

IPSEMC



Pró-Gestão
RPPS
CERTIFICAÇÃO
NÍVEL III



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 E TREINAMENTO



2
0
2
5

PLANO DE CAPACITAÇÃO & TREINAMENTO

VALORIZANDO
SEU FUTURO

 ipsemc.pb.gov.br
 facebook.com/ipsemc
 instagram.com/ipsemc
 Rua Ver. Benedito Ribeiro de Araújo, 648,
Formosa, Cabedelo/PB, CEP: 58.101-132
 ipsemc@ipsemc.pb.gov.br
 Tel.: (83) 3228-1434 e (83) 3228-4799



ANEXO I
**DA ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA
EXERCÍCIO CIVIL DE 2025 – DATADA DE 13 DE MARÇO DE 2025**

APROVADO
**NA REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO
DELIBERATIVO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA
DATADA DE 29 DE ABRIL DE 2025**

2



IPSEMC VALORIZANDO O SEU FUTURO!

EQUIPE PREVIDENCIÁRIA

André Luís Almeida Coutinho

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 DELIBERATIVO 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 2025..... | 13 |

1. APRESENTAÇÃO

O plano anual de capacitação 2025 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 2025 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 3.6 - Aprovada nas Reuniões da Comissão de Credenciamento e Avaliação do Pró-Gestão RPPS, realizadas nos dias 03/02/2025, e autorizada a sua divulgação pela Portaria SRPC nº 446, publicada no DOU do dia 21/02/2025, com vigência a partir de sua publicação.

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, sobre sistema financeiro, 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; e, 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; e
- 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.



IPSEMC VALORIZANDO O SEU FUTURO!

**13. TABELA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO
- AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2025 -**

ANEXO I

DA ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA

EXERCÍCIO CIVIL DE 2025 – DATADA DE 13 DE MARÇO DE 2025

| Tema da capacitação e/ou treinamento | Externo ou Interno como responsável | Público-alvo | Quantidade | Prazo para realização |
|---|--|--|-------------------|------------------------------|
| Congresso Nacional de Previdência ABIPEM | Externo | Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades | 9 | Até Novembro/2025 |
| 3º Congresso Brasileiro de Mulheres do RPPS | Externo | Gestor, Diretoria, Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades | 4 | Até Novembro/2025 |
| Congresso Nacional de Previdência ANEPREM | Externo | Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades | 6 | Até Novembro/2025 |
| Evento Institucional de Gestores Diversos | Externo | Diretoria Executiva | 4 | Até Novembro/2025 |
| Eventos de Gestores/Administradores de Fundos | Externo | Diretoria Executiva | 4 | Até Dezembro/2025 |
| Seminário Estadual de Previdência da ASPREVPB | Externo | Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades | 25 | Até Setembro/2025 |
| Convocações de Órgãos Federais ou Associações Nacionais ou Estaduais | Externo | Gestor, Diretoria outros servidores em havendo possibilidades | 2 | Dezembro/2025 |
| Formação de Assessoria Jurídica em eventos nacionais específicos para RPPS | Externo | Assessoria Jurídica e Benefícios | 4 | Até Novembro/2025 |
| Seminários ou Palestras Específicas (Paraíba ou Estados vizinhos) | Externo | Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades | 5 | Novembro/2025 |
| XI Seminário Municipal de Previdência | Interno | Servidores do RPPS / Conselheiros Servidores Ativos | 28 | Até Dezembro2025 |

| | | | | |
|--|--------------------|--|----|-------------------|
| 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 | 5 | Até Dezembro/2025 |
| Curso preparatórios para as novas Certificações | Externo | Gestor, Diretoria, Conselheiros, Comitê de Investimentos | 4 | Até Dezembro/2025 |
| Gestão de Benefícios - Alterações promovidas pela EC 103/2019 nas regras de concessão dos benefícios LOM 24/20 2(entre outros). | Interno | Setor de Concessão de Benefícios, Administração | 10 | Até Novembro/2025 |
| XII Seminário Municipal de Previdência | Interno | Servidores do RPPS, Conselheiros, Inativos e Pensionistas do Município | 28 | Até Novembro/2025 |
| Congresso Nacional de Previdência ABIPEM CONSELHEIROS | Externo | Gestor e Conselheiros | 8 | Até Novembro/2025 |
| Gestão e legislação Atuarial | Interno | Gestor, Diretoria, Conselheiros, Comitê de Investimentos | 10 | Até Novembro/2025 |
| Gestão de Investimentos x Controle de Riscos | Externo | Membros do COI e Conselhos e outros | 10 | Até Novembro/2025 |
| Gestão de Investimentos Tesouro Direto | Externo | Membros do COI e Conselhos e outros | 10 | Até Novembro/2025 |
| Gestão de Ativos | Externo | Membros do COI e Conselhos e outros | 10 | Até Novembro/2025 |
| Ações | Externo | Membros do COI e Conselhos e outros | 10 | Até Novembro/2025 |
| Curso e/ou Seminário e outros sobre Segurança da Informação | Externo | Membros da CPSI e outros | 5 | Até Dezembro/2025 |
| Curso e/ou Seminário e outros sobre Benefícios | Interno ou Externo | Setor de Benefício e Controle Interno | 5 | Até Dezembro/2025 |
| Curso e/ou Seminário e outros para Controle Interno | Externo | Controle Interno e Comissão | 5 | Até Dezembro/2025 |
| Curso e/ou Seminário e outros sobre Ouvidoria | Externo | Ouvidoria e Controle Interno | 3 | Até Dezembro/2025 |
| Curso e/ou Seminário e outros de Licitações | Externo | CPL, Equipe de Planejamento, | 12 | Até Dezembro/2025 |

| | | Controle Interno e Patrimônio | | |
|---|---------|--------------------------------|---|-------------------|
| Oficinas Técnicas COMPREV/ LICITAÇÕES/E-SOCIAL | Externo | Setores envolvidos diretamente | 5 | Até Dezembro/2025 |
| Visitas Técnicas a Gestores de Investimentos | Externo | COI | 5 | Até Dezembro/2025 |

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 PARA 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.

P.S. Submetido à apreciação do Conselho Deliberativo que aprovou na 2ª Reunião Ordinária do Exercício de 2025, ocorrida no dia 29 de abril de 2025.