

I Jornada de EAD corporativa no universo do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) Brasileiro: Rompendo barreiras organizacionais e expandindo parcerias potenciais

I Corporate distance education conference in the universe of the Brazilian General Social Security Regime (RGPS): Breaking organizational barriers and expanding potential partnerships

Ítalo S. Ribas¹e Mara E. M. Pregardier ²

Área temática: Administração pública, Desenvolvimentos local e regional

Resumo

Gestão do conhecimento (GC) é indissociável das ações de educação corporativa (EC) e frente ao universo do serviço público Brasil se mostra como necessidade urgente, o cenário contemporâneo presencia corrida da administração pública federal no tocante a adequar bases e parâmetros estratégicos à realidade pós-moderna de mutacional econômico socioambiental incessante. Este material pretende apresentar, de forma sucinta, aspectos da edificação, da projeção e das experiências em imersão diante do primeiro encontro para discussão da EC, por tratativas remotas, no âmbito do RGPS atinente à realidade operacional do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Trata-se de um corpo textual descritivo analítico dos momentos e acontecimentos, dos aspectos historiográficos e das possíveis implicações do evento. A justificativa desta produção orienta-se pelo registro deste novo passo nas relações educacionais corporativas, tende a localizar-se como memorial de prática inovadora no seio da gênese da cultura educacional.

Palavras-Chave: Cultura Educacional; INSS; Memorial.

Abstract

Brazil shows a urgent need, the contemporary scene presents a race of the federal public administration in terms of adaption of bases and strategic parameters to the post-modern reality. knowledge management (KM) is inseparable from the actions of corporate education (CE) and through the public service universe. The Modern mutation is inseparable from socio-environmental economics. This material intends to present, succinctly, aspects of the construction, projection and experiences in immersion before the first meeting to discuss the CE, by remote negotiations, within the scope of the RGPS concerning the operational reality of the INSS (National Social Security Institute) .It is a descriptive textual, body analytic of the moments and events, the historiographic aspects and the possible implications of the event. The

¹ Matemático, Especialista em educação corporativa e gestão do conhecimento, Graduando em direito e Supervisor operacional INSS;

² Mara Eneida Mariano Pregardier, formação em Serviço Social, especialização em Psicodinâmica do Trabalho, pesquisadora, servidora do INSS;

justification of this production is guided by the registration of this new step in corporate educational relations, tends to locate as a memorial of innovative practice within the genesis of educational culture.

Keywords: Educational Culture; INSS; Memorial.

Introdução

As entidades públicas necessitam atender ao mercadológico frequentemente convulsionado pelo frenesi tecnológico e pela mundialização do capital, os atores no universo das políticas públicas são atingidos pelo intenso caráter do efêmero informacional, e sofrem para operacionalizar uma máquina estatal, que estruturalmente percebe inércia burocrática por segurança jurídica (que em excesso imobiliza sujeitos), mas tem por premissa constitucional a eficiência diante da missão e visão organizacional que repudia o excesso burocrático: Portanto é o trato cotidiano dos operadores que absorve os impactos dos contraditórios estruturais perante transcendências legais, jurisprudências, infralegais e situacionais.

O desafio do RGPS brasileiro, frente à educação continuada, situa-se mediante a mitigação ou extinção da marginalização corporativa dos sujeitos, busca humanizar os processos gerenciais: Remete à problemática multifatorial, um cenário organizacional historicamente marcado por uma fragmentação do potencial coletivo, com origem no mutacional incessante, vivido após a terceira revolução industrial, que estratificou biografias pela invasão dos aparatos tecnológicos e novas temporalidades, tende a inovações aderentes a processos de horizontalização e redistribuição de responsabilidades ante um corpo organizacional consciente e empoderado. O INSS, autarquia federal operadora do RGPS, posicionou em seu olhar estratégico a Educação corporativa, nos últimos vinte anos intensificou ações orientadas pela promoção e envolvimento dos sujeitos frente a ambiente organizacional de aprendizagem, reconheceu a importância da gestão do conhecimento diante do cenário exposto nos parágrafos iniciais, e procurou ferramentas de aproximação por sustentabilidade para os campos da disponibilidade orçamentária, da grande dimensão territorial, e das indispensáveis facilidades em acessibilidade: Surge, então, a ideia de aproveitar o conceito EAD- Educação (integrar, comunicar, produzir, renovar e inovar) à Distância (das flexibilidades de tempo e espaço sob as tecnologias da Informação e Comunicação).

Ocorre que restou evidenciado, mediante o trajeto corporativo, nas tentativas de fomentar cultura e clima organizacional orientados pelos processos educativos, a necessidade de aproximar o projeto dos servidores sob duas vertentes: Multiplicar o espírito educacional (Do caráter subjetivo almejado – Envolvimento e pertencimento coletivo: sedimentar um cerne pulsante disposto na criticidade e na construção colaborativa) e estabelecer parcerias em potencial (Do caráter objetivo – Democratização e identidade coletiva: Acelerar a descentralização dos processos decisórios e das práticas em núcleos de planejamento, execução e acompanhamento).

O evento Jornada EAD mostrou-se mecanismo imprescindível para fincar estacas de um novo momento para a GC, apresentou potencial para as aproximações necessárias, consolidou-se sobre a ação comum, horizontalizada pela socialização e combinação de experiências, estruturante de laços motivacionais para propor discussões das práticas educativas, naquilo que visa inovar a gestão educacional com enfoque na inovação do olhar estratégico organizacional. Cabe, por fim, salientar nesta abordagem em síntese, que este artigo denota aquilo que se adere à I Jornada EAD: Tal perspectiva pretende alinhar o extemporâneo, que abriu o caminho, com as vivências do evento, e desenhar projeção daquilo que permanece como implicação desejada na continuidade das tratativas corporativas educacionais.

1. Políticas Educacionais Corporativas: Das relações de envolvimento e pertencimento à práxis sob ações integrativas no desenvolver de competências

Abordagens de educação corporativa, no trato da coisa pública, expandem o instrucional tecnicista, já incorporado em noções de recursos humanos e treinamento, para aquilo que alcança a seara de processos humanizadores, estabelecidos sobre instituições promotoras do ideal constitucionalizado em 1988.

Primeiramente, se opta por esclarecer, brevemente, conceitos chaves da multifacetada relação entre a educação e as práticas atreladas a direitos e deveres constituídos, para compreender na administração direta e indireta, particularmente no INSS, como os investimentos neste campo elevam a capacidade transacional e transformacional das prestações públicas pela aproximação entre a livre iniciativa (amplo universo de colaboradores em potência) e o

comportamental administrativo. O processo educacional é permeado por intrínseca condição libertária, fundada sobre anseios de reconhecimento e identidade, pautada na humanização e empoderamento, o estudo de P. Freire (1983, p.67) denota:

O que nos parece indiscutível é que, se pretendemos a libertação dos homens, não podemos começar por aliená-los ou mantê-los alienados. A libertação autêntica, que é a humanização em processo, não é uma coisa que se deposita nos homens. Não é uma palavra a mais, oca, mitificante. É práxis, que implica na ação e na reflexão dos homens sobre o mundo para transformá-lo.

O caráter intergeracional, dinâmicas entre o contemporâneo, extemporâneo e implicações potenciais, da ação educativa, é imprescindível naquilo que atende ao viés ideológico indissociável da ecologia humana, adere concepções do plural histórico socioambiental frente a constructos dispersos no corpo social, fundantes de algum bem comum como maior patrimônio. O bem comum, em seu cerne pulsante, a coisa pública, percebe potência diante do desenvolvimento potencial dos indivíduos para práticas colaborativas e orientadas pela ideologia estruturante (No Brasil o Estado Democrático de Direito e a CF/1988), o eterno por vir da legolatria é superado pelo consuetudinário, que é edificado por processos educacionais humanizadores (indispensáveis à integração do corpo social), que empoderam sujeitos (consciência e autonomia que origina a plena cidadania), e lançam o olhar educacional para uma perspectiva de especificidade humana perante o historiográfico antropológico.

Bem comum, acepção subjetiva, é positivado e perceptível pelas interações entre Sujeito (atuação por vontade) e Coisa pública (existência por pacto social), sujeitos estes que abarcam as possibilidades de sucesso e insucesso, pela existência ou inexistência de consciente coletivo, respectivamente, aderente ao corpo estatal, das instituições (sedimentadas por experiência) ou das imposições jurídicas conflitantes (o imediatismo de alguns imposto a outros).

Cabe salientar que o patrimônio coletivo aqui denotado é intangível, do enlace imaterial que conduz ao envolvimento e desenvolvimento do sujeito (o reconhecimento de suas ações pela comunidade e o reconhecer a si em sua prática cotidiana) e à identidade (se prende ao pertencimento na interação Sujeito-Realidade, afasta condicionantes que alienam pela impertinência do estrutural mitificado, marginalizando potenciais). Diante do acima exposto, o INSS, integrante do executivo federal, em suas estratégias hodiernamente empregadas, afasta a inércia e busca recriar conceitos a fim de absorver potencialidade da educação no âmbito corporativo, e orienta-se pela desconstrução do abismo histórico nos relacionamentos Autarquia-População e Autarquia-Colaboradores.

O universo da administração pública, direta e indireta (Brasil), sofre período transitório problemático nos últimos vinte anos: As oscilações mercadológicas, oriundas do intenso mutacional tecnológico e da frequente mobilidade capital dada a sua mundialização, apresentam cenário incompatível com o excesso burocrático, das rotinas que estão à margem das tratativas eletrônicas (como batimentos automáticos de dados para autenticidade, que fomentam a confiabilidade no trato sujeito-sujeito e Sujeito-Estado), os ganhos métricos surgem pela otimização e flexibilização do tempo e do espaço.

A inovação processual fere a máquina pública em universos diversos e não estritamente a carência normativa legal e infralegal: Aquilo que se evidencia é o distanciamento entre Sujeito-Estado, a distorção dos direitos para simples benesses, os deveres para o fardo das obrigações e a atividade estatal como algo desumanizado pelo excesso burocrático que busca fim em si mesmo (Não há pertencimento e identidade).

Historicamente cenários denotam a fragilidade das instituições pela deficiente integração entre sujeitos, proveniente da ineficiência estrutural diante da especificidade antropológica de maior força integradora, que absorve e funda a consciência pelo bem comum: A educação como dinâmica promotora da humanização indispensável. Educação para humanização, humanização necessária para construção cognitiva libertária, pautada pela identidade e sensação de pertencimento, que objetiva a autonomia indispensável para ações colaborativas agregadoras, do potencial dos sujeitos diante de ações de desenvolvimento de competências necessárias e da conscientização indispensável. Observa-se o estudo de H. V. Machado e B. Kopittke (2002, p. 11-12):

Reconhecer a importância da identidade no âmbito das organizações, procurando a conjugação dos diferentes níveis de análise da identidade, implica na tendência em: a) contribuir para ampliar sobremaneira a autonomia e a segurança da ação individual nas organizações; b) estimular o trabalho em grupo, cooperativo e engendrado sob uma lógica consentida; c) estimular a criatividade, resultante da experiência afetiva no trabalho; d) favorecer um comportamento participativo nas organizações, na medida que este resulta da integração simbólica existente entre o indivíduo, o grupo e a organização. Ao buscar a unidade a partir da diferenciação a identidade é capaz de harmonizar a igualdade e a soberania, na medida que parte sempre do pressuposto que somos iguais, mas únicos. Sob essa perspectiva é possível articular o movimento de indivíduos, grupos e organizações em direção a integração e a autonomia.

A dinâmica do corpo social, permeado pelo bombardeio frenético dos aparatos tecnológicos, atingiu temporalidades que se situam na vizinhança da instantaneidade, as rotinas ligadas à mobilidade capital orientam flutuações mercadológicas frequentes e em vezes de

previsibilidade problemática, assim a vida das pessoas injeta ao serviço público a mesma urgência imediatista que percebe do mercado do produtivista em tempos do auge da revolução das TIC's.

A autarquia INSS busca equilibrar o operacional pela aproximação dos colaboradores para com a gestão de processos (Na busca por eficiência dos batimentos eletrônicos), ainda pretende expandir a força colaborativa junto a entes que possam colaborar na recepção e instrução documental (advogados, sindicatos, federações e outros), e necessita inserir por integração todo corpo da sociedade nesta nova ideologia, que empodera cidadãos pela autonomia (requerimentos e acertos por canais remotos), porém toda esta idealização necessita de amparo comunicativo eficaz para alinhamentos.

Por fim, para instigar reflexões indispensáveis às próximas seções, vale observar o disposto por A. Hargreaves (2004. p.80):

[...] O sucesso econômico e uma cultura de inovação contínua dependem da capacidade dos trabalhadores de se manter aprendendo acerca de si próprios e uns com os outros. Uma economia do conhecimento não funciona a partir da força das máquinas, mas a partir da força do cérebro, do poder de pensar, aprender e Inovar. As economias industriais precisam de trabalhadores para as máquinas; a Economia do conhecimento precisa de trabalhadores para o conhecimento [...]

2. Do novo olhar estratégico organizacional: Dispersão de responsabilidade, processo eletrônico e mitigação da marginalização

Ao se ater ao ato administrativo Portaria Nº91/PRES/INSS, de 19/01/2017, fica evidenciado o esforço organizacional em transformar a plataforma física para eletrônica:

[...] O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 7.556, de 24 de agosto de 2011, e considerando a necessidade de estabelecer atos e procedimentos durante o período do Projeto INSS Digital - Experiência Piloto na Gerência-Executiva Mossoró – RN, e considerando:

- a. a necessidade de otimização da força de trabalho e a fim de conferir celeridade e economicidade ao atendimento prestado pelo INSS;
- b. a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;
- c. o Decreto nº 6.932, de 11 de agosto de 2009, que dispõe sobre a simplificação do atendimento público prestado ao cidadão, ratifica a dispensa do reconhecimento de firma em documentos produzidos no Brasil, institui a “Carta de Serviços ao Cidadão”, e dá outras providências;

d. o Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015, que dispõe sobre o uso do meio eletrônico para realização do processo administrativo no âmbito dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional; [...]

Os desdobramentos da normativa publicada alcançam projeção na forma do abaixo relacionado:

Quadro 1 – Ações, implicações, ganhos métricos e consequências em gestão de pessoas

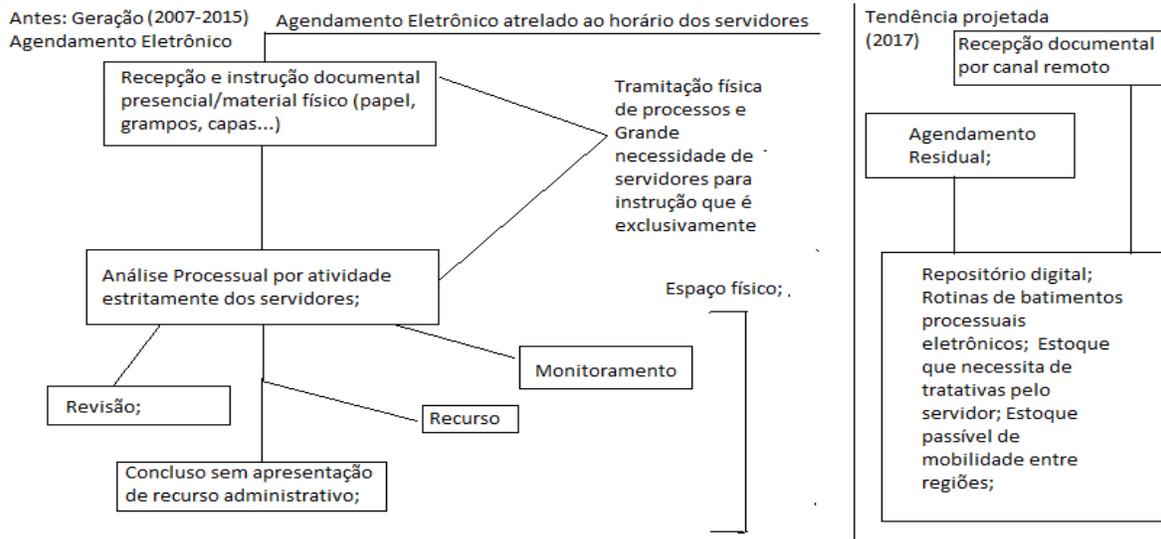
Ações Estratégicas	Ganho métrico	Implicação operacional	Consequência gestão de pessoas
Repositório digital	Redução na dispensa de material (insumos); Redução de espaço físico para arquivo; Agilidade na recepção documental; Mitigação gradual do orçamento com ambiente presencial e insumos;	Nova metodologia de atendimento proporciona a simplicidade do ato de registro do pedido inicial, consequentemente leva à maior aproveitamento de capital intelectual até então marginalizado (Redistribuição dos servidores entre atividades de atendimento e análise);	Ambiente de aprendizagem e desenvolvimento colaborativo que proporcione a integração dos sujeitos perante o universo das parcerias internas (servidores);
Convênios	Redução do público para agendamento e como consequência redução do tempo de espera dos agendamentos; Redução dos pontos acumuladores do fluxo processual;	Dispersão do operacional atrelado a pedido inicial, acompanhamento e juntada de documentos; Redistribuição de responsabilidades quanto a originalidade do documental (frente a profissionais ordenados);	Ambiente de aprendizagem e desenvolvimento colaborativo que proporcione a integração dos sujeitos perante o universo das parcerias externas (Entidades de classe; Ordem dos Advogados do Brasil, e demais);
Batimento eletrônico	Redução dos processos em fila para análise; Redução da estadia desnecessária de processos sem complicante cadastral;	Análise automática de Salário maternidade e Aposentadoria por Idade; Maior disponibilidade de força analítica para casos de complexidade documental ou inconsistente;	Ambiente de aprendizagem e desenvolvimento colaborativo que proporcione a integração dos sujeitos perante o universo das parcerias externas (Entidades de classe; Ordem dos Advogados do Brasil e população);

Auto-atendimento	Redução do contingente presencial nas unidades de atendimento e mitigação gradual em número e dimensão dos espaços para atos presenciais;	Consultas e impressões acessíveis no portal, aplicativo e mensagens de acompanhamento enviadas por correio eletrônico;	Carece de ambiente instrucional acerca das interfaces disponíveis para o público externo;
Melhoria contínua de processos	Redução gradativa de pontos acumuladores no fluxo para equalizar procedimentos com o mutacional econômico socioambiental;	Inovação contínua de novos dispositivos que aderem ao analítico por batimento eletrônico; Parcerias para manutenção efetiva dos cadastros; Parcerias, externas e internas, por meio de ambiente de discussão e construção conjunta;	Ambiente de aprendizagem orientado a projetos, deve proporcionar a construção colaborativa pela integração de experiências e vivências, e valorizar tal construção pela projeção de implementação futura;
Alinhamento do documental	Gera a inexistência da conferência da autenticidade ponto a ponto;	Batimentos eletrônicos por chaveamento;	Ambiente de aprendizagem orientado a projetos, deve proporcionar a construção colaborativa pela integração de experiências e vivências, e valorizar tal construção pela projeção de implementação futura;
Alinhamento do Instrucional processual	Mitigação das dúvidas no ato instrucional;	Ambiente amigável por universalidade que atenda as necessidades dos usuários;	Ambiente de aprendizagem orientado a projetos, deve proporcionar a construção colaborativa pela integração de experiências e vivências, e valorizar tal construção pela gestão de projetos; Carece de ambiente instrucional para o público externo;

Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

O fluxo sofreu alteração por horizontalização, objetiva dispersar o acesso dos pedidos iniciais, efetivar análises automáticas (por chaveamento eletrônico e dados do cadastro nacional de informações sócias – CNIS) e facilitar o acesso à informação pela universalidade potencial aderente aos recursos da tecnologia da informação e comunicação (vocação para acessibilidade):

Figura 1: Aspectos estruturais de transição do operacional INSS



Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

Perante a problemática estrutural, da transição entre modelos operacionais, nota-se que a EC ocupa lugar central, pois a gestão tende a localizar-se sob olhar da inovação processual e redistribuição de responsabilidades, naquilo que considera a aproximação entre parceiros internos e externos (convênios) e o empoderamento dos atores externos (universalidade de acesso, requerimento remoto, acesso à informação e processamento automático). A gestão adere à adaptação contínua do processual como fruto dos produtos colaborativos oriundos da gestão do conhecimento.

Porém cabe salientar que as medidas são de caráter inicial, necessitam de amadurecimento que virá pelo envolvimento dos envolvidos na realidade da práxis previdenciária. E tal envolvimento é permeado por afetividades que têm origem no identificar-se com objetivos estratégicos organizacionais, sentir-se representado por políticas implementadas, e sentir laços de pertencimento para com o cotidiano que sofre impactos transformacionais, neste enlace tanto ações da descentralização das diretivas do EAD, quanto a I Jornada EAD promovem clima favorável a consolidação da cultura de organização que aprende.

3. Núcleos descentralizados: Um pouco da trajetória (síntese)

A EC no INSS foi marcada em outubro de 2007, pela escola previdenciária EAD, que inovou ações até então majoritariamente na modalidade presencial.

Hoje, o EAD no INSS, é modalidade educacional presente nas diferentes áreas organizacionais e atende problemáticas diversas do universo das capacitações. Dez anos após, em contexto institucional de transições estruturais, que acarretou implicações significativas para EC no sentido de promover a GC, se fez imprescindível transformar a gestão educacional: Da centralização na Administração Central do INSS, em Brasília (experiência que superou uma década, equipe que coordenou a operacionalização educacional EAD), para uma coordenação disposta sobre núcleos descentralizados naquilo que alcança desenvolvimento, produção e avaliação. A descentralização apresentou em sua experiência, pontuações positivas, quanto à manutenção do programa: Custo reduzido, produções são ofertadas em potencial de vezes, maior alcance em público, em curto lapso de tempo, e com flexibilidade de espaço e tempo mediante o caráter assíncrono potencial.

O crescimento da demanda educacional trouxe dificuldades que se prendem à insuficiência do quantitativo da equipe administradora diante do volume requisitado e dinâmicas de acompanhamento, neste contexto a gestão descentralizada surge como uma solução inovadora. Gestão descentralizada mostrou-se decisão estratégica que vislumbrou o desafio de inovação: No seio do trabalho colaborativo, que rompe barreiras de tempo e espaço, no desenvolvimento, produção e gestão de ofertas dos cursos, assim alinha-se a missão e visão institucionalizadas, orienta-se pela humanização, horizontalização e democratização dos processos. O quadro abaixo relaciona aspectos da operacionalização dos núcleos:

Quadro 2: Aspectos gerais Núcleos

Aspecto estrutural	Facilidades	Dificuldades em contraponto
Plataforma de suporte para multimídia e participação assíncrona nos fóruns de discussão (<i>Moodle</i>);	Flexibilidade de tempo e Espaço; Atores de territórios distintos superam barreiras de longas distâncias e trabalham juntos; As tarefas são realizadas sob caráter de aproveitamento de tempo, no decorrer da jornada de trabalho	Cabe otimização para aplicações em celulares;

	do colaborador;	
Acesso remoto e frequência de acessos;	Pode ser exercido em lugar diverso ao ambiente formal de trabalho;	A disponibilidade da dedicação concorre com tarefas diversas, pois não percebe em muitos colaboradores dedicação exclusiva; Cabe estudo para consolidação da atividade como formal atrelado a lapso temporal específico, ou programa de recompensas;
Repositório digital das produções;	Potencial para acesso universal;	Cabe otimização da conversão de formatos, pois envios seguem diversidade de fontes.

Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

Núcleos descentralizados denotam avanço em inovação do modelo, grupos geograficamente distantes, com horários de trabalho distintos, integram-se e interagem, através dos meios de comunicação eletrônicos, a construção conjunta é realidade, supera a imensidão territorial e as restrições orçamentárias, e anseia por novas perspectivas do cerne estratégico.

3.1 Desenvolvimento e acompanhamento de projetos de cursos

Sobre a otimização do tempo e flexibilidades necessárias à gestão descentralizada, a metodologia utilizou-se das ferramentas da plataforma *Moodle*, foi elaborada estrutura de acompanhamento de projetos, dinâmica que contempla cada etapa da produção e execução.

Cabe salientar, neste ponto, que a plataforma *Moodle* é ainda complementada por demais produtos corporativos: Portal da CEFAI (Ambiente que concentra informações de recursos e ofertas - Coordenação de formação e aperfeiçoamento INSS) e correio eletrônico (comunicação pessoalizada).

As descrições pertinentes a fiel compreensão das concepções associadas estão dispostas abaixo:

Quadro 3: Descrições pertinentes ao macro fluxo produção EAD INSS

Núcleos	Atividades
Reunião entre Planejamento EC e demandante (Diretoria, Coordenação-Geral, Superintendência);	Alinha necessidades relatadas com o estrutural presente, missão e visão organizacional, e projeção almejada;
Designer, produção e multimídia e acessibilidade	Identificar nome conceito e recursos necessários (tecnológicos multimídia e de acessibilidade, universalidade alcançada por plataforma que suporte audiodescrição, libras e legendagem);

Gestão de Ofertas	Configurações de sistema, data de inscrição e e disponibilidade (do piloto com o devido acompanhamento do comportamento no <i>Moodle</i> , até disponibilidade contínua);
Avaliação e resultados	Apreciação dos relatórios da aprendizagem, dos problemas técnicos e reação. Avaliações que se prendem ao impacto, no ambiente de trabalho, estão em processo de elaboração metodológica.

Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

3.2 Jornada EAD: Da utopia à realidade

EAD do INSS deflagrou revolução: Dos núcleos descentralizados, e a urgente necessidade de ampliar os seis grupos de atuação. Semanas após encerramento da 1ª Jornada de EAD, que reuniu 140 servidores de todo o território nacional, novos colaboradores concentraram esforços para sedimentação e desenvolvimento dos seis núcleos: Design, Multimídia, Acessibilidade, Planejamento, Gestão de Ofertas e Avaliação e Resultados. A I Jornada estruturou-se por:

Quadro 4: Aspectos estruturais da I Jornada EAD

Etapa	Características marcantes
Idealização	Direção central (do estratégico institucional) e núcleos descentralizados (do estratégico educacional) durante 2017, popularizar e expandir capacidade dos núcleos;
Planejamento	Direção central e núcleos descentralizados durante 2017 (possibilidades administrativas e o desenho oriundo dos núcleos), execução em dois momentos: Remoto e presencial;
Construção da participação remota	Núcleo de Design, multimídia e acessibilidade edificam no decorrer de 2017 o ambiente de discussão sob plataforma das tecnologias da informação e comunicação; Planejamento define quantidade de vagas para a jornada em meio eletrônico EAD;
Construção da participação presencial	Núcleo de planejamento e Ofertas alinha palestrantes do público interno, e do externo (professor convidado do Instituto Federal do Rio Grande do Sul), bem como espaço (hotel), o regime (imersão, em ciclo de palestras e atividades de debate e desenvolvimento) e o quantitativo de vagas sob o orçamento para diárias e deslocamento;
Realização do acesso remoto	Inscrição por chamada no portal de acesso interno (interessados superou o número de inscritos); Núcleos acompanham o desenvolvimento, as salas de discussão percebem tutor que representa cada núcleo e seu respectivo módulo; Inscrito por volta de 400 servidores;

Realização do evento presencial	140 selecionados pelo desempenho nas salas de debate EAD; Um dia para deslocamento; Três para jornada; Último para deslocamento; Rotina inicia-se com palestra, deriva atividade de discussão e por dois dias os participantes tiveram a missão experimental de desenvolver produtos educacionais (páginas Web, vídeos, animações e outros);
---------------------------------	--

Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

Nas palavras da coordenadora da Divisão de Educação à Distância, Marga Janet Stroher, se nota o anseio organizacional: “A Escola Virtual tornou-se realidade graças ao esforço e à determinação de um conjunto de pessoas, e não pela atuação de um indivíduo isoladamente. Nós construímos a Jornada como um caminho a seguir. É um marco na história da EAD [...]”

A realização do evento é um marco, e finca estacas de uma urgência, demonstra uma vontade latente, e capacidades a serem integradas em benefício do bem comum, do desenvolvimento pela integração, pela mitigação e eliminação do caráter excludente, pela inovação da administração pública que se origina no cerne constitucional da educação.

3.3 Mapa estrutural da jornada e produtos imediatos

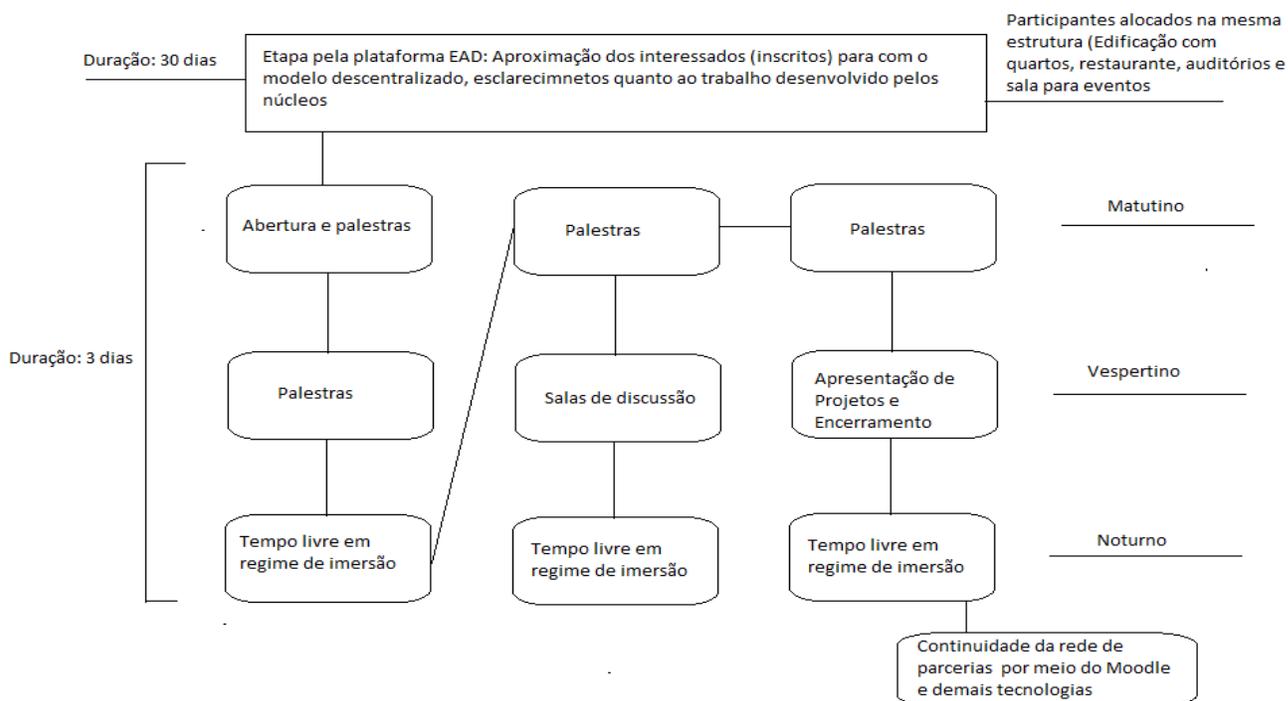
A jornada atendeu a programação que orienta momentos distintos, porém de interdependência indispensável à proposta de integrar e desenvolver por meio de ações colaborativas, perante sujeitos conscientes e emancipados:

* Palestra professor convidado IFRS (1º dia): Da realidade científica, do mutacional mercadológico e das projeções para o EAD, junto a premissas, normas, projetos do ministério da educação (MEC) e da experiência do respectivo Instituto Federal. Palestras de colaboradores da EAD INSS (1º e 2º dia): Exposição do modelo estrutural e relatos da história EAD no INSS;

* Palestra Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP- 3º dia): Intensificação da educação como estratégia. Salas de discussão e construção colaborativa (2º dia): Relacionamentos de socialização (do tácito-tácito) e combinação (explícito-explícito), ambiente democrático facilitador da exteriorização pelos sujeitos (voz ativa) e interiorização (contemplação e avaliação do exposto), organização adere a tutor, classificação por núcleo específico.

* Imersão: Aos que desejaram permanecer no local do evento, Favorável à integração, dos laços de afetividade, das possibilidades de interação, ambiente que forneceu café da manhã, almoço e jantar.

Figura 2: Fluxo Jornada EAD INSS



Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

Após aproximações vivenciadas pela plataforma EAD, enlace da apresentação expositiva dos conteúdos (das trilhas didáticas percorridas de modo sequencial) e a integração (dos fóruns de debate, participações assíncronas com tema proposto por tutor), a jornada seguiu para realização do momento presencial que denotou reunião em local previamente determinado (comunicação e convite, realizados por e-mail e sítio eletrônico), este ambiente além de acomodar os participantes apresentou toda a estrutura necessária para a realização da jornada em imersão. O Quadro abaixo denota aspectos da experiência I Jornada EAD:

Quadro 5: Aspectos da vivência I jornada EAD INSS (2018)

Momento	Processos de Socialização e combinação	Produtos materiais
Palestras	Exposição (palestrante),	Interseccionalidades possíveis entre a

	questionamentos (platéia) frequentes durante o ato expositório e incentivadas (palestrante) para percepção e avaliação de experiências; Formato menos estanque possível com tendência a relacionamento dialógico;	universidade, a livre iniciativa e a universidade corporativa; Da imprescindibilidade da gestão descentralizada e seu contraste com EC centralizada; Da história da EC no INSS e o longo caminho percorrido até inserir-se no olhar estratégico;
Salas de discussão	As relações, sujeito-sujeito e sujeito-estrutural, foram abordadas de forma integrativa de experiências, objetivaram favorecer clima organizacional positivo diante de envolvimento e pertencimento sob possível olhar para uma identidade coletiva, edificada colaborativamente.	Proposições de transações estruturais (no arranjo de tutores, nos processos de criação do desenho, na acessibilidade) e transformações (no formato das decisões sobre ofertas, na metodologia de avaliação e resultados, entre outros). O debate fomentou claramente uma consciência comum da necessidade inadiável das ações voltadas para EC;
Tempo livre em imersão	Favorecer ambiente agradável e que contribua para a aproximação dos participantes mediante laços afetivos, que propaguem a frequência dos contatos mesmo após os dias da etapa presencial, e assim soluciona problemáticas de dimensão territorial;	Os projetos elaborados, durante horário disponibilizado no final das salas de discussão, anterior ao descanso noturno, alcançou, mediante observação dos organizadores, condição de diversão e aspecto lúdico que se estendeu para os momentos de descontração. As produções envolveram desde portais na Internet até vídeos e animações.

Fonte: Confeccionado por Í.S.Ribas (2018)

Quando a finalização do evento aproximou-se, a expectativa de expandir os envolvidos em quantitativo e diversidade (pedidos dos próprios participantes), além de manter a jornada como política organizacional valorizadora de boas práticas e inovação, tornou-se evidente, e explicitou o nascimento de uma dinâmica em potência para consolidação de um consuetudinário educacional.

4. Considerações finais e projeção de futuro

Perspectivas ensejam a intrínseca ligação que a educação mantém como força fundante de organizações integradas, não por coerção, e sim pelo caráter de identidade comum e pertencimento.

Da conquista de um clima favorável à cultura corporativa para inovação, as iniciativas de desenvolvimento humano devem estabelecer ponte cognitiva (nos sujeitos) e material (na

organização), para elaboração de projetos diversos seja no decorrer de cursos EAD, seja no cotidiano da práxis, e o conjunto dessas iniciativas pode alimentar a existência contínua da Jornada como meio de reconhecimento e comunicação científica organizacional. A organização pública paulatinamente sedimenta uma idealização como realidade e as dinâmicas que surgem nos últimos dez anos reafirmam o despertar para uma nova administração, menos e menos inerte.

REFERÊNCIAS

Constituição Federal de 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 04/10/2018.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 18ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

HARGREAVES, A. O ensino da sociedade do conhecimento: educação na era da insegurança. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 34.

In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. Anais... Recife: **Observatório da Realidade Organizacional**: PROPAD/UFPE : ANPAD, 2002. 1 CD.

PORTARIA N° 91/PRES/INSS, DE 19 DE JANEIRO DE 2017. Disponível em: <www.inss.gov.br>. Acesso em: 04/10/2018.