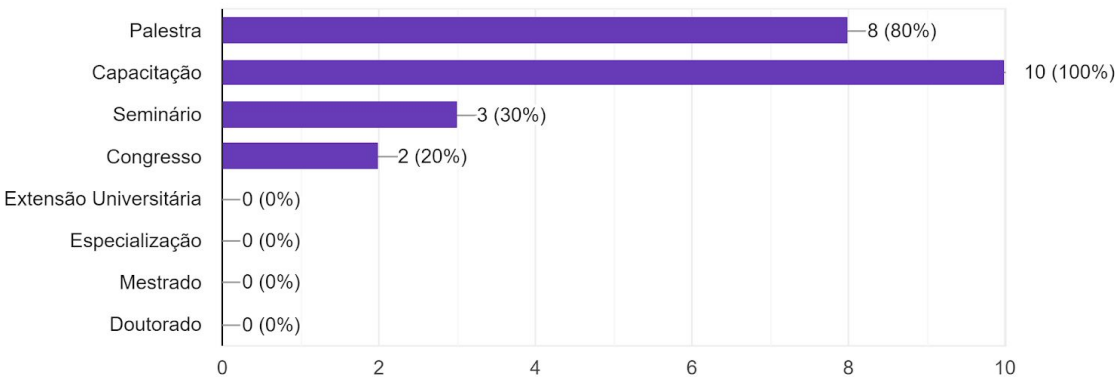


Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Desses respondentes que já participaram de algum tipo de evento de aprendizagem, 100% afirmou que já realizou capacitação na área de Educação para Aposentadoria, 80% participou de palestra, 3% de seminário e 2% de congresso sobre a temática.

Com tais informações, demonstra-se que possuem conhecimento correlato à área, o que é muito importante para o desenvolvimento das ações com qualidade e efetividade.

Se sim, qual(is)?
 10 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Quanto às práticas de Educação para Aposentadoria no INSS, os respondentes apontaram a realização de diversas ações e projetos, todos relacionados ao Programa Escolhas Conscientes.

9- Descreva, em algumas linhas, o(s) nome(s) de programa(s), projeto(s) ou ação(ões) de educação para

aposentadoria que você já desenvolveu com sua equipe?

11 respostas

- Programa Escolhas Conscientes
- Projeto de Vida, Programa Escolhas Conscientes, Preparação para aposentadoria
- Cartilha do Escolhas Conscientes; Planejamento do curso, Alinhamento dos educadores e facilitação de intervenção intensiva
- Escolhas Conscientes, Educação para Aposentadoria
- Programa Escolhas Conscientes - realizamos várias oficinas com os servidores da GEXREC e da SR IV, elaboradas a partir dos direcionadores da área. Atividades voltadas para reflexões sobre o elo trabalho e vida, o papel do trabalho, identidade e projetos de vida.
- Curso sobre Educação para Aposentadoria
- Programa Escolhas Conscientes
- Capacitação - Vivencia: Projeto de Vida do Programa Escolhas Conscientes
- Programa Educação para Aposentadoria
- Capacitação Escolhas Conscientes, fase I, II e III em 2018. Informações sobre Educação para Aposentadoria disponibilizados nos Boletins Informativos SQVT enviados mensalmente aos servidores vinculados à SRII (2019 e 2020).
- Escolhas Conscientes: cuide bem do seu dinheiro e seja próspero.

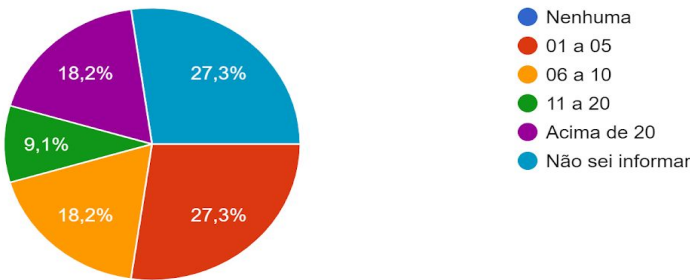
Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

A respeito da quantidade de ações realizadas nos últimos 5 anos, pudemos verificar que 27,3% dos respondentes realizaram de 01 a 05 ações, 18,2% acima de 20 ações, 18,2% de 06 a 10 ações, 9,1% de 11 a 20 ações e 27,3% não souberam informar.

Importante reiterar que a presente pesquisa foi realizada, durante a pandemia do Novo Coronavírus, período em que todos os servidores estavam trabalhando remotamente e, muitos deles, sem acesso aos documentos e registros das ações, uma vez que estes ficam arquivados nas instalações do INSS.

10- Quantas ações de educação para aposentadoria você e sua equipe realizaram nos últimos 5 anos?

11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

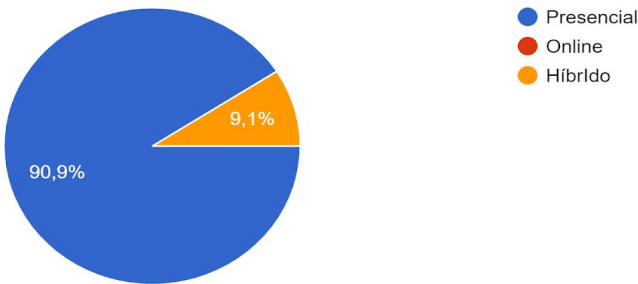
Observa-se que 90,9% das ações realizadas foram na modalidade presencial, 9,1% na modalidade híbrida e nenhuma ação ou atividade na modalidade online.

Abbad (2007, p. 357) salienta que “[...] a EAD é uma modalidade que facilita a

inclusão e a democratização do acesso à educação e ao treinamento.”

Por essa razão, a realização de atividades ou ações online, possibilitaria ampliar o acesso e participação dos servidores a estas ofertas, uma vez que não há despesas com deslocamento, bem como é possível desenvolver eventos educativos mais sistemáticos e continuados.

11- Qual(is) tipo(s) de modalidade(s) de ensino foi utilizada? -
 -*Presencial - ensino convencional, tradicional. *O...ido - mescla o ensino presencial e o ensino online.
 11 respostas

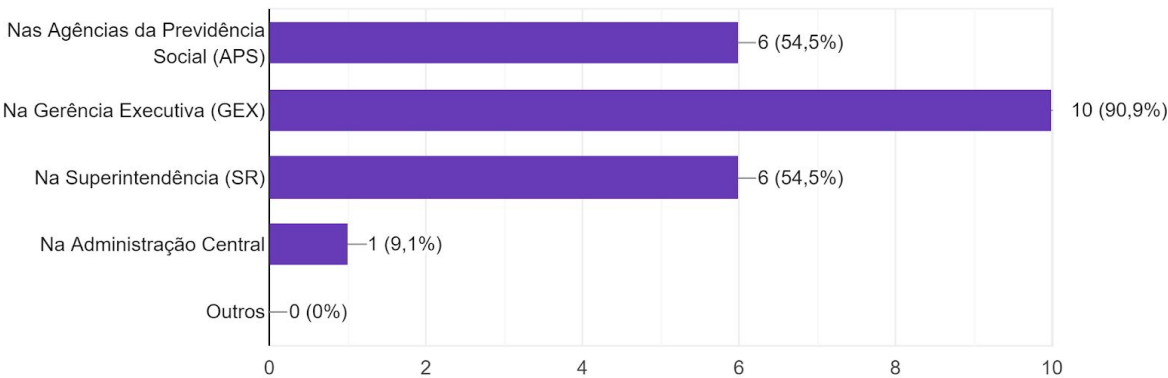


Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

No que se refere às ações presenciais, os respondentes sinalizaram que 90,9% delas foram realizadas nas Gerências Executivas, 54,5% nas Agências da Previdência Social e na Superintendências e 9,1% na Administração Central.

Essa questão permite vislumbrar que as ações presenciais são realizadas, em sua maior parte, nas Gerências Executivas e, por essa razão, atingem apenas os servidores lotados neste local e/ou um número reduzido de servidores lotados nas Agências, tendo em vista as despesas de deslocamento.

12- Qual(is) foi(ram) o(s) local(is) de realização dessa(s) ação(ões)?
 11 respostas

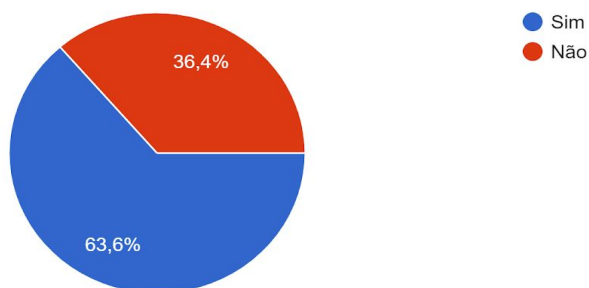


Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Para a realização das ações de educação para aposentadoria, os respondentes afirmaram que em 63,6% dessas ações havia despesas com deslocamento e pagamento de diária aos servidores e em 36,4% não havia despesa. Apontando para a necessidade de se planejar as atividades com bastante antecedência para a obtenção de orçamento, bem como utilizá-lo de forma estratégica.

13- Para a realização dessas ações, havia despesa(s) com deslocamento e pagamento de diária para servidores e/ou educador(es)?

11 respostas



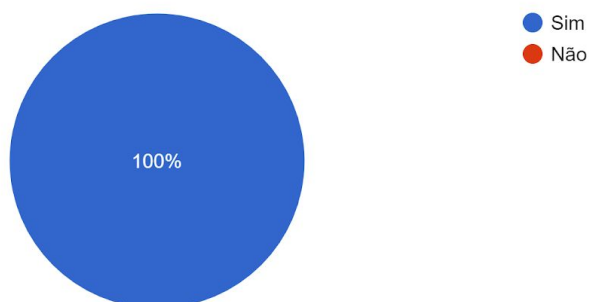
Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Com relação aos recursos, 100% dos respondentes apontaram que eram limitados para custear as despesas com deslocamento e diária dos servidores.

Tal resultado demonstra que as ações presenciais possuem restrições para sua oferta e continuidade, haja vista que os recursos são insuficientes frente à necessidade educacional da área.

Se sim, os recursos, para custear as despesas, eram limitados?

8 respostas



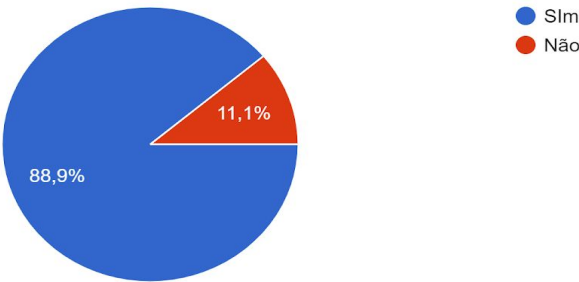
Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Questionados se já deixaram de realizar alguma ação de educação para

aposentadoria em razão dos recursos serem limitados, 88,9% afirmaram que sim e 11,1% que não.

Isso se revela como um dificultador para a execução das ações presenciais, tendo em vista a necessidade de deslocamento dos servidores e recursos orçamentários limitados. Demonstra também que embora seja realizado um planejamento educacional e orçamentário anterior, muitas vezes os recursos liberados são insuficientes, frente à necessidade.

Se sim, você já deixou de realizar alguma ação de educação para aposentadoria por esse motivo?
9 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

No que se refere aos elementos facilitadores para a realização das ações de educação para aposentadoria, 63,3% dos respondentes afirmaram o apoio das chefias intermediárias, 54,4% a participação e interesse dos servidores, 54,4% apontaram o planejamento das ações já elaborado pela Equipe da SR ou Administração Central, 54,4% o conhecimento na área, decorrente de eventos de aprendizagem, 45,5% destacaram ser o apoio da alta administração, 36,4% os planos de comunicação bem desenvolvidos e bem coordenados para a iniciativa de implementação, 36,4% a autonomia no desenvolvimento de ações com os servidores, 27,3% sinalizaram ser a proximidade entre GEX e APS, 18,2% a manutenção do apoio e compromisso em todos os níveis com as ações realizadas, 18,2% o acesso a recursos bibliográficos impressos e eletrônicos sobre o tema, 18,2% destacaram que foram outros elementos, 9,1% o acesso a consultores especializados e 9,1% a alocação de recursos suficientes.

O apoio das chefias intermediárias foi apontado como um dos principais elementos facilitadores, tendo em vista que geralmente essas ações são realizadas durante o horário de trabalho e o respaldo oferecido pelas chefias contribui significativamente na participação dos servidores nas ações. Assim como, o

interesse a participação dos servidores nas ações de educação para aposentadoria ofertadas.

Também foi destacado como um facilitador, ter o planejamento das ações previamente elaborado pelas Equipes das Superintendência ou da Administração Central. Isso possibilita que as equipes, que irão executar as ações, tenham disponibilidade para uma realização mais rápida das atividades.

Outro facilitador levantado foi o conhecimento na área, adquirido nos eventos de aprendizagem que já participaram. Conforme Murta, Borges e Costa Junior (2014, p. 64), concernente ao manejo de grupo:

Em relação às competências dos facilitadores do grupo para as tarefas correspondentes, é esperado que estes tenham conhecimentos e habilidades necessários ao alcance dos objetivos traçados, de modo a evitar situações de imperícia (falta de habilidade específica), negligência (falta de cuidados quando há necessidade real e urgente) ou imprudência (precipitação ou falta de cuidados). É evidente, portanto, que a formação profissional constante, ao incrementar conhecimentos e competências, favorece a atuação ética.

Dessa forma, demonstra-se como imprescindível a capacitação continuada para os servidores responsáveis pelas ações de educação para aposentadoria.

Já as alternativas “troca de experiências com outras organizações que estão envolvidas nesse processo” e “Benchmarking das melhores práticas e processos” não foram citadas por nenhum dos respondentes. É importante destacar a relevância da troca de experiências com outras organizações, visando buscar novos conhecimentos e novas práticas e processos na área.

14- Quais foram os elementos facilitadores para a realização dessas ações de educação para aposentadoria?

11 respostas

Apoio da alta administração	45,5%
Apoio das chefias intermediárias (mediatas e imediatas)	63,3%
Manutenção do apoio e compromisso em todos os níveis com as ações realizadas	18,2%
Planos de comunicação bem desenvolvidos e bem coordenados para a iniciativa de implementação	36,4%
Planejamento das ações já elaborado pela Equipe da SR ou Administração Central	54,5%
Autonomia no desenvolvimento das ações com os servidores	36,4%
Conhecimento na área, decorrente de eventos de aprendizagem	54,5%

Acesso a recursos bibliográficos impressos e eletrônicos sobre o tema	18,2%
Troca de experiências com outras organizações que estão envolvidas nesse processo	0%
Acesso a consultores especializados	9,1%
Benchmarking das melhores práticas e processos	0%
Proximidade entre GEX e APS	27,3%
Alocação de recursos financeiros suficientes	9,1%
Participação e interesse dos servidores nas ações de educação para aposentadoria	54,5%
Outros	18,2%

Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

No que tange aos elementos dificultadores, 81,8% dos respondentes apontaram que a educação para aposentadoria não é uma prioridade, 81,8% sinalizam os recursos financeiros limitados, 77,2% o distanciamento entre GEX e APS, 54,5% a baixa participação e interesse dos servidores nas ações de educação para aposentadoria, 45,5% a falta de apoio e comprometimento da alta administração, 36,4% a falta de apoio e comprometimento das chefias intermediárias, 9,1% a falta de autonomia no desenvolvimento das ações com os servidores e 91,% a dificuldade de acesso a recursos bibliográficos impressos e eletrônicos sobre o tema.

Uma parcela expressiva dos respondentes destacou que a educação para aposentadoria no INSS não é uma prioridade, assim como, que os recursos destinados à área são limitados. Quando um programa, projeto ou ação possui grande relevância, os recursos alocados são suficientes para as despesas correntes. Conforme sinalizado anteriormente, os recursos destinados às ações de educação para aposentadoria não são suficientes para execução das ações de forma efetiva. Pode-se afirmar que a educação para aposentadoria é uma ação de suma importância para os servidores, no entanto, nos últimos anos, tem-se intensificado a busca pela redução de gastos públicos. Por essa razão, as ações de educação para aposentadoria não dispõem dos recursos financeiros necessários.

Para corroborar, outro elemento apontado como dificultador é o distanciamento entre GEX e APS. Quando as Gerências Executivas são distantes das Agências, faz-se necessário o pagamento de diária e, em alguns casos, o

ressarcimento de despesas com transporte. Se os recursos são limitados e o distanciamento é significativo, muitas vezes essas ações não são realizadas.

Pouco mais da metade dos respondentes sinalizaram como dificultador, a baixa participação e interesse dos servidores. É importante destacar que, no gráfico 14, o mesmo número de respondentes, a respeito de elementos facilitadores, apontaram o interesse e participação dos servidores nas ações. Isso pode ter relação com o modo que o conteúdo está sendo transmitido e trabalhado com os servidores.

Moran (2013, p. 4) explana que “as metodologias ativas são pontos de partida para avançar para processos mais avançados de reflexão, de integração cognitiva, de generalização, de reelaboração de novas práticas.”

O uso de metodologias ativas fomenta a participação e interesse dos educandos nos processos de aprendizagem e vivência.

Concernente às alternativas “falta de conhecimento na área” e “outros” não foram citadas por nenhum dos respondentes. O que demonstra o esforço das Equipes de Saúde e Qualidade de Vida no desenvolvimento de eventos de aprendizagem.

15- Quais foram os elementos dificultadores?

11 respostas

Falta de apoio e comprometimento da alta administração	45,5%
Falta de apoio e comprometimento das chefias intermediárias (mediatas e imediatas)	36,4%
A educação para a aposentadoria não é uma prioridade	81,8%
Planejamento das ações já elaborado pela Equipe da SR ou Administração Central	0%
Falta de autonomia no desenvolvimento das ações com os servidores	9,1%
Falta de conhecimento na área	0%
Dificuldade de acesso a recursos bibliográficos impressos e eletrônicos sobre o tema	9,1%
Distanciamento entre GEX e APS	72,7%
Recursos financeiros limitados	81,8%
Baixa participação e interesse dos servidores nas ações de educação para aposentadoria	54,5%
Outros	0%

Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Questionados sobre o que poderia contribuir para melhoria das ações, considerando os aspectos dificultadores, 72,7% dos respondentes pontuaram que seria uma maior divulgação sobre educação para aposentadoria, 54,5% novos formatos de ações e atividades, 45,5% ampliação das ações de educação para aposentadoria, por meio de atividades online, 45,5% possibilitar ao servidor maior autonomia na escolha das temáticas/atividades, 36,4% planejamento participativo das ações, práticas pedagógicas inovadoras, 36,4% promover e/ou estimular a participação em eventos de aprendizagem, 18,2% parcerias com outras organizações na busca de soluções educacionais.

A maior parte dos respondentes apontaram que uma maior divulgação contribuiria para a melhoria das ações. Cabe salientar que a temática de educação para aposentadoria, é pouco conhecida e disseminada, sua divulgação seria valiosa.

Pouco mais da metade dos respondentes, vislumbram que novos formatos de ações e atividades podem contribuir. Considerando que 54,5% dos respondentes, conforme o quadro 15, apontaram como elemento dificultador a falta de interesse e participação dos servidores, o uso de formatos diversificados dessas ações, indubitavelmente, trará melhores resultados.

Nesse sentido, 45,5% dos respondentes avaliaram que a ampliação das ações, por meio de atividades online, contribuiria para a melhoria das ações. A modalidade online, sem dúvida alguma, possibilita maior flexibilidade aos participantes

No que se refere às alternativas “maior comprometimento e apoio por parte da alta administração”, “maior comprometimento e apoio por parte da alta administração” e “outros” não foram citadas por nenhum dos respondentes.

16- Considerando os aspectos dificultadores, quais opções abaixo contribuíram para a melhoria das ações?

11 respostas

Maior divulgação sobre a educação para aposentadoria	72,7%
Maior comprometimento e apoio por parte da alta administração	0%
Maior comprometimento e apoio por parte das chefias intermediárias (mediatas e imediatas)	0%
Planejamento participativo das ações	36,4%

Ampliação das ações de educação para aposentadoria, por meio de atividades online	45,5%
Novos formatos de ações e atividades	54,5%
Benchmarking das melhores práticas e processos	0%
Parcerias com outras organizações na busca de soluções educacionais	18,2%
Práticas pedagógicas inovadoras	36,4%
Promover e/ou estimular a participação em eventos de aprendizagem	36,4%
Possibilitar ao servidor maior autonomia na escolha das temáticas/atividades	45,5%
Outros	0%

Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Referente à afirmação de que atividades online podem ampliar o número de ações ofertadas e também o acesso dos servidores às ações de educação para aposentadoria, 27,3% dos respondentes concordam totalmente, 18,2% concordam em grande parte e 36,4% concordam em parte. Já 9,1% discorda em parte e 9,1% não concorda nem discorda.

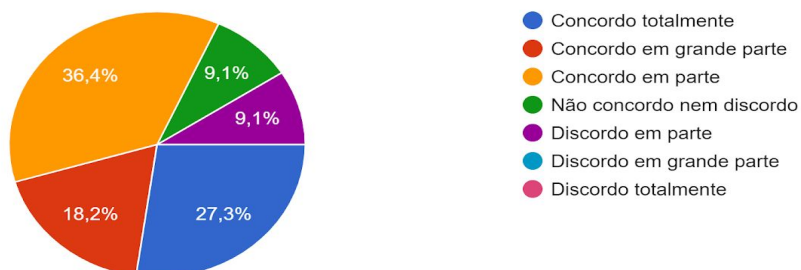
Observa-se que a maior parte dos responsáveis por ações de educação para aposentadoria, vêem como positiva atividades online para os servidores.

Moore e Kearsley (2008, p. 21) destacam que “a educação a distância, em termos gerais, permite muitas novas oportunidades de aprendizado para um grande número de pessoas.” Assim sendo, a modalidade online proporciona um campo riquíssimo a ser explorado, tendo em vista as inúmeras vantagens que possui.

Considerando a realidade retratada na presente pesquisa, de ações que não puderam ser realizadas em razão de recursos financeiros limitados e a falta de interesse e participação dos servidores, o uso da modalidade online poderá possibilitar novos resultados às ações de educação para aposentadoria.

17- Atividades online podem ampliar o número de ações ofertadas e também o acesso dos servidores às ações de educação para aposentadoria.

11 respostas



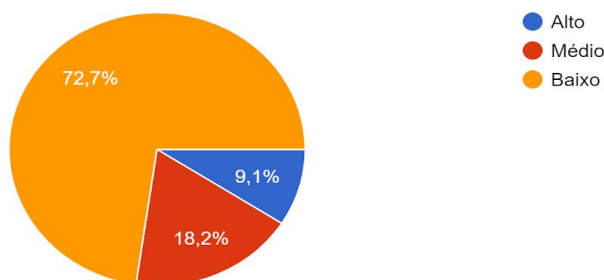
Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

No que se refere à percepção quanto ao grau de importância das ações de educação para aposentadoria para a alta administração, 72,7% dos respondentes afirmaram que é baixo, 18,2% que médio e 9,1% que é alto.

Considerando que a falta de apoio e comprometimento da alta administração, no quadro 15, foi considerada como um elemento dificultador para 45,5% dos respondentes, e que, como vimos, algumas ações não foram realizadas em razão dos recursos limitados, é compreensível que a maior parte dos respondentes tenha a percepção de que o grau de importância da educação para aposentadoria para a alta administração é baixo.

18- Qual sua percepção quanto ao grau de importância das ações de educação para aposentadoria para a alta administração?

11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

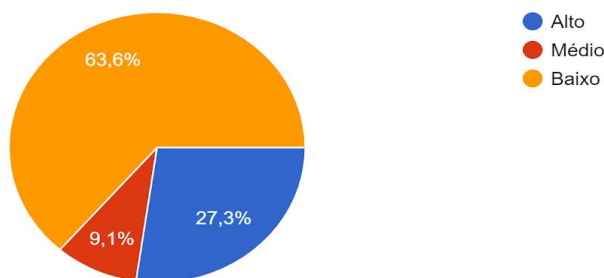
Com relação à percepção quanto ao grau de importância das ações de educação para aposentadoria para as chefias intermediárias, 63,6% dos respondentes destacaram que é baixo, 27,3% que é alto e 9,1% que é médio.

Seguindo mesmo raciocínio, considerando que 36,4% dos respondentes no

quadro 15, apontaram a falta de apoio e comprometimento das chefias intermediárias, também é compreensível que a maior parte dos respondentes entenda que o grau de importância da educação para aposentadoria seja baixo.

19- E para as chefias intermediárias (mediatas e imediatas)?

11 respostas



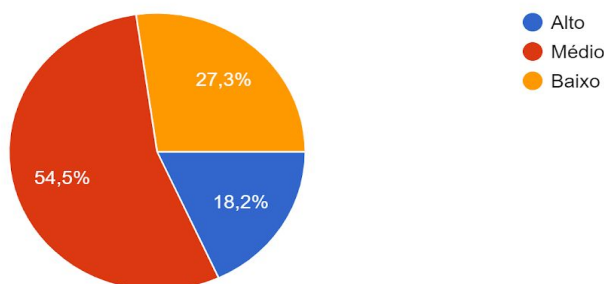
Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Já para os servidores de maneira geral, a percepção quanto ao grau de importância das ações de educação para aposentadoria, para 54,5% dos respondentes é médio, para 27,3% é baixo e para 18,2% é alto.

Relembrando que quando questionados sobre os elementos facilitadores, 54,5% dos respondentes apontaram a participação e interesse dos servidores nas ações, torna-se compreensível que pouco mais da metade dos respondentes tenha a percepção de que o grau importância para os servidores é médio.

20- E para os servidores de maneira geral?

11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Questionados se a educação para aposentadoria possui importância estratégica para o INSS, 72,7% dos respondentes apontaram que não e 27,3% que

sim.

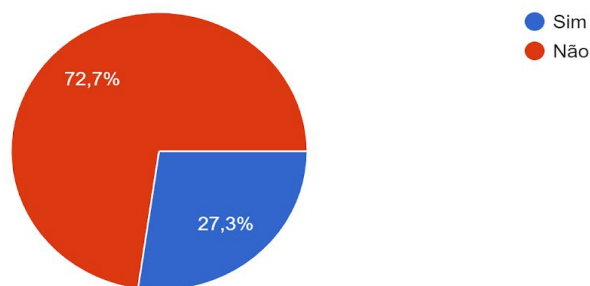
Seidl, França e Murta (2014, p. 84) reforçam que

Muito mais complexo que planejar e definir as características desses programas é obter a aprovação das organizações para a realização legítima e contínua dos mesmos. Há poucos anos a promoção à saúde dos trabalhadores passou a compor uma política do serviço público federal brasileiro [...].

É válido destacar que, a respeito de elementos dificultadores, 81,8% dos respondentes afirmaram que a educação para aposentadoria não é prioridade. Acredita-se que, por essa razão, a maior parte dos respondentes entenda que a educação para aposentadoria não possui importância estratégica para o INSS.

21- A educação para aposentadoria tem importância estratégica para o INSS?

11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Referente à afirmação que as ações de educação para aposentadoria são efetivas e provocam impacto positivo na vida dos servidores, 45,5% dos respondentes concordam em grande parte, 36,4% concordam em parte e 18,2% concordam totalmente.

Observa-se que, na percepção dos respondentes, apesar de todos os elementos dificultadores, as ações de educação para aposentadoria são positivas e atingem os objetivos esperados.

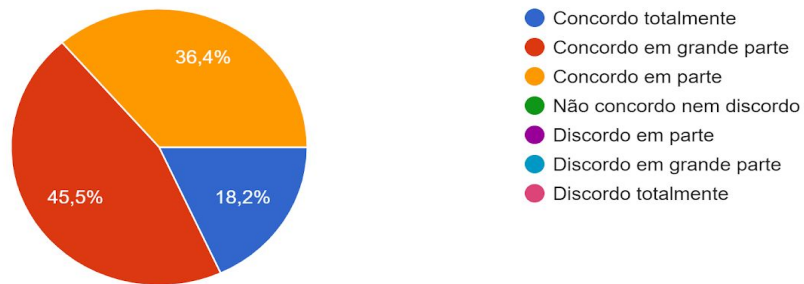
Importante salientar a afirmação de Zanelli e Antloga (2014, p. 107):

É certo que um Programa de Educação para Aposentadoria, por si só, não poderá dar conta de todas as circunstâncias que envolvem o aposentar-se. Entretanto, certamente, poderá dar suporte aos trabalhadores que se encontram nesse processo, tornando o momento de término de uma carreira uma etapa consciente e esclarecida e, por que não, de felicidade e de sensação de missão cumprida.

Por essa razão, os respondentes entendem que as ações realizadas trouxeram conhecimento, reflexão e crescimento pessoal aos servidores participantes.

22- Na sua percepção, as ações de educação para aposentadoria são efetivas e provocam impacto positivo na vida dos servidores.

11 respostas



Fonte: Responsáveis por ações de Educação para Aposentadoria no INSS, no mês de junho e julho/2020.

Após a apresentação e análise dos dados coletados, foi possível conhecer, com maior propriedade, as práticas de educação para aposentadoria no INSS .

A seguir, a presente pesquisa se propõe a traçar novas ações para Programa Escolhas Conscientes, por meio do desenvolvimento de trilhas de aprendizagem inovadoras.

7 POSSÍVEIS APLICAÇÕES DO ESTUDO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A análise dos dados trouxe importantes reflexões, contribuindo para a criação de atividades inovadoras a serem ofertadas aos servidores do INSS, visando à ampliação do acesso e da participação nas ações do Programa Escolhas Conscientes.

Por essa razão, o desenvolvimento de trilhas de aprendizagem, relacionadas às temáticas fundamentais da educação para aposentadoria, favorecerá novas possibilidades educacionais na modalidade online.

Seidl, França e Murta (2014, p. 70) pontuam que

[...] a Educação para Aposentadoria enfatiza o início precoce, a continuidade e a abrangência de ações para investimentos em projetos de vida, muito antes e após a aposentadoria. Nessa perspectiva, entende-se o planejamento para a aposentadoria como um processo permanente de aprendizagem e desenvolvimento, integrado ao longo da história de vínculo profissional, do início da carreira até a aposentadoria, e mesmo após esta transição de vida.

As autoras, com grande propriedade, sintetizam muito bem a educação para aposentadoria. É muito mais do que um momento, é um processo reflexivo de conhecimento e crescimento pessoal (SEIDL; FRANÇA; MURTA, 2014).

Carbone (2013, p. 50), com relação às trilhas de aprendizagem, ensina que “[...] ao definir um curso de ação a ser seguido para o seu crescimento, está, na prática, construindo uma trilha única, particular, específica, contextualizada às suas necessidades, aspirações e desafios.”

Após minucioso levantamento de literatura, consultando diversos autores que tratam sobre a educação para aposentadoria, foram traçadas as trilhas de aprendizagem a seguir:

TRILHAS	TRILHOS
Desenvolvimento Pessoal	- Envelhecimento ativo. - Cuidados com a saúde. - Relacionamentos conjugais e familiares. - Lazer/hobby. - Finanças. - Projeto de vida.
Desenvolvimento Social	- Rede de apoio social e comunitário.

	- Voluntariado.
Desenvolvimento Profissional	- Segunda Carreira e Pós-carreira.

Importante salientar que a oferta de trilhas de aprendizagem impõe a necessidade de uma curadoria cuidadosa, com a finalidade de organizar adequadamente os conteúdos, contribuindo para facilitar o processo de aprendizagem dos servidores.

Com esse intuito, as trilhas de aprendizagem foram construídas, conforme segue abaixo:

1. **Escopo:** Organizar e disponibilizar conteúdos que possibilitem aos servidores caminhos alternativos de autoaprendizagem, estimulando a reflexão, o crescimento e o desenvolvimento pessoal, social e profissional.

2. **Objetivos:**

Geral:

- Fomentar o desenvolvimento de condições pessoais, sociais e profissionais que favoreçam uma boa adaptação na aposentadoria.

Específicos:

- Possibilitar a reflexão por meios de variados materiais educativos;
- Contribuir com o processo de crescimento e aprendizagem dos servidores;
- Incentivar a construção de um projeto de vida.

3. **Público-alvo:** servidores integrantes das carreiras de Técnico do Seguro Social e Analista do Seguro Social do INSS.

4. **Orientações gerais de navegação na Trilha Desenvolvimento Pessoal** - esta trilha fornece aos servidores caminhos alternativos e inovadores para reflexão e autoaprendizagem, destinados ao desenvolvimento de competências, promovendo o crescimento pessoal. Pode ser iniciada com estudos sobre o Envelhecimento ativo, este trilho apresenta artigo, vídeo e filme que contribuirão para sua reflexão sobre o assunto. Já o trilho Cuidando da saúde recomenda-se a leitura de artigos e vídeo, que possibilitarão ampliar seu conhecimento sobre o assunto. Posteriormente, explore o tema Relacionamentos conjugais e familiares,

que possui vídeo e artigos, que contribuirão para sua reflexão e conhecimento. Com relação ao trilho Lazer/hobby, recomenda-se que navegue pela tema, por meio de artigos e vídeos, que contribuirão para uma maior compreensão sobre o assunto. O trilho Finanças possui vídeos e um programa, que favorecerão um maior entendimento sobre educação financeira. E, por fim, recomenda-se que você navegue pelo tema Projeto de vida, contém artigos, vídeos, livro e podcast que proporcionarão um importante aprendizado.

4.1 Orientações gerais de navegação nos Trilhos - Os Trilhos abaixo buscam promover a reflexão, o autodesenvolvimento e o crescimento pessoal. No Trilho 1 - Envelhecimento ativo você poderá ler o artigo “O que significa envelhecimento ativo e saudável?”, que aborda brevemente alguns fatores importantes para se conquistar um envelhecimento ativo. Já o vídeo “Você está fazendo o possível para envelhecer bem?”, apresenta uma relevante reflexão sobre qual futuro você quer para sua vida. E, para complementar seu aprendizado, sugere-se uma visita ao “Saiba mais”, local em você encontrará o filme “Cartas para Julieta” que aborda a questão da autonomia e do quanto os idosos podem perseguir seus sonhos. No Trilho 2 - Cuidados com a saúde recomenda-se a leitura dos artigos “A importância da atividade física para a saúde”, “Como incluir uma atividade física na sua rotina” e “Cuidado com a saúde: 8 dicas para melhorar sua qualidade de vida”, que contribuirão para uma melhor compreensão sobre saúde e qualidade de vida. E para ampliar seu conhecimento, assista o vídeo “Aposentadoria - Projeto de Ganho Pessoal” que possibilita uma significativa reflexão sobre a aposentadoria, longevidade, novas possibilidades e vivências. No Trilho 3 - Relacionamentos conjugais e familiares, você poderá assistir o vídeo “Relações familiares: a base mais segura para uma vida saudável”, o qual destaca o papel da família e importância das relações familiares. Você poderá também ler os artigos “Como manter a saúde do casamento depois da aposentadoria?” e “Aposentar foi uma oportunidade que melhorou nosso relacionamento”, que tratam sobre as relações conjugais na aposentadoria, possibilitando importantes reflexões. No Trilho 4 - Lazer/hobby, você encontrará os artigos “O lazer é muito mais importante do que você imagina” e “A importância do lazer para sua saúde e seus benefícios”, que abordam sobre atividades de lazer e sua relevância. Prosseguindo na reflexão, você poderá assistir ao vídeo: “A Importância do lazer para nossa saúde mental”, que ressalta os benefícios do lazer para a saúde mental. E para complementar seu

aprendizado, acesse o “Saiba mais” para assistir ao vídeo: “Tenha um hobby”, que proporcionará reflexões importantes. No Trilho 5 - Finanças você será convidado a assistir aos vídeos: “Tenho 30 anos e nunca pensei na aposentadoria. O que fazer?” e “Gastar e Poupar: Entenda e pratique o básico da educação financeira”, que orientam sobre a importância da educação financeira, durante toda a vida. Para complementar seu aprendizado, recomenda-se uma visita ao “Saiba mais” para conhecer o Programa Cidadania Financeira - Educação, proteção e inclusão financeira da população brasileira, oferecido pelo Banco Central do Brasil, que oportuniza um grande conhecimento na área. Por fim, temos o Trilho 6 - Projeto de vida, nele você encontrará o artigo “Projeto de vida: o que é, importância, dicas e como elaborar”, que contribuirá para sua compreensão sobre o tema. Em seguida, o vídeo “Qual seu projeto de vida?” possibilita uma reflexão sobre seus projetos pessoais e lhe preparará para os vídeos “Primeiro passo: o conceito de projetos de vida”, parte 1 e parte 2, que tratam sobre pontos relevantes para construção do seu projeto de vida. Além disso, com objetivo de complementar seu aprendizado, sugere-se uma visita ao “Saiba mais”, local em que você encontrará o podcast sobre “Projeto de vida contribui para qualidade no envelhecimento” que proporciona momentos de reflexão sobre a importância do projeto de vida na aposentadoria, e o livro “A tríade do tempo” que trata sobre a administração do tempo.

Ações de aprendizagem:

Trilho 1 - Envelhecimento ativo

Artigo: O que significa envelhecimento ativo e saudável? Disponível no site <https://idosos.com.br/envelhecimento-ativo-e-saudavel/>.

Vídeo: “Qualidade de vida - Você está fazendo o possível para envelhecer bem?”

Descrição do vídeo: A cada dia que passa, caminhamos mais uma casinha em direção ao envelhecimento. E isso só pode vir a se tornar um problema se você não cuidar agora dos aspectos que contribuem para a sua qualidade de vida. Alexandre Kalache, médico gerontólogo especialista em envelhecimento, mostra que qualquer dia é dia de começar a pensar no futuro que você quer para a sua vida. Disponível no youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=toaEmcP7KOg>.

Saiba mais:

Filme: “Cartas para Julieta”

- Gênero: Romance/drama
- Duração: 1 hora e 45 minutos
- Elenco principal: Amanda Seyfried, Cris Egan, Vanessa Redgrave, Gael Garcia Bernal e Franco Nero.
- Sinopse: Em visita à cidade italiana de Verona com seu noivo ocupado, uma jovem chamada Sophie visita um muro onde os desiludidos deixam cartas para a trágica heroína de Shakespeare, Julieta Capuleto. Ao encontrar uma dessas cartas, de 1957, a jovem decide escrever à autora, Claire. Inspirada pela atitude de Sophie, Claire decide procurar por seu antigo amor.
- Diretor: Gary Winick
- Ano de lançamento: 2010

Trilho 2 - Cuidado com a Saúde

Artigo: “A importância da atividade física para a saúde.” Disponível em <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/educacao-fisica/a-importancia-da-atividade-fisica-para-a-saude>.

Artigo: “Como incluir uma atividade física na sua rotina.” Disponível em <http://maistempo.com.br/como-incluir-uma-atividade-fisica-na-sua-rotina/>

Artigo: “Cuidado com a saúde: 8 dicas para melhorar sua qualidade de vida.” Disponível em: <https://comigosaude.com.br/pg/cuidados-com-a-saude>.

Vídeo: “Aposentadoria - Projeto de Ganho Pessoal.” Descrição: Marcos Cabrera, médico geriatra, explica a aposentadoria como liberdade e legitimidade para o exercício de papéis individuais e surgimento de oportunidades de realização

pessoal. A longevidade abre o caminho para novas criações e vivências significativas. Disponível pelo youtube: <https://youtu.be/o4d75Jzeu8g>.

Trilha 3 - Relacionamentos conjugais e familiares

Vídeo: “Relações familiares: a base mais segura para uma vida saudável”.
Descrição: Apresenta os diferentes modelos de família que vivem no Brasil, além de mostrar a família como centro de convivência onde pessoas de idades e gerações diferentes trocam experiências. Destaca a importância das relações familiares como base para a formação da personalidade da criança e do adolescente, e fala da necessidade de administrar os conflitos que aparecem entre pais, filho e avós. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=uhJZpb14EvY>

Artigo: “Como manter a saúde do casamento depois da aposentadoria?”
Disponível em:
<https://www.gazetadopovo.com.br/viver-bem/comportamento/como-manter-a-saude-do-casamento-depois-da-aposentadoria/>

Artigo: “Aposentar foi uma oportunidade que melhorou nosso relacionamento”.
Acesse em:
<https://www.gazetadopovo.com.br/viver-bem/saude-e-bem-estar/mais-idade/aposentar-foi-uma-oportunidade-que-melhorou-nosso-relacionamento/>

Trilha 4 - Lazer/hobby

Artigo: “O lazer é muito mais importante do que você imagina”. Disponível em: <http://viva.rituaali.com.br/bem-estar/o-lazer-e-muito-mais-importante-que-voce-imagina/>

Artigo: “A importância do lazer para sua saúde e seus benefícios.” Disponível em: <https://casatemporada.com/temporada/a-importancia-do-lazer-para-a-saude-e-seus-beneficios?language=pt-br>.

Vídeo: “A Importância do lazer para nossa saúde mental.” Descrição: No atual cenário que vivemos, sair de casa e curtir com a família é uma tarefa impossível. A

quarentena tem aumentando os casos de crises de ansiedade. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=Yg37WjU00wM>.

Saiba mais:

Vídeo: “Tenha um hobby”. Descrição: Ter um hobby é fator de prazer e felicidade para quem o pratica. Está comprovado que até a nossa saúde melhora. Você já descobriu qual o seu hobby? Disponível:
<https://www.youtube.com/watch?v=zfZ7LyUTbbA>.

Trilha 5 - Finanças:

Vídeo: “Tenho 30 anos e nunca pensei na aposentadoria. O que fazer?”
Descrição: Quanto antes forem iniciados os investimentos para a aposentadoria, melhor. Além dos sinais de dificuldade do sistema de Previdência Oficial, que podem afetar os benefícios de aposentadoria pelo INSS, quem começa a investir tarde pode não ter rendimentos suficientes para manter a independência financeira depois de pendurar as chuteiras, sobretudo com o aumento da expectativa de vida. No vídeo de finanças pessoais de hoje, o consultor financeiro André Massaro, dá dicas sobre como planejar a aposentadoria a partir dos 30 anos de idade. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=3pt0KgNrc7w>

Vídeo: “Gastar e Poupar: Entenda e pratique o básico da educação financeira.” Descrição: Giovanni Coutinho fala sobre 3 aspectos fundamentais para ter uma vida financeira tranquila e de sucesso: poupar, ter uma reserva e ser feliz. Parece simples? Assista e entenda. Disponível no youtube:
<https://www.youtube.com/watch?v=4cTnjzUekGM>

Saiba mais:

Programa Cidadania Financeira - Educação, proteção e inclusão financeira da população brasileira.

Descrição: Cidadania financeira é um conceito relativo aos direitos e deveres do cidadão quando o assunto é sua vida financeira. Para o Banco Central do Brasil (BCB), educação, proteção e inclusão financeira contribuem tanto para a cidadania financeira como para a eficiência do Sistema Financeiro Nacional (SFN) e para a manutenção da estabilidade econômica do País. Pensando nisso, o BCB criou o

Cidadania Financeira, programa voltado para a promoção da educação financeira e o acesso a informações sobre SFN, e que visa garantir proteção aos consumidores de serviços financeiros e melhorar a qualidade do relacionamento do cidadão com as instituições do SFN. Disponível pelo site <https://www.bcb.gov.br/cidadaniafinanceira>.

Trilha 6 - Projeto de Vida:

Artigo: “Projeto de vida: o que é, importância, dicas e como elaborar.”
Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/projeto-de-vida/>

Vídeo: Qual seu projeto de vida? Descrição: Você saber onde quer chegar é importante, mas, saber como chegar até o lugar desejado é ainda mais. Assim funciona tanto para lugares específicos como para a vida, e é o segredo do sucesso. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=ICkPcfg22NM>

Vídeo: Primeiro passo: o conceito de projetos de vida - parte 1 e parte 2. Descrição: No vídeo, a Professora Valéria Arantes, da Universidade de São Paulo, reflete sobre aspectos que permeiam o conceito de projetos de vida. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mtaomLjMQDU> e https://www.youtube.com/watch?v=HmkeKFbcP_U.

Saiba mais:

Podcast: Projeto de vida contribui para qualidade no envelhecimento. Descrição: Todos buscam qualidade de vida para viver mais e melhor na terceira idade. Atividade física, alimentação saudável e convívio social são algumas ações que beneficiam o envelhecimento. Para o professor Carlos Roberto Bueno Júnior, da Escola de Educação Física e Esporte de Ribeirão Preto (EEFERP) da USP, as atividades físicas trazem benefícios para a circulação sanguínea, além de melhorar a auto-estima e as relações sociais. Ele conta que estabelecer um projeto de vida contribui para a melhoria da qualidade de vida. Por isso, é importante que a terceira idade tenha contato com experiências prazerosas. “É importante não sobrecarregar os idosos com os quais temos contato. É extremamente comum eles ficarem cuidando dos netos o dia todo, por exemplo”. Ouça a entrevista em: <https://jornal.usp.br/atualidades/projeto-de-vida-contribui-para-qualidade-no-envelhec>

imento/

Livro: “Barbosa, Christian. A tríade do tempo. Rio de Janeiro: Sextante, 2012. Descrição: A partir do conceito de que o tempo se divide em três esferas – importante, urgente e circunstancial –, o autor ensina como equilibrá-las para melhorar seu desempenho e como agir caso você esteja desperdiçando energia demais na esfera errada. Recomenda-se, especialmente, a leitura das páginas 168 a 174.

5. Orientações gerais de navegação na Trilha Desenvolvimento Social - esta trilha fornece aos servidores caminhos alternativos e inovadores para reflexão e autoaprendizagem, destinados ao desenvolvimento de competências, promovendo o aprendizado e crescimento. Pode ser iniciada com estudos sobre Rede de apoio social e comunitário, este trilho apresenta vídeos e artigos que contribuirão para ampliar seu conhecimento e reflexão sobre o assunto. E finalizada com a navegação pelo tema voluntariado, no qual você encontrará vídeos sobre essa importante temática.

5.1 Orientações gerais de navegação nos Trilhos - Rede de apoio social e comunitário e Voluntariado. Os Trilhos abaixo buscam promover a reflexão, o autodesenvolvimento e o aprendizado. No Trilho 1 - Rede de apoio social e comunitário você poderá assistir o vídeo “Rede de Apoio: o que é e qual sua importância?”, que contribuirá para sua reflexão sobre o tema. Já o artigo “Apoio Social - o melhor pilar do nosso bem estar”, apresenta uma importante contribuição para seu aprendizado, concernente à temática. Por fim, você poderá assistir ao vídeo “Estar ao lado do outro é importante - Apoio social” que trata sobre a relevância da proximidade com outras pessoas. No Trilho 2 - Voluntariado você poderá navegar pelos vídeos “Karnal: voluntariado é uma chance muito grande na vida” e “Trabalho voluntário: 5 dicas para encontrar uma oportunidade”, que possibilitarão uma ampla reflexão sobre o tema.

Ações de aprendizagem:

Trilho 1- Rede de apoio social e comunitário

Vídeo: “Rede de Apoio: o que é e qual sua importância?” Descrição: Com quem você pode contar e quem pode contar com você? É muito importante ter com quem contar e também poder ajudar quem você gosta e precisa da sua ajuda. É sobre isso que a Dra. Ana Clara Schreiner, psicóloga e neuropsicóloga da equipe Mancini fala no vídeo de hoje. Acesse em: <https://www.youtube.com/watch?v=cE8yo7jA7fU>

Artigo: “Apoio Social - o melhor pilar do nosso bem estar.” Disponível no site: <https://amenteemaravilhosa.com.br/apoio-social-pilar-bem-estar/>

Vídeo: “Estar ao lado do outro é importante - Apoio social.” Educação Emocional Positiva - Miriam Rodrigues. Descrição: Apoio social é fundamental para uma vida mais feliz. Esteja ao lado das pessoas que você quer bem. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=89gkqv01kWs>

Trilha 2 - Voluntariado

Vídeo: “Karnal: voluntariado é uma chance muito grande na vida.” Descrição: Leandro Karnal fala sobre o desafio de se oferecer para ajudar causas fora do cotidiano. Acesse em: <https://www.youtube.com/watch?v=K8jSXfP7bhU>

Vídeo: “Trabalho voluntário: 5 dicas para encontrar uma oportunidade.” Descrição: Além do impacto social, atividades de voluntariado enriquecem o currículo e promovem desenvolvimento pessoal e profissional. Para aproveitar ao máximo a experiência, no entanto, é preciso levar alguns pontos em consideração. Ainda que seja uma atividade que definitivamente enriqueça o background, muitos dos profissionais não a colocam no currículo. É o que revelou uma pesquisa da Deloitte, de 2016. O motivo: subestimar o quanto é valorizada. Na realidade, trabalhar como voluntário é muito bem visto pelas empresas. Tanto que algumas companhias, como Starbucks, Mondelez e C&A, estão incentivando – e até investindo para – que os seus funcionários se dediquem à experiência. Se você quer ser um voluntariado, no entanto, existem alguns pontos importantes a serem levados em consideração. O site Fast Company compilou algumas dicas essenciais para que seu trabalho seja relevante e adequado ao que você quer e pode oferecer – confira! Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jNEQ8SyiOVI>

6. Orientações gerais de navegação na Trilha Desenvolvimento Profissional - esta trilha fornece aos servidores caminho alternativo e inovador para reflexão e autoaprendizagem, destinados ao desenvolvimento de competências, promovendo o crescimento profissional. Busca-se o estudo sobre segunda carreira e pós-carreira na aposentadoria, por meio de artigos e filme que trabalham a temática.

6.1 Orientações gerais de navegação no Trilho - Segunda carreira e pós-carreira. O Trilho a seguir busca promover a reflexão, o autodesenvolvimento e o crescimento profissional. No Trilho 1 - Segunda carreira e pós-carreira você encontrará o artigo “A aposentadoria não precisa marcar o fim da sua carreira”, que aborda um assunto muito importante e que aflige algumas pessoas. Já o artigo “Mais de 60% da população busca uma carreira após a aposentadoria”, apresenta, além do resultado da pesquisa, reflexões sobre o planejamento profissional na aposentadoria para quem deseja se manter trabalhando. Por fim, o filme “Um Senhor Estagiário”, que retrata o retorno

Ações de aprendizagem:

Trilho 1 - Segunda carreira e pós-carreira

Artigo: “A aposentadoria não precisa marcar o fim da sua carreira”. Disponível em: <https://caputconsultoria.com.br/a-aposentadoria-nao-precisa-marcas-o-fim-da-sua-carreira/>

Artigo: “Mais de 60% da população busca uma carreira após a aposentadoria.” Disponível em : <https://www.terra.com.br/noticias/dino/mais-de-60-da-populacao-busca-uma-carreira-apos-a-aposentadoria,4dacc209fadeeb9320c522ed76ab00ab69knwjhp.html>

Filme: “Um Senhor Estagiário.”

- Gênero: Comédia
- Duração: 2 horas e 1 minuto
- Elenco principal: Robert De Niro, Anne Hathaway e Rene Russo.

- Sinopse: Começar um novo emprego pode ser um grande desafio, especialmente para alguém aposentado. Tentando voltar ao mercado de trabalho, o viúvo Ben Whittaker, de 70 anos, aproveita a oportunidade para se tornar um estagiário sênior em um site de moda. Ben logo se torna popular entre seus colegas de trabalho mais jovens, incluindo Jules Ostin, a chefe e fundadora da empresa. O charme, a sabedoria e o senso de humor de Whittaker o ajudam a desenvolver um vínculo especial e uma bela amizade com Jules.
- Diretor: Nancy Meyers
- Ano de lançamento: 2015

Ao final da presente pesquisa, além de conhecer as práticas de educação para aposentadoria no INSS e o perfil dos responsáveis pela ações, buscou-se apresentar uma proposta de uma solução inovadora e viável para ampliar o acesso dos servidores do INSS às ações do Programa Escolhas Conscientes, uma vez que estimula reflexões e a autoaprendizagem sobre temas relacionados à Educação para Aposentadoria, favorecendo o desenvolvimento pessoal, social e profissional.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva. Educação a distância: o estado da arte e o futuro necessário”. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 58, n. 3, p. 351-374, jul./set. 2007.

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini. Educação a distância na internet: abordagens e contribuições dos ambientes digitais de aprendizagem. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 327-340, jul./dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v29n2/a10v29n2.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portal da Transparência**. Brasília: CGU, 2020. Disponível em: <http://www.portaltransparencia.gov.br/orgaos/37202-instituto-nacional-do-seguro-social>. Acesso em: 30 out.2020.

BRASIL. **Decreto 9.746, de 08 de abril de 2019a**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, remaneja cargos em comissão e funções de confiança e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9746.htm Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. **Decreto 99.350, de 27 de junho de 1990**. Cria o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) define sua estrutura básica e o Quadro Distributivo de Cargos e Funções do Grupo Direção e Assessoramento Superiores de suas Unidades Centrais e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99350.htm. Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. **Escolhas Conscientes**: guia do facilitador. Brasília: INSS, 2017.

BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. **Escolhas Conscientes**: programa de educação para aposentadoria. Brasília: INSS, 2017.

BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. Comitê Estratégico de Governança. **Resolução nº 2, de 31 de dezembro de 2019**. Aprova o Mapa Estratégico para o quadriênio 2020 - 2023 e o Plano de Ação para o ano de 2020. Brasília: INSS, 2019b. Disponível em: https://www.inss.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/Resolu%C3%A7%C3%A3o_2_CEGOV.pdf. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa. **Programa Viver**: envelhecimento ativo e saudável. Brasília: SNDPI, 2019c. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/marco/ProgramaViver.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Instituto Nacional do Seguro Social. **Resolução nº 651, de 28 de maio de 2018**. Disciplina a execução da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. Brasília: INSS, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/16286972/do1-2018-05-29-resolucao-n-651-de-28-de-maio-de-2018-16286968. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria Normativa nº 3, de 07 de maio de 2010**. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Brasília: SRH, 2010. Disponível em: <http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. **Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília: SEGEPE, 2013. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEPE-MPOG-No-3-2013.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, [online], v. 6, n. 2, p. 179-191, jul./dez. 2013.

CARBONE, Pedro Paulo. Gestão por Competência e Educação Corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. **Inclusão Social**, Brasília, DF, v. 7 n. 1, p. 44-55, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1754>. Acesso em: 17 fev. 2020.

DESLANDES. Sueli Ferreira. A Construção do projeto de pesquisa. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 31-50.

ENAP. **Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)**. Brasília: Enap, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3784>. Acesso em: 16 dez. 2019.

FONTELLES, Mauro José; SIMÕES, Marilda Garcia; FARIAS, Samantha Hasegawa; FONTELLES, Renata Garcia Simões. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina**, Belém, v. 23, n. 3, jul./set. 2009. Disponível em: https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf. Acesso em: 16 dez. 2019.

FRANÇA, Cristineide Leandro. Aposentadoria: crise ou liberdade. *In*: MURTA, Sheila Giardini; FRANÇA, Cristineide Leandro; SEIDL, Juliana (org.). **Educação para**

Aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD/FUB, 2014. cap. 3, p. 43-53.

FRANÇA, Cristineide Leandro. Prevenção e Promoção da Saúde Mental e Políticas sobre Envelhecimento Ativo e Educação para Aposentadoria. *In:* MURTA, Sheila Giardini; FRANÇA, Cristineide Leandro; SEIDL, Juliana (org.). **Educação para Aposentadoria:** promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD/FUB, 2014. cap. 1, p. 22-28.

FRANÇA, Cristineide Leandro; BARBOSA, Leonardo Martins; MURTA, Sheila Giardini. Projetos de Vida, Valores e Ação Comprometida. *In:* MURTA, Sheila Giardini, FRANÇA, Cristineide Leandro; SEIDL, Juliana (org.). **Educação para Aposentadoria:** promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD/FUB, 2014. cap. 15, p. 225-242.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a Aposentadoria Como Parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia:** Ciência e Profissão, [s. l.], v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07>. Acesso em: 16 dez. 2019.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de aprendizagem como estratégia para o desenvolvimento de competências. *In:* BORGES-ANDRADE, J. E.; ANNAD, G.; MOURÃO, L. (org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:** fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gpra-0316.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2020.

HADDAD, Murilo. **Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs) no Ensino Presencial e Semipresencial de Graduação da UFSJ.** Minas Gerais, set. 2013. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/mestradoeducacao/Dissertacao%20-%20Murilo%20Haddad.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, Técnica e Arte: O desafio da Pesquisa Social. *In:* MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 9-29.

MOORE, Michael G.; KEARSLEY, Greg. **Educação a Distância:** uma visão integrada. São Paulo: Thompson, 2008.

MORAN, José. A importância de construir projetos de vida na educação. **Educação Transformadora**, São Paulo, 26 out. 2017. Disponível em: <http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2017/10/vida.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2019.

MORAN, José. Aprendendo a desenvolver e orientar projetos de vida. **Educação Transformadora**, São Paulo, 7 out. 2013. Disponível em: http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/projetos_vida.pdf. Acesso em: 16 dez. 2019.

MORAN, José. Mudando a Educação com Metodologias Ativas. **Educação**

Transformadora, Ponta Grossa, 2015. Disponível em: http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/mudando_moran.pdf. Acesso em: 23 set. 2020.

MULLER, Claudia Cristina. **Matriz de Capacitação Modelada por Competências para Atuar em Programas de Educação a Distância**: uma proposta para as escolas de governo. 2010. 146 p. Dissertação (Mestrado em Gestão da Informação e do Conhecimento) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/777>. Acesso em: 2 mar. 2020.

MURTA, Sheila Giardini; BORGES, Lilian Maria; COSTA JUNIOR, Aderson. Manejo de Grupos Psicoeducativos. *In*: MURTA, Sheila Giardini, FRANÇA, Cristineide Leandro; SEIDL, Juliana (org.). **Educação para Aposentadoria**: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD/FUB, 2014. cap. 4, p. 55-67.

SEIDL, Juliana; FRANÇA, Cristineide Leandro; MURTA, Sheila Giardini. Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria. *In*: MURTA, Sheila Giardini, FRANÇA, Cristineide Leandro; SEIDL, Juliana (org.). **Educação para Aposentadoria**: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD/FUB, 2014. cap. 5, p. 69-94.

SETÚBAL, Agalir Alencar. **Pesquisa em Serviço Social**: utopia e realidade. 2. ed. Cortez: 2002. 181 p.

ZANELLI, José Carlos; ANTLOGA, Carla. Planejamento de Programas de Educação para Aposentadoria. *In*: MURTA, Sheila Giardini, FRANÇA, Cristineide Leandro; SEIDL, Juliana (org.). **Educação para Aposentadoria**: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD/FUB, 2014. cap. 6, p. 95-109.

APÊNDICE A - Questionário

Bem-vindo(a) à pesquisa “Projeto de Vida para o Futuro: o uso da tecnologia favorecendo o acesso dos servidores do INSS às ações do Programa Escolhas Conscientes”. O presente questionário, destinado aos servidores do INSS responsáveis por ações de aprendizagem na temática de educação para aposentadoria, é confidencial e anônimo, sendo as respostas utilizadas exclusivamente para fins de pesquisa científica.

A pesquisa tem como objetivo encontrar uma solução educacional inovadora para a seguinte problemática: como ampliar o acesso dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) às ações do Programa Escolhas Conscientes, da área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho?

Nesse contexto, é importante salientar o papel fundamental dos servidores responsáveis pela realização de ações de aprendizagem de educação para aposentadoria, nas Superintendências e Administração Central do INSS. Por essa razão, conhecer suas experiências, concepções e sugestões será de grande relevância para a pesquisa.

Este questionário deverá ser respondido, impreterivelmente, até 30/06//2020.

Para dirimir dúvidas, entre em contato com Kelly, pelo e-mail: kelly.kenes@inss.gov.br

Para receber os resultados desta pesquisa, por favor, informar seu e-mail.

Agradecemos a sua colaboração!

Este questionário contém 22 questões e você levará aproximadamente 10 minutos para respondê-lo.

PARTE I

PERFIL DOS RESPONDENTES

1- Idade:

() 18 a 30 anos

() 31 a 40 anos

() 41 a 50 anos



INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO

() 51 a 60 anos

() Acima de 61 anos

2- Sexo:

() Feminino

() Masculino

3- Tempo de serviço público:

() Até 05 anos

() 06 a 10 anos

() 11 a 20 anos

() 21 a 30 anos

() Acima de 31 anos

4- Lotação:

() SR I

() SR II

() SR III

() SR IV

() SR V

() Direção Central

5- Cargo:

6- Possui função comissionada?

() Sim. Qual?

() Não

7- Área/Setor:

8- Você já participou de algum evento de aprendizagem na área de educação para aposentadoria?

() Sim

() Não



Se sim, qual(is)?

- () Capacitação
- () Palestra
- () Seminário
- () Congresso
- () Extensão Universitária
- () Especialização
- () Mestrado
- () Doutorado

PARTE II

PRÁTICAS DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA NO INSS

09- Descreva, em algumas linhas, o(s) nome(s) de programa(s), projeto(s) ou ação(ões) de educação para aposentadoria que você já desenvolveu com sua equipe?

10- Quantas ações de educação para aposentadoria você e sua equipe realizaram nos últimos 5 anos?

- () Nenhum
- () 01 a 05
- () 06 a 10
- () 11 a 20
- () Acima de 20
- () Não sei informar

11- Qual(is) tipo(s) de modalidade(s) de ensino foi utilizada?

- Presencial - ensino convencional, tradicional
 - Online - à distância, com uso da tecnologia
 - Híbrido - mescla o ensino presencial e o ensino online
- () Presencial
 - () Online
 - () Híbrido

12- Qual(is) foi(ram) o(s) local(is) de realização dessa(s) ação(ões)?

- ☐ Nas Agências da Previdência Social (APS)
- ☐ Na Gerência Executiva (GEX)
- ☐ Na Superintendência (SR)
- ☐ Na Administração Central
- ☐ Outros..

13- Para a realização dessas ações, havia despesa(s) com deslocamento e pagamento de diária para servidores e/ou educador(es)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, os recursos, para custear as despesas, eram limitados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, você já deixou de realizar alguma ação de educação para aposentadoria por esse motivo?

- ☐ Sim
- ☐ Não.

14- Quais foram os elementos facilitadores para a realização dessas ações de educação para aposentadoria?

- ☐ Apoio da alta administração
- ☐ Apoio das chefias intermediárias (mediatas e imediatas)
- ☐ Manutenção do apoio e compromisso em todos os níveis com as ações realizadas
- ☐ Planos de comunicação bem desenvolvidos e bem coordenados para a iniciativa de implementação
- ☐ Planejamento das ações já elaborado pela Equipe da SR ou Administração Central
- ☐ Autonomia no desenvolvimento das ações com os servidores
- ☐ Conhecimento na área, decorrente de eventos de aprendizagem
- ☐ Acesso a recursos bibliográficos impressos e eletrônicos sobre o tema
- ☐ Troca de experiências com outras organizações que estão envolvidas nesse

processo

- ☐ Acesso a consultores especializados
- ☐ Benchmarking das melhores práticas e processos
- ☐ Proximidade entre GEX e APS
- ☐ Alocação de recursos financeiros suficientes
- ☐ Participação e interesse dos servidores nas ações de educação para aposentadoria.
- ☐ Outros

15- Quais foram os elementos dificultadores?

- ☐ Falta de apoio e comprometimento da alta administração
- ☐ Falta de apoio e comprometimento das chefias intermediárias (mediatas e imediatas)
- ☐ A educação para a aposentadoria não é uma prioridade
- ☐ Planejamento das ações já elaborado pela Equipe da SR ou Administração Central
- ☐ Falta de autonomia no desenvolvimento das ações com os servidores
- ☐ Falta de conhecimento na área
- ☐ Dificuldade de acesso a recursos bibliográficos impressos e eletrônicos sobre o tema
- ☐ Distanciamento entre GEX e APS
- ☐ Recursos financeiros limitados
- ☐ Baixa participação e interesse dos servidores nas ações de educação para aposentadoria
- ☐ Outros

16- Considerando os aspectos dificultadores, quais opções abaixo contribuiriam para a melhoria das ações?

- ☐ Maior divulgação sobre a educação para aposentadoria
- ☐ Maior comprometimento e apoio por parte da alta administração
- ☐ Maior comprometimento e apoio por parte das chefias intermediárias (mediatas e imediatas)
- ☐ Planejamento participativo das ações
- ☐ Ampliação das ações de educação para aposentadoria, por meio de atividades online

- ☐ () Novos formatos de ações e atividades
- ☐ () Benchmarking das melhores práticas e processos
- ☐ () Parcerias com outras organizações na busca de soluções educacionais
- ☐ () Práticas pedagógicas inovadoras
- ☐ () Promover e/ou estimular a participação em eventos de aprendizagem
- ☐ () Possibilitar ao servidor maior autonomia na escolha das temáticas/atividades
- ☐ () Outras.

17- Atividades online podem ampliar o número de ações ofertadas e também o acesso dos servidores às ações de educação para aposentadoria.

- ☐ () Concordo totalmente
- ☐ () Concordo em grande parte
- ☐ () Concordo em parte
- ☐ () Não concordo nem discordo
- ☐ () Discordo em parte
- ☐ () Discordo em grande parte
- ☐ () Discordo totalmente

18- Qual sua percepção quanto ao grau de importância das ações de educação para aposentadoria para a alta administração?

- ☐ () Alto
- ☐ () Médio
- ☐ () Baixo

19- E para as chefias intermediárias (mediatas e imediatas)?

- ☐ () Alto
- ☐ () Médio
- ☐ () Baixo

20- E para os servidores de maneira geral?

- ☐ () Alto
- ☐ () Médio
- ☐ () Baixo

21- A educação para aposentadoria tem importância estratégica para o INSS?



() Sim

() Não

22- Na sua percepção, as ações de educação para aposentadoria são efetivas e provocam impacto positivo na vida dos servidores.

() Concordo totalmente

() Concordo em grande parte

() Concordo em parte

() Não concordo nem discordo

() Discordo em parte

() Discordo em grande parte

() Discordo totalmente

Informe seu email se quiser receber o resultado desta pesquisa:
