

ANEXO
RESOLUÇÃO CEGOV/INSS Nº 24, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2022

POLÍTICA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A Política de Educação e Desenvolvimento - PEDUC é um conjunto de princípios, objetivos e diretrizes que norteiam as ações de educação, capacitação, qualificação, valorização, certificação, mapeamento de conhecimentos e desenvolvimento.

Art. 2º A PEDUC:

I - possui a finalidade de desenvolver as competências dos servidores no desempenho de suas atribuições e no alcance dos objetivos institucionais, bem como proporcionar aos empregados, colaboradores, contratados e estagiários oportunidades de participação em ações de desenvolvimento e orientar a sociedade sobre os direitos e deveres previdenciários, visando a promoção da cidadania;

II - tem por base os interesses e objetivos de desenvolvimento institucionais, o ambiente organizacional, a valorização das relações interpessoais, a integração, o bem-estar dos servidores e a inter-relação entre desenvolvimento pessoal, profissional e institucional;

III - se fundamenta:

a) nos dispositivos legais do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, estabelecidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para o desenvolvimento dos servidores; e

b) na Missão, Visão e Planejamento Estratégico do INSS, no projeto pedagógico institucional e nas diretrizes da área de Gestão de Pessoas, com foco na realização de ações que contribuam para a melhoria dos serviços prestados ao cidadão;

IV - atende às diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e suas regulamentações;

V - em âmbito interno, se baseia:

a) no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP;

b) no Guia de Orientações para implementação do PDP;

c) no Manual de Capacitação e no Manual de Consolidação dos Atos Normativos da Gestão de Pessoas; e

d) nas Instruções Normativas nº:

1. 108/PRES/INSS, de 4 de setembro de 2020, que estabelece orientações e diretrizes a serem adotadas pelas Unidades de Gestão de Pessoas do INSS no que concerne às ações de desenvolvimento e de aprimoramento das competências do servidor no desempenho das suas atribuições e no alcance dos objetivos institucionais;

2. PRES/INSS nº 112, de 11 de fevereiro de 2021, que disciplina os critérios e procedimentos para pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC; e

3. PRES/INSS nº 130, de 11 de março de 2022, que disciplina a autorização de afastamento de servidor para participação em ações de desenvolvimento;

e) na Resolução nº 622/PRES/INSS, de 20 de dezembro de 2017, que disciplina a execução do Programa de Educação Previdenciária - PEP;

VI - define os critérios para ações de desenvolvimento de curta, média e longa duração e as orientações complementares, para garantia de participação em ações regularmente instituídas no INSS.

Art. 3º As ações de educação e desenvolvimento planejadas com base na PEDUC serão realizadas pela área de educação ou por meio de parcerias internas e externas, nacionais ou internacionais, utilizando das diversas estratégias de aprendizagem e metodologias educacionais disponíveis, nas modalidades presencial, virtual ou híbrida.

CAPÍTULO II

DA JUSTIFICATIVA E DO PÚBLICO PARTICIPANTE

Art. 4º A PEDUC visa articular o desenvolvimento do processo educativo no INSS numa perspectiva teórico-prática e se constitui como uma ferramenta de Gestão de Pessoas em busca da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Art. 5º Sem prejuízo das ações prioritárias, poderão ser firmados acordos e parcerias para ações de desenvolvimento, com participação de colaboradores de outros órgãos e instituições.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 6º A PEDUC tem como objetivo geral promover o desenvolvimento integral dos servidores, empregados e colaboradores fomentando a inovação, a valorização e a gestão do conhecimento na perspectiva da melhoria dos processos de trabalho, em cumprimento à missão e à visão institucional, bem como, a promoção da cidadania por meio do conhecimento previdenciário e visa estruturar a universidade corporativa, utilizando como referência os eixos ensino, pesquisa, extensão e inovação.

Art. 7º São objetivos específicos da PEDUC:

I - promover:

a) oportunidades de capacitação de forma permanente e continuada, inclusive por meio de parcerias com outras instituições públicas e privadas;

b) educação universal, permanente e diversificada;

c) ações de desenvolvimento para os colaboradores com vistas ao desempenho de suas funções na instituição;

d) acessibilidade, inclusão e aprendizagem significativa;

e) um Programa referente à Licença Capacitação; e

f) o Congresso Internacional de Gestão em Previdência - CONGEPS, por biênio;

II - propor:

a) ações educacionais voltadas para o desenvolvimento de competências - conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e entorno (CHAVE) considerando o desenvolvimento do educando; e

b) um programa de valorização dos servidores, por meio de certificação do nível de proficiência e mapeamento de conhecimento, como critério classificatório em processos seletivos internos;

III - elaborar trilhas de aprendizagem, programa de formação de líderes, educadores, cursos de Libras, dentre outros, visando suprir lacunas de competências identificadas pela área de Carreiras;

IV - consolidar e ampliar o programa de mentoria visando a melhoria do desempenho institucional;

V - sistematizar o planejamento das ações de desenvolvimento;

VI - direcionar e otimizar os recursos orçamentárias;

VII - orientar o levantamento de necessidades de desenvolvimento e a elaboração do PDP;

VIII - aprimorar instrumentos de avaliações e soluções inovadoras para os objetos educacionais;

IX - instituir programa de ações emergenciais que contemple a construção de materiais, oferta de cursos, divulgação de informações relevantes e urgentes, dentre outros, e que tomem como “gatilhos” as mudanças da legislação, as diretrizes da gestão e as ações para garantir a melhoria do atendimento a população;

X - institucionalizar o Núcleo de Pesquisa e Inovação do INSS para planejar, elaborar e realizar ações educacionais por meio de estudo e pesquisa científica de conteúdo voltados à gestão e políticas públicas de ciências de dados e jurídicas em temas que vão ao encontro das necessidades do INSS, no que se refere ao que prevê o planejamento estratégico;

XI - integrar as áreas responsáveis pela elaboração das normas com a educação corporativa do INSS para planejar e produzir material informativo sobre as modificações normativas relevantes; e

XII - fortalecer o PEP, assim como formar parceria com o Ministério da Educação - MEC e escolas públicas e privadas, para execução de processos educativos de disseminação do conhecimento previdenciário.

CAPÍTULO IV

DAS PREMISSAS, DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 8º A PEDUC tem como premissas para sua implementação:

I - a disponibilidade orçamentária;

II - as parcerias internas e externas;

III - o patrocínio da alta gestão do INSS e dos gestores locais e setoriais;

IV - a disponibilidade dos atores do processo educacional;

V - as estruturas físicas de suporte e de pessoal mínimas necessárias para a realização das atividades;

VI - a participação dos servidores ativos em, no mínimo, 2 (duas) capacitações anuais;

VII - a disponibilização de processo seletivo para participação de cursos internacionais, regularmente instituído pelo INSS, com no mínimo a seguinte distribuição de vagas:

a) 2 (duas) para a Administração Central;

b) 1 (uma) para cada Superintendência Regional; e

c) 1 (uma) para pessoa com deficiência;

VIII - os recursos tecnológicos.

Art. 9º A PEDUC subsidia a proposta pedagógica e metodológica do INSS e visa otimizar as competências necessárias à consecução da excelência na atuação do órgão, embasado seguintes nos pressupostos educacionais:

I - consonância com o Planejamento Estratégico do INSS;

II - educando e educador como sujeitos ativos do processo educacional;

III - desenvolvimento integral do servidor;

IV - educação continuada e permanente; e

V - responsabilidade socioambiental, assim como o respeito à diversidade.

Art. 10. A PEDUC tem como princípios:

I - o fomento às discussões e trocas de experiências com a sociedade e academia, por meio de congresso e/ou seminários voltados para a estratégia institucional;

II - a promoção do Programa de Mentoria;

III - a implantação da cultura de avaliação das ações educacionais, com fundamento na metodologia de avaliação de efetividade da educação corporativa no INSS; e

IV - o tratamento das ações educacionais baseadas na legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 11. Caberá à CGEDUC a coordenação, o planejamento, o desenvolvimento, a avaliação de todas as ações educacionais realizadas pela instituição, bem como pelo processo educacional de certificação e mapeamento de conhecimentos relacionados a área de atuação do INSS.

CAPÍTULO V

DOS RESULTADOS ESPERADOS E DO ORÇAMENTO

Art. 12. A PEDUC visa os seguintes resultados:

I - contribuir para o desenvolvimento:

a) profissional do servidor e para o exercício da cidadania; e

b) do pensamento crítico do servidor acerca do seu papel na instituição, enquanto profissional e como cidadão;

II - instituir meta de capacitação de servidores em conformidade com o Plano de Ação anual do INSS e com o Plano de Desenvolvimento do servidor acerca do seu papel na instituição, enquanto profissional e com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP);

III - desenvolver competências voltadas para a gestão pública e para o exercício de atividades relacionadas com a função social do INSS;

IV - promover:

a) a melhoria continuada dos processos de trabalho, dos índices de satisfação pelos serviços prestados à sociedade e do crescimento profissional;

b) um debate com a academia e sociedade com vistas a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade institucional;

c) processos seletivos de educação formal nos níveis de graduação e pós-graduação **lato sensu** (especializações, MBA e afins) e **stricto sensu** (mestrado e doutorado), anualmente; e

d) ações de educação formal a nível de graduação para atingir 100% (cem por cento) dos servidores que não possuem o nível superior;

V - atuar no preenchimento de lacunas de competências identificadas nos processos educacionais;

VI - orientar o cidadão no que diz respeito aos seus direitos e deveres previdenciários;

VII - elevar a qualidade, a eficiência e a eficácia com vistas a efetividade dos serviços públicos prestados pelo INSS ao cidadão;

VIII - oportunizar a participação do servidor em ações de educação continuada, como requisito para o seu aprimoramento e promoção profissional, ao longo de sua vida funcional;

IX - adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição;

X - aumentar:

a) a transparência na divulgação das ações de capacitação e desenvolvimento;

b) a capacidade de inovação, bem como a busca de estratégias eficientes e criativas para problemas complexos vivenciados na instituição; e

c) as ofertas:

1. de capacitações em temas não transversais, na área de atendimento e benefícios e transversais conforme aprovação do PDP do INSS; e

2. do Programa de Mentoria;

XI - otimizar o investimento com capacitação e desenvolvimento;

XII - promover e estimular a realização de pesquisas internas e externas cujo objeto seja o INSS e o sistema previdenciário;

XIII - incentivar a implementação, um sistema de certificação e mapeamento de competência dos colaboradores, a partir dos cursos realizados ou avaliações a que forem submetidos;

XIV - desenvolver ações que incentivem o acompanhamento das informações previdenciárias pelo cidadão; e

XV - divulgar o programa “PEP nas Escolas” visando a introdução de educação previdenciária da educação fundamental ao ensino médio em parceria com o Ministério da Educação (MEC), Secretarias Municipais e Estaduais de Educação e rede privada de ensino.

Art. 13. As ações do PEDUC serão realizadas a partir orçamento anual próprio, específico para ações de capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, para ações do PEP, e outros recursos que poderão ser disponibilizados para esse fim.

CAPÍTULO VI

DOS INSTRUMENTOS, DOS LOCAIS DE REALIZAÇÃO E DA AVALIAÇÃO

Art. 14. São instrumentos da PEDUC:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas;

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o relatório de avaliação de desempenho;

IV - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

V - o Plano de ação do PEP;

VI - os modelos, manuais de gestão de pessoas, metodologias didático-pedagógica e de avaliação, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, de mentoria, os núcleos de pesquisa, certificação e mapeamento de competências;

VII - os sistemas corporativos da área de Educação e Desenvolvimento;

VIII - as plataformas da Escola Virtual para servidores e sociedade, disponibilizando cursos, palestras e atividades síncronas e assíncronas; e

IX - os relatórios das avaliações:

- a) da pesquisa diagnóstica, a fim de identificar o conhecimento prévio;
- b) de reação, para identificar os **feedbacks** imediatos;
- c) de aprendizagem, visando identificar o conhecimento construído e analisar a retenção do conhecimento;
- d) de resultados quantitativo e qualitativo da produtividade do servidor; e
- e) de impacto da efetividade das ações educacionais.

Art. 15. As ações de desenvolvimento serão avaliadas com base na metodologia de avaliação de efetividade das ações educacionais no INSS, com o objetivo de mensurar a qualidade, promover a aprendizagem significativa e monitorar o processo, com vistas a retroalimentar o sistema educacional com propostas de melhorias e realinhamentos necessários.

Art. 16. A implementação da PEDUC será de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art. 17. Os casos omissos ou supervenientes serão analisados pela área técnica e submetidos à decisão do (a) Diretor (a) de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. Orientações complementares poderão ser expedidas pela área técnica.

CAPÍTULO VII DAS DEFINIÇÕES

Art. 18. Para fins da PEDUC, considera-se como conceitos norteadores:

I - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: a atividade de aprendizagem estruturada para aperfeiçoar o desempenho da atribuição pública em resposta às lacunas de conhecimentos ou as oportunidades de melhoria realizadas em alinhamento aos objetivos organizacionais;

II - ação de orientação e informação: tem o propósito de informar e conscientizar a sociedade sobre seus direitos e deveres previdenciários, fomentando a proteção social;

III - tipos de ações de desenvolvimento:

a) conferência: caracteriza-se pela apresentação de um tema informativo por autoridade em determinado assunto;

b) congresso: ação que objetiva reunir profissionais com formação e interesses comuns ou afins, para discussão de temas previamente selecionados, sendo dividido em várias atividades, tais como mesas redondas, conferências, simpósios, palestras, comissões, painéis, cursos, entre outras;

c) curso: ação de desenvolvimento realizada em sala de aula, ambiente virtual, laboratório ou local com infraestrutura voltada ao ensino de conteúdos de cunho técnico e/ou comportamental;

d) fórum: caracteriza-se pela permuta de informações e livre debate de ideias e argumentos que objetivam a participação do público por meio de perguntas, colocações e depoimentos;

e) grupo formal de estudo: formalizado por meio de projeto de ação de desenvolvimento, previamente autorizado, para discutir e aprofundar conhecimentos de assuntos relacionados à determinada área, devendo ser acompanhado e avaliado;

f) visita técnica de capacitação: realizada em instituições públicas ou privadas, em grupo ou isoladamente, que visa a obtenção de conhecimentos técnicos ou científicos aplicados;

g) oficina de trabalho/**workshop**: ação destinada às pessoas de um mesmo setor, área ou atividades afins da instituição, para discussão e solução prática do tema debatido;

h) palestra: caracteriza-se pela apresentação de um tema a um grupo, permitindo a interação entre palestrante e participantes;

i) seminário: evento caracterizado pela discussão de tema específico, podendo ser dividido em subtemas e apresentado de diversas formas, tais como palestra, painel, debate ou mesa redonda, para participantes com algum conhecimento sobre o assunto, observado que quando realizado em mais de um dia denomina-se jornada;

j) simpósio: caracteriza-se pela apresentação de um tema geral, o qual é dividido em subtemas e não há debate entre os expositores; e

k) treinamento/aprendizagem em serviço: ação realizada em ambiente próprio de trabalho, objetivando, simultaneamente, a aquisição de conhecimentos e sua aplicação prática;

IV - modalidades de ações educacionais:

a) a distância: possibilita a aprendizagem com mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados isoladamente ou combinados, e veiculados pelos diversos meios de comunicação;

b) presencial: realizada em sala de aula, laboratório ou local com infraestrutura voltada ao ensino-aprendizagem de conteúdos de cunho cognitivo e/ou atitudinal; e

c) híbrida ou mista: envolve as modalidades presencial e a distância;

V - cursos/ações do PEP: são aquelas que têm por objetivo informar e conscientizar a sociedade quanto aos seus direitos e deveres em relação à Previdência Social, com a finalidade de assegurar a proteção social a inclusão social, bem como estimular o acompanhamento das informações previdenciárias e divulgar canais remoto;

VI - ações internas/externas: são treinamentos regularmente instituídos, abertos ao público diversificado, com conteúdo estabelecido por outra entidade pública ou privada ou por profissionais liberais, que estejam alinhados aos interesses do INSS, nos quais os servidores são matriculados e certificados pela entidade realizadora;

VII - as ações externas podem ser:

a) quanto à duração:

1. de curta duração: aquelas com carga horária inferior a 100 (cem) horas;

2. de média duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 100 (cem) e inferior a 360 (trezentas e sessenta) horas; ou

3. de longa duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

b) com ônus: quando implicar direito a inscrição, mensalidade, diárias e/ou passagens, assegurado ao servidor o vencimento ou salário e demais vantagens do cargo ou função;

c) com ônus limitado: quando assegurar ao servidor somente o recebimento do vencimento ou salário e demais vantagens do cargo ou função; ou

d) sem ônus: quando implicar em perda total da remuneração do servidor e não acarretar quaisquer outras despesas para a instituição;

VIII - ações internas: são aquelas com conteúdo programático definido pelo INSS, sendo este o responsável pela certificação da ação, destinadas apenas a servidores e colaboradores do INSS, e que podem ser executadas diretamente pelo INSS ou por meio da contratação de entidade pública ou privada, ou, ainda, de profissionais liberais;

IX - as ações educacionais internas podem ser executadas:

a) quanto à duração:

1. de curta duração: aquelas com carga horária inferior a 100 (cem) horas;

2. de média duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 100 (cem) e inferior a 360 (trezentas e sessenta) horas; ou

3. de longa duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

b) executadas de forma:

1. centralizada: quando for realizada e coordenada pela equipe da área de desenvolvimento que propôs a ação; ou

2. descentralizada: quando for planejada por uma equipe da área de desenvolvimento de determinada instância, mas sua realização será coordenada e implementada pelas equipes descentralizadas de educação;

X - ações de aperfeiçoamento: processo baseado em ações de ensino e aprendizagem de curta e média duração, que atualiza, aprofunda e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

XI - atividade de instrutoria: envolve ministrar aulas, realizar atividades de coordenação pedagógica e técnica, elaborar material didático e atuar em atividades similares ou equivalentes em ações de capacitação, presencial, a distância ou presencial intermediada por tecnologia;

XII - Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA: composto por um conjunto de ferramentas destinadas a aprimorar a experiência de ensino;

XIII - atividade voluntária: execução de atividades de instrução que preste serviços de natureza voluntária, que contribuam para o desenvolvimento de competências individuais do servidor e que atendam aos interesses da instituição;

XIV - capacitação: compreende processos educacionais de curto e médio prazo que utilizam procedimentos sistemáticos e organizados, pelos quais os educandos adquirem ou renovam conhecimentos, habilidades e atitudes para um objetivo pré-definido;

XV - colaboradores: são os estagiários, terceirizados e colaboradores eventuais que prestam serviços no INSS;

XVI - competências de liderança: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos para o exercício de funções de liderança na administração pública, fundamentadas nas diretrizes do Sipec;

XVII - competências transversais: conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e entorno, indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

XVIII - conteudista: servidor que detém conhecimentos específicos do objeto de estudo, que organiza e constrói texto inédito e de sua autoria exclusiva, bem como roteiros para videoaula, exercícios, apostilas, seleção de artigos, apresentações, dinâmicas e avaliações de aprendizagem a serem utilizadas nas ações de desenvolvimento, dentre outros recursos e materiais pedagógicos;

XIX - coordenador pedagógico: servidor que detém conhecimentos específicos e didático-pedagógicos que assessora conteudistas, educadores, mentores e tutores, dentre outros atores das ações de desenvolvimento, na elaboração do planejamento educacional, do plano de aula e no acompanhamento pedagógico das turmas;

XX - **designer educacional**: servidor responsável pela execução das atividades de transposição de conteúdo para a linguagem dialógica, indicação da necessidade de objetos de aprendizagem e interatividade, revisão de roteiro para videoaula, revisão gramatical, análise e proposição de adequação das avaliações de aprendizagem e geração de arquivos para disponibilização em plataforma virtual;

XXI - educação:

a) continuada: consiste em um programa de formação e desenvolvimento com a finalidade de aprimorar as competências e as habilidades com vista ao alcance dos objetivos estratégicos da instituição;

b) formal: oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação, entendidos como educação básica e educação superior; e

c) não formal: aquela que ocorre fora do sistema formal de ensino, sendo complementar a este e em um processo organizado, mas geralmente os resultados de aprendizagem não são avaliados formalmente;

XXII - educador: servidor que detém conhecimento específico, formação didático-pedagógica e que atua nas ações de desenvolvimento dentro da instituição, com o objetivo de facilitar e preparar os servidores e colaboradores para o desempenho de suas atribuições, sendo que no âmbito do INSS, os termos instrutor, multiplicador e facilitador, passam a ser denominados de educador;

XXIII - educando: é o sujeito a quem se destina a ação de desenvolvimento, sendo o construtor do saber em diálogo com o educador e com seus pares;

XXIV - Divisão e Setores Especializados de Educação: servidores designados para exercer atividades específicas na área de educação;

XXV - especialização: cursos de pós-graduação **lato sensu** que têm por objetivo preparar profissionais já graduados, em áreas específicas de estudos, nos termos da legislação vigente;

XXVI - estágio curricular obrigatório: atividade pedagógica do processo educacional, que possibilita a complementação da formação profissional, pelo desenvolvimento de habilidades e aplicação de conceitos teóricos cruzados com a prática supervisionada;

XXVII - gaps de aprendizagem: diferença entre as competências esperadas e as existentes;

XXVIII - gestão por competências: forma de gestão desenvolvida para identificar e gerir perfis profissionais com o objetivo de identificar as oportunidades de melhoria e agregar conhecimento;

XXIX - graduação: curso superior ministrado por instituição devidamente reconhecida de acordo com a legislação em vigor;

XXX - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC): pagamento devido ao servidor pelo desempenho eventual de atividades previstas no Decreto;

XXXI - grupo formal de estudos: ação de desenvolvimento que busca a aquisição de conhecimentos específicos de forma coletiva, propiciando o objeto de estudo e intercâmbio de ideias entre os membros do grupo, sob coordenação de um dos membros;

XXXII - **in company**: trata-se de uma ação de desenvolvimento contratada para atender as necessidades específicas da instituição;

XXXIII - intercâmbio profissional: execução de atividades inerentes à profissão/atividades, por meio de experiência direta supervisionada;

XXXIV - Licença Capacitação: é discricionária, concedida ao servidor após cada quinquênio de efetivo exercício, com a respectiva remuneração, por até 90 (noventa) dias, para participar de eventos de capacitação que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da instituição;

XXXV - material didático pedagógico: a ser utilizado em evento educacional ou disponibilizado para autodesenvolvimento, como recurso de apoio de ensino e aprendizagem, para a obtenção ou recuperação de informações, para teste ou aplicação dos conhecimentos, incluindo manuais, cartilhas, resenhas, artigos, estudos de caso, vídeos educacionais, entre outros;

XXXVI - núcleos descentralizados de educação: equipes constituídas por meio de portaria, com conhecimentos específicos e atribuições definidas de acordo com a temática de atuação;

XXXVII - pós-graduação: é o processo educacional de longo prazo, para pessoas com formação em nível superior, que tem por objetivo a ampliação de conhecimentos teóricos e práticos e adaptação às novas técnicas e métodos de trabalho, incluídos os cursos de pós-graduação **lato sensu** e **stricto sensu**:

a) cursos de pós-graduação **lato sensu**: especializações e **Master Business Administration** (MBAs), que tem por objetivo ampliar o conteúdo da área de conhecimento relacionada à formação da graduação independentes em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor; e

b) cursos de pós-graduação **stricto sensu**: mestrado e doutorado, que têm por objetivo o desenvolvimento de habilidades para condução de pesquisas originais e independentes em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor;

XXXVIII - programa de mentoria: projeto desenvolvido no INSS, que busca formar novos líderes e apoiar o servidor em suas dificuldades, com o intuito de melhorar a sua performance pessoal e institucional;

XXXIX - treinamento regularmente instituído: é qualquer ação de capacitação ou qualificação inserida em uma política institucional;

XL - trilhas de aprendizagem: caminho a ser percorrido pelo servidor no que diz respeito às suas aprendizagens, e podem ser constituídas por diferentes recursos e ações educacionais, de acordo com o objetivo e público a que se destina;

XLI - tutor: servidor com formação em tutoria, que ministre curso a distância e desenvolva papel de mediador no processo de aprendizagem, tendo em vista o alcance dos objetivos propostos nas ações de desenvolvimento;

XLII - visita Técnica/Missão Técnica: visita técnica a instituições públicas ou privadas, feita em grupo ou isoladamente, que visa à obtenção de conhecimentos técnicos ou científicos aplicados;

XLIII - mestrado: curso de pós-graduação **stricto sensu** que tem por objetivo fundamental o aprofundamento do conhecimento profissional e/ou acadêmico, bem como o desenvolvimento de habilidades para execução de pesquisa em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor;

XLIV - mentor: servidor com habilidades e conhecimentos profundos sobre determinado assunto, compartilhando suas experiências com outros servidores;

XLV - mentorado: servidor indicado para participação em ação de mentoria para adquirir conhecimentos e experiência dos mentores; e

XLVI - núcleo de pesquisas e inovação: grupo de pesquisadores com proposta de investigação conjunta, com linhas de pesquisa estabelecidas e enquadradas em áreas de concentração do INSS e servidores que atuem com a gestão educacional relacionada a inovação por meio dos processos educacionais.