



NOSSA MISSÃO: “Assegurar os direitos previdenciários dos segurados e dependentes, mantendo o equilíbrio financeiro e atuarial, promover a educação previdenciária e contribuir para gestão responsável do município.”

PLANO DE CAPACITAÇÃO TREINAMENTO Exercício 2024



ANEXO I

**DA ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA
EXERCÍCIO CIVIL DE 2023 – DATADA DE 26 DE DEZEMBRO DE 2023**



APROVADO

**NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DOS CONSELHOS:
DELIBERATIVO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E
FISCAL MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA
DATADA DE 27 DE DEZEMBRO DE 2024**

EQUIPE PREVIDENCIÁRIA

Vitor Hugo Peixoto Castelliano

Prefeito

Léa Santana Praxedes

Presidente

Landsberg Famento Nascimento

Assessor Jurídico Previdenciário

Dárcio Xavier Ferreira

Assessor de Desenvolvimento Institucional e Controle Interno

João Thomaz da Silva Neto

Diretor Administrativo-Financeiro Previdenciário

Rômulo Gomes Pereira

Diretor de Benefícios

Ítalo Beltrão de Lucena Córdula

Assessor de Informática Previdenciário

Guilhardo de Souza Lourenço

Diretor de Gestão de Investimentos

Thiago Silveira

Diretor de Gestão Atuarial

Thereza Maynara de Almeida Silva

Coordenadora Previdenciária de Administração

Cristiane Jacqueline Felinto
Coordenadora de Benefícios Previdenciários

Vanessa Vencato Lena
Coordenadora Previdenciária de Recursos Humanos

Daniella Cabral de Albuquerque
Setor de Acompanhamento Processual

Fátima Maria de Araújo Pereira
Setor de Aposentadoria

Jackson Ângelo Pereira
Setor de Processamento de Dados

Lia Nazareth Gonçalves
Setor de Arquivo

Ângela Maria Moreira Neves
Setor de Recepção e Protocolo

Leni Santana P. Ribeiro
Resp. Setor de Patrimônio e Materiais / Revisão de Linguagem

CONSELHOS PREVIDENCIÁRIOS

CONSELHO DEIBERATIVO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA – CONDPREV

Léa Santana Praxedes

Presidente do Conselho

Wilma Alves de Lima

Conselheira /Representante dos Servidores Ativos da Câmara Municipal

Juliana de Lima Silva

Conselheira/ Representante do Poder Executivo

Marileide Lourenço da Silva

Conselheira /Representante dos Inativos do Município

CONSELHO FISCAL MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA – CONFIPREV

Adriana Maria Morsch Schmid

Conselheiro Presidente /Representante dos Servidores Inativos

Lorena Rakel Domingos de Farias

Conselheira/ Representante dos Segurados Ativos

Edilza da Paixão Rodrigues

Conselheira/Representante do Poder Legislativo

Jackson Ângelo Pereira

Conselheiro /Representante do Regime Próprio de Previdência Social

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	07
2	OBJETIVO GERAL	07
3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	07
4	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	07
5	PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO DE ACORDO COM O PRÓ-GESTÃO RPPS	08
6	EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	08
7	IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO	08
8	AÇÕES DE DIÁLOGO COM OS SEGURADOS E A SOCIEDADE	10
9	PÚBLICO-ALVO	11
10	RESULTADOS ESPERADOS	11
11	DESENVOLVIMENTO DO PLANO	11
12	FORMAS DE PROCEDIMENTOS	12
13	TABELA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO: AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2024	13

1. APRESENTAÇÃO

O plano anual de capacitação 2024 dos servidores foi elaborado com base no “Programa Básico de Educação Previdenciária do IPSEMC”, o qual trata, de forma geral, sobre capacitações e ações tanto relativas à educação previdenciária como atividades integrativas de pré-aposentadoria e pós-aposentadoria sendo que no plano de capacitação trabalhou-se anual e de forma setORIZADA objetivando qualificá-los para somarem ao seu valor profissional e assim criar um ambiente propício às boas práticas de governança em todos os aspectos e resultados. Com o avanço das gerações, treinamentos e desenvolvimentos necessitam de dinamismo visto que métodos convencionais são ultrapassados e é aí que entra a importância de um bom planejamento. Os cursos sugeridos na planilha anexa podem ser feitos de forma gratuita ou não, dependendo da oferta e localização que atenda a necessidade institucional com abrangência de realização até dezembro de 2024 conforme oportunidades e recursos disponíveis cumprindo a periodicidade anual.

2. OBJETIVO GERAL

Promover a capacitação e atualização que possibilitem o desenvolvimento de competências necessárias para aprimorar o desempenho profissional visando o alcance dos objetivos institucionais do IPSEMC.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;
- b) Capacitar para o desenvolvimento de ações que visem aperfeiçoar o sistema de gestão do nosso RPPS.
- c) Promover ações de desenvolvimento que promovam impactos para uma melhor qualidade de vida no trabalho.

4. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

PRÓ-GESTÃO RPPS - Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios (Portaria MPS nº 185/2015, alterada pela Portaria MF nº 577/2017). Última versão do Manual do Programa 3.4 - Aprovada nas Reuniões da Comissão de Credenciamento e Avaliação do Pró-Gestão RPPS, realizadas nos dias 06/12/2022 e 12/12/2022 e autorizada sua divulgação pela Portaria SPREV nº 4.248, de 22 de dezembro de 2022, publicada no DOU do dia 23/12/2022, com vigência a partir de 02 de janeiro de 2023.

5. PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO DE ACORDO COM O PRÓ-GESTÃO RPPS

O RPPS deverá desenvolver plano de ação de capacitação para os servidores que atuem na unidade gestora, seus dirigentes e conselheiros com os seguintes parâmetros mínimos:

Nível I:	a) Formação básica em RPPS para os servidores. b) Treinamento dos servidores que atuem na área de concessão de benefícios sobre as regras de aposentadorias e pensão por morte. Adicionalmente aos requisitos do Nível I:
Nível II:	a) Treinamento para os servidores que atuem na área de investimentos, mercado financeiro e de capitais e fundos de investimentos. Adicionalmente aos requisitos do Nível II:
Nível III:	a) Treinamento em gestão previdenciária para os servidores contemplando legislação previdenciária, gestão de ativos, conhecimentos de atuária, controles internos e gestão de riscos. b) Programa de Educação Previdenciária que sistematize as ações realizadas e a realizar (planejamento, público-alvo, mecanismos de capacitação permanente). Adicionalmente aos requisitos do Nível III:
Nível IV:	a) Preparação dos servidores e dirigentes para obtenção de certificação individual de qualificação nas respectivas áreas de atuação

6. EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A educação previdenciária diz respeito ao conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica ofertada aos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), aos gestores e conselheiros e diferentes profissionais como também a respeito de assuntos relativos à compreensão do direito à previdência social e de seu papel como política pública nos mais variados aspectos (gestão de ativos e passivos, de pessoas, benefícios, investimentos, orçamento, contabilidade, finanças, estruturas internas e externas de controle, dentre outros). Também são contempladas as ações de divulgação das informações relativas ao resultado da gestão para os diferentes órgãos e entidades integrantes do governo do ente federativo para instituições públicas e privadas e sociedade.

7. IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

O que registramos na Ata de aprovação deste plano foi que um plano de capacitação em educação continuada é extremamente relevante e fundamental para o desenvolvimento e crescimento tanto de indivíduos quanto de organizações, pois promove:

- a) **Atualização de Conhecimentos:**
A rápida evolução tecnológica e mudanças no ambiente de trabalho previdenciário exigem atualização constante. Um plano de capacitação permite que os servidores profissionais se mantenham atualizados em relação às últimas tendências, normatizações, ferramentas e técnicas do seu campo.
- b) **Melhoria de Habilidades:**
Através do programa de educação continuada, observa-se que os servidores profissionais de nossa autarquia têm aprimorado suas habilidades técnicas e interpessoais, tornando-se mais competentes em suas funções. Isso tem levado a um aumento na eficiência e na qualidade do trabalho.
- c) **Inovação e Adaptação:**
Capacitação constante estimula a inovação, incentivando os servidores profissionais a adotarem novas ideias e abordagens. Isso é crucial em ambientes onde a capacidade de adaptação é essencial para o sucesso.
- d) **Retenção de Talentos:**
Oferecer oportunidades de aprendizado e crescimento pode aumentar a satisfação dos funcionários que se prezam e, conseqüentemente, a retenção de talentos. Servidores conscientes que percebem que a autarquia investe em seu desenvolvimento devem ter esse reconhecimento e serem mais propensos a fazer o melhor na sua organização.
- e) **Competitividade Organizacional:**
Como nossa visão de futuro é ser referência na gestão previdenciária, temos investido na educação continuada visando o destaque para melhor em todos os setores. A capacidade de se adaptar rapidamente e manter uma força de trabalho altamente capacitada pode ser uma vantagem competitiva significativa.
- f) **Aumento da Produtividade:**
Servidores Profissionais bem treinados são mais produtivos. A educação continuada ajuda a eliminar lacunas de conhecimento, otimizando processos e contribuindo para um ambiente de trabalho mais eficiente.
- g) **Desenvolvimento de Liderança:**
Planos de capacitação podem incluir programas de desenvolvimento de liderança, preparando os funcionários para assumirem papéis de liderança dentro da organização.
- h) **Adesão a Normas e Regulações:**
O nosso ambiente é sujeito a inúmeras regulações, normas, legislações, nesse caso a educação continuada é muitas vezes uma exigência para garantir que os servidores profissionais estejam atualizados em relação às normas e regulamentações do setor.
- i) **Estímulo à Cultura de Aprendizado:**
Ao enfatizar a importância da educação continuada, a autarquia cria uma cultura que valoriza o aprendizado contínuo, estimulando os funcionários a buscarem constantemente o conhecimento.

j) *Adaptação a Mudanças no Segmento Previdenciário:*

Ambiente de negócio previdenciário é muito complexo e está sujeito a mudanças constantes. O plano de capacitação prepara os servidores profissionais para se adaptarem a essas mudanças, garantindo que o Ipsemc permaneça relevante e bem-sucedida na busca pela excelência pública planejada.

Em resumo, concluímos a elaboração porque um plano de capacitação em educação continuada é essencial para manter a relevância, a competitividade e o crescimento, tanto em nível individual quanto organizacional.

8. AÇÕES DE DIÁLOGO COM OS SEGURADOS E A SOCIEDADE

As ações de diálogo com os segurados e a sociedade deverão contemplar, conforme o nível de certificação:

◆ **Nível I:**

- a) Elaboração de cartilhas, informativos ou programas dirigidos aos segurados que contemplem os conhecimentos básicos essenciais sobre o RPPS e os benefícios previdenciários, que deverá ser disponibilizada em meio impresso ou digital e ou no site do RPPS.
- b) Realização de pelo menos uma audiência pública anual com os segurados, representantes do ente federativo (Poder Executivo e Legislativo) e a sociedade civil, para exposição e debates sobre o Relatório de Governança Corporativa, os resultados da Política de Investimentos e da Avaliação Atuarial.

◆ **Nível II:** Idem ao Nível I.

◆ **Nível III:** Adicionalmente aos requisitos do Nível II:

- a) Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários.
- b) Ações preparatórias para a aposentadoria com os segurados.
- c) Ações de conscientização sobre a vida após a aposentadoria e o envelhecimento ativo com os segurados.

◆ **Nível IV:** Adicionalmente aos requisitos do Nível III:

- a) Ações de educação previdenciária integradas com os Poderes.
- b) Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre finanças pessoais.

9. PÚBLICO ALVO

- Formação básica em RPPS para os Assessores, Diretores Executivos, Chefes de Setores, Serviços Gerais e Conselheiros e servidores efetivos ativos.
- Formação específica para todos os servidores que atuam nas áreas do RPPS: contabilidade, licitação e contratos, atuário, advogados, membros do Comitê de Investimentos, Conselhos, Benefícios, Atendimento ao público.

10. RESULTADOS ESPERADOS

Com a implementação deste plano anual de capacitação espera-se:

- melhor desenvolvimento e qualificação dos colaboradores;
- aumento da transparência e clareza nas concessões de benefícios;
- padronização dos processos organizacionais;
- redução de custos e minimização de perdas;
- melhor qualidade no atendimento de forma geral e melhoria na pesquisa de satisfação;
- melhoria no clima organizacional do IPSEMC.

11. DESENVOLVIMENTO DO PLANO

Tendo em vista que a incorporação de Treinamento e Desenvolvimento continuado tem como objetivo capacitar ou aprimorar o desempenho dos colaboradores em relação a competências comportamentais e técnicas auxiliando na otimização das atividades de rotina e cumprimento das metas da autarquia, os servidores do IPSEMC poderão adquirir ferramentas necessárias ao enfrentamento dos desafios garantindo melhores resultados através dos três seguintes níveis de competências:

11.1 Competências fundamentais básicas

Refere-se ao conjunto de conhecimentos e atitudes necessárias ao atendimento a todos os usuários que procuram o Instituto independente da questão a ser tratada.

11.2 Competências específicas

Trata-se de um conjunto de conhecimentos e habilidades profissionais e técnicas diretamente utilizadas para operacionalização das atividades e/ou processos da autarquia sejam eles na área de concessão de aposentadorias e pensões, administrativa, financeira, orçamentária, contabilidade, investimentos, atuária, jurídica, patrimonial, arquivística, recursos humanos, segurança da informação, análise de dados, domínio de software entre outras.

11.3 Competências gerenciais

Diz respeito a competências que devem ser apresentadas pelos diretores executivos, assessores, chefes de setores que possuam pessoas sob sua coordenação.

Mediante o plano estabelecido as ações de capacitação e treinamento poderão ser desenvolvidas ou realizadas na modalidade presencial, semipresencial e a distância dependendo da oferta e da oportunidade tanto de forma gratuita por meio das instituições que ofertam como adquiridas ou compradas na forma legal de tal modo que atenda as necessidades do IPSEMC objetivando capacitar os servidores envolvidos no processo e nas atividades organizacionais como também visando o aperfeiçoamento contínuo dos pilares da governança do RPPS - IPSEMC. Conforme previsto no “Programa Básico de Educação Previdenciária de do IPSEMC” as linhas de desenvolvimento são as seguintes:

- a) ***Iniciação no serviço em RPPS*** – Visa a formação de grupos de estudo a fim de tomar conhecimento sobre o funcionamento de um RPPS e das peculiaridades do IPSEMC.
- b) ***Formação Geral*** – Visa a oferta de participação em Cursos, Congressos, Seminários, Simpósios, Encontros, Mesas Redondas e Palestras sobre temas que envolvem gestão de RPPS como um todo.
- c) ***Educação formal*** – Visa a viabilização de cursos específicos nas áreas de RPPS e gestão pública.

12. FORMAS DE PROCEDIMENTOS

O Plano Anual de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

- a) ***Capacitação interna*** – realizada por instrutores internos que ocupam cargos de direção e chefia ou por facilitadores parceiros. Os temas são determinados de acordo com a necessidade do IPSEMC e, no que couber, em alinhamento ao Pró-Gestão RPPS. Para participar desses treinamentos os servidores, parte do público-alvo, serão designados pela Presidência e Diretoria Executiva que, em conjunto, decidirão sobre os demais interessados cuja capacitação não for direcionada a todos considerando as especificidades de cada ação.
- b) ***Capacitação externa*** – realizada em instituições públicas ou privadas situadas em plataformas digitais ou de forma presencial sendo eles congressos, seminários, simpósios, fóruns, etc. Para participar de tais treinamentos o servidor deve fazer sua inscrição na plataforma correspondente ao evento requerido. Ao final de cada curso é obrigatório encaminhar o certificado à Coordenadoria de Recursos Humanos – COORDRH.

13. TABELA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO - AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2024

ANEXO I

DA ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA EXERCÍCIO CIVIL DE 2023– DATADA DE 26 DE DEZEMBRO DE 2023

Tema da capacitação e/ou treinamento			Externo ou Interno como responsável	Público-alvo	Quantidade	Prazo para realização
Congresso Previdência ABIPEM	Nacional	de	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	10	Até Novembro/2024
Congresso Previdência ANEPREM	Nacional	de	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	10	Até Novembro/2024
Congresso Previdência ABIPEM/INVESTIMENTOS	Nacional	de	Externo	Comitê de Investimentos	6	Até Março/2024
Congresso Previdência ANEPREM/CONSELHEIROS	Nacionais	de	Externo	Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	8	Até Dezembro/2024
Evento Gestores XP Expert	Institucional	de	Externo	Diretoria Executiva	4	Até Agosto/2024
Eventos Gestores/Administradores Fundos		de	Externo	Diretoria Executiva	4	Até Dezembro/2024
Seminário Previdência da ASPREVPB	Estadual	de	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	26	Até agosto/2024
Convocações Federais ou Nacionais ou Estaduais	de Órgãos ou Associações		Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	6	Dezembro/2024
Formação Jurídica em eventos específicos para RPPS	de Assessoria nacionais		Externo	Assessoria Jurídica e Benefícios	3	Até Outubro/2024

Seminários ou Palestras Específicas (Paraíba ou Estados vizinhos)	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	26	Agosto/2024
x Seminário Municipal de Previdência	Interno	Servidores do RPPS Servidores Ativos	20	Até Dezembro/2024
Atualização Controle Interno no RPPS (Ferramentas de gestão, por meio do controle interno)	Externo	Comissão de CI, Jurídico, Benefícios, Administrativo, Financeiro, Patrimônio, Investimentos e outros	10	Até outubro/2024
Curso preparatórios para as novas Certificações	Externo	Gestor, Diretoria, Conselheiros, Comitê de Investimentos	15	Até junho/2024
Gestão de Benefícios - Alterações promovidas pela EC 103/2019 nas regras de concessão dos benefícios LOM 24/20 2(entre outros).	Interno	Sector de Concessão de Benefícios, Administração	5	Até junho/2024
X Seminário Municipal de Previdência	Interno	Servidores do RPPS Inativos e Pensionistas do Município	20	Até Dezembro/2024
Gestão e legislação Atuarial	Interno	Gestor, Diretoria, Conselheiros, Comitê de Investimentos	15	Até Junho/2024

PLANO DE CAPACITAÇÃO / FORMAÇÃO E TREINAMENTO 2023

Tema da capacitação e/ou treinamento	Externo ou Interno como responsável	Público-alvo	Quantitativo	Prazo para realização
Gestão de Investimentos x Controle de Riscos	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	15	Até abril/2024
Gestão de Investimentos Tesouro Direto	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	15	Até abril/2024
Gestão de Ativos	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	15	Até Dezembro 24
Ações	Externo		15	Até Julho /2024
Curso sobre Segurança da Informação	Externo	Membros da CPSI e outros	15	Até dez/2024
Curso para Benefícios	Interno ou Externo	Setor de Benefício e Controle Interno	5	Até Julho /2024
Curso para Controle Interno	Externo	Controle Interno e Comissão	5	Até dezembro /2024
Curso para Ouvidoria	Externo	Ouvidoria e Controle Interno	3	Até dezembro /2024
Lei de Licitações	Externo	CPL, Controle Interno e Patrimônio	6	Até Julho/2024
Oficinas Técnicas COMPREV/LICITAÇÕES/E-SOCIAL	Externo	Setores envolvidos diretamente	5	Até dezembro/2024
Visitas Técnicas a Gestores de Investimentos	Externo	COI	5	Até Dezembro/2024

13.1 Relação de entidades e/ou instituições que poderão ser adotadas pelo IPSEMC e tabela dos cursos por setor de abrangência

- TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO – TCE/PB;
- ESCOLA VIRTUAL DO GOVERNO – EVG;
- SABERES DO SENADO FEDERAL – SF;
- A&I CONSULTING – GOVERNANÇA, RISCOS E COMPLIANCE (EDUCAÇÃO PAR RPPS);
- CRIANDO VALOR – EDUCAÇÃO PARA RPPS;
- CURSOS EAD OU NÃO GRATUITOS OU COMPRADOS / ADQUIRIDOS);
- ASSOCIAÇÕES DE PREVIDÊNCIAS NACIONAIS, ESTADUAIS, REGIONAIS;
- OUTRAS INSTITUIÇÕES DISPONÍVEIS NO MERCADO.