

IPSEMC



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

2026



**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 2026 – DATADA DE 21 DE JANEIRO DE 2026**

APROVADO

**NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO CONSELHO
DELIBERATIVO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA**

DATADA DE 22 DE JANEIRO DE 2026



IPSEMC VALORIZANDO O SEU FUTURO!

EQUIPE PREVIDENCIÁRIA

Edvaldo Manoel de Lima Neto
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 Angelo Pereira
Setor de Processamento de Dados

Lia Nazareth Gonçalves
Setor de Arquivo

Angela 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 Angelo 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	09
8	AÇÕES DE DIÁLOGO COM OS SEGURADOS E A SOCIEDADE	10
9	PÚBLICO-ALVO	10
10	RESULTADOS ESPERADOS	11
11	DESENVOLVIMENTO DO PLANO	11
12	FORMAS DE PROCEDIMENTOS	12
13	AS AÇÕES SERÃO REALIZADAS OU NÃO DE ACORDO COM AS POSSIBILIDADES EXISTENTES	13
14	TABELA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO: AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2026.....	14

1. APRESENTAÇÃO

O plano anual de capacitação 2026 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 2026 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:	<p>a) Formação básica em RPPS para os servidores.</p> <p>b) Treinamento dos servidores que atuem na área de concessão de benefícios sobre as regras de aposentadorias e pensão por morte.</p> <p>Adicionalmente aos requisitos do Nível I:</p>
Nível II:	<p>a) Treinamento para os servidores que atuem na área de investimentos, sobre sistema financeiro, mercado financeiro e de capitais e fundos de investimentos.</p> <p>Adicionalmente aos requisitos do Nível II:</p>
Nível III:	<p>a) Treinamento em gestão previdenciária para os servidores, contemplando legislação previdenciária, gestão de ativos, conhecimentos de atuária, controles internos e gestão de riscos; e,</p> <p>b) Programa de Educação Previdenciária que sistematize as ações realizadas e a realizar (planejamento, público-alvo, mecanismos de capacitação permanente.</p> <p>Adicionalmente aos requisitos do Nível III:</p>
Nível IV:	<p>a) Preparação dos servidores e dirigentes para obtenção de certificação individual de qualificação nas respectivas áreas de atuação</p>

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:

- 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.
- 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.





13. AS AÇÕES SERÃO REALIZADAS OU NÃO CONFORME AS POSSIBILIDADES EXISTENTES

13

Realizar **ações de capacitação de acordo com as possibilidades existentes no RPPS** é uma prática essencial para fortalecer a gestão previdenciária, garantir conformidade normativa e promover a melhoria contínua dos processos, mesmo diante de limitações orçamentárias, estruturais ou operacionais. A **possibilidade existente** abrange tanto situações surgidas no âmbito do Ente Federativo como no RPPS. O Ipsemc entende:

- I- **Capacitação como investimento estratégico:** No âmbito do RPPS, a capacitação, verdadeiramente necessária, não deve ser vista como despesa, mas como investimento estratégico, pois contribui diretamente para a qualificação das decisões, a mitigação de riscos, o fortalecimento da governança e o cumprimento das exigências legais e dos critérios do Pró-Gestão RPPS.
 - II- **Adequação à realidade do RPPS:** O RPPS possui uma realidade própria, com diferentes níveis de recursos financeiros, equipe técnica e demandas específicas. Assim, as ações de capacitação devem ser planejadas de forma realista e proporcional, considerando:
 - Disponibilidade orçamentária;
 - Estrutura administrativa existente;
 - Quantitativo e perfil dos servidores, conselheiros e membros de comitês;
 - Prioridades institucionais e riscos identificados.
 - III- **Aproveitamento das possibilidades existentes:** Mesmo com restrições, é possível promover capacitações eficazes por meio de alternativas viáveis, tais como:
 - **Cursos e treinamentos online**, gratuitos ou de baixo custo, oferecidos por órgãos oficiais, associações previdenciárias e instituições de ensino;
 - **Participação em eventos técnicos, seminários e congressos**, conforme disponibilidade orçamentária, priorizando temas estratégicos;
 - **Capacitações internas**, com compartilhamento de conhecimento entre servidores mais experientes;
 - **Parcerias institucionais** com outros RPPS, tribunais de contas, associações e entidades representativas;
 - **Estudos dirigidos**, leitura orientada de normas, manuais, notas técnicas e legislação aplicável.
 - IV- **Foco nos públicos estratégicos:** As ações de capacitação devem contemplar, de forma equilibrada:
 - Gestores e equipe técnica;
 - Conselheiros deliberativos e fiscais;
 - Membros do Comitê de Investimentos;
 - Quando possível, outras categorias.
- Esse alinhamento garante decisões mais técnicas, responsáveis e aderentes às normas previdenciárias.
- V- **Planejamento e registro das ações:** É fundamental que as capacitações sejam planejadas, registradas e avaliadas, ainda que simples, demonstrando, como sempre o Ipsemc faz.
 - Coerência com os objetivos institucionais;
 - Continuidade das ações;
 - Compromisso com a profissionalização da gestão.

Realizar ações de capacitação de acordo com as possibilidades existentes no RPPS demonstra responsabilidade administrativa, maturidade institucional e compromisso com a boa governança. Mesmo com recursos limitados, é possível promover o desenvolvimento técnico e fortalecer a gestão previdenciária por meio de planejamento, criatividade e aproveitamento inteligente das oportunidades disponíveis.

14. TABELA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO - AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2026 -

ANEXO I

DA ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA

EXERCÍCIO CIVIL DE 2026– DATADA DE 21 DE JANEIRO DE 2026

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/2026
3º Congresso Brasileiro de Mulheres do RPPS	Externo	Gestor, Diretoria, Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	4	Até Novembro/2026
Congresso Nacional de Previdência ANEPREM	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	6	Até Novembro/2026
Evento Institucional de Gestores Diversos	Externo	Diretoria Executiva	4	Até Novembro/2026
Eventos de Gestores/Administradores de Fundos	Externo	Diretoria Executiva	4	Até Dezembro/2026
Seminário Estadual de Previdência da ASPREVPB	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	25	Até Setembro/2026
Convocações de Órgãos Federais ou Associações Nacionais ou Estaduais	Externo	Gestor, Diretoria outros servidores em havendo possibilidades	2	Dezembro/2026
Formação de Assessoria Jurídica em eventos nacionais específicos para RPPS	Externo	Assessoria Jurídica e Benefícios	4	Até Novembro/2026
Seminários ou Palestras Específicas (Paraíba ou Estados vizinhos)	Externo	Gestor, Diretoria – Conselheiros e outros servidores em havendo possibilidades	5	Novembro/2026
XI Seminário Municipal de Previdência	Interno	Servidores do RPPS / Conselheiros Servidores Ativos	28	Até Dezembro/2026

Tema da capacitação e/ou treinamento	Externo ou Interno como responsável	Público-alvo	Quantidade	Prazo para realização
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/2026
Curso preparatórios para as novas Certificações	Externo	Gestor, Diretoria, Conselheiros, Comitê de Investimentos	4	Até Dezembro/2026
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/2026
XII Seminário Municipal de Previdência	Interno	Servidores do RPPS, Conselheiros, Inativos e Pensionistas do Município	28	Até Novembro/2026
Congresso Nacional de Previdência ABIPEM CONSELHEIROS	Externo	Gestor e Conselheiros	8	Até Novembro/2026
Gestão e legislação Atuarial	Interno	Gestor, Diretoria, Conselheiros, Comitê de Investimentos	10	Até Novembro/2026
Gestão de Investimentos x Controle de Riscos	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	10	Até Novembro/2026
Gestão de Investimentos Tesouro Direto	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	10	Até Novembro/2026
Gestão de Ativos	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	10	Até Novembro/2026
Ações	Externo	Membros do COI e Conselhos e outros	10	Até Novembro/2026
Curso e/ou Seminário e outros sobre Segurança da Informação	Externo	Membros da CPSI e outros	5	Até Dezembro/2026
Curso e/ou Seminário e outros sobre Benefícios	Interno ou Externo	Setor de Benefício e Controle Interno	5	Até Dezembro/2026
Curso e/ou Seminário e outros para Controle Interno	Externo	Controle Interno e Comissão	5	Até Dezembro/2026
Curso e/ou Seminário e outros sobre Ouvidoria	Externo	Ouvidoria e Controle Interno	3	Até Dezembro/2026

Tema da capacitação e/ou treinamento	Externo ou Interno como responsável	Público-alvo	Quantidade	Prazo para realização
Curso e/ou Seminário e outros de Licitações	Externo	CPL, Equipe de Planejamento, Controle Interno e Patrimônio	12	Até Dezembro/2026
Oficinas Técnicas COMPREV/ LICITAÇÕES/E-SOCIAL	Externo	Setores envolvidos diretamente	5	Até Dezembro/2026
Visitas Técnicas a Gestores de Investimentos	Externo	COI	5	Até Dezembro/2026

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.



*P.S. Submetido à apreciação do Conselho Deliberativo
que aprovou na 1ª Reunião Extraordinária do
Exercício de 2026, registrada em ata,
ocorrida no dia
22 de janeiro de 2026.*