

Plano de Ação de Capacitação



2025

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DE ANGRA DOS REIS

R. Dr. Orlando Gonçalves, 231 - Parque das Palmeiras, Angra dos
Reis - RJ, CEP: 23906-540

Fone: (24) 3365-5260

Luciane Pereira Rabha
Diretora Presidente

Edenilze Alves Ferreira
Diretora Administrativo

Thiago de Siqueira Sousa
Diretor de Benefícios

Jediael Souza Estoduto
Diretor Financeiro

Mayara do Nascimento Rosa
Diretora de Recursos Humanos

HISTÓRICO DE VALIDAÇÃO

Título Plano de Ação de Capacitação - 2025	Autor Diretoria de Recursos Humanos	Elaborado em 16/12/2024
Aprovado por Diretoria Executiva	Aprovado em 27/01/2025	Instrumento de Aprovação Ata da 1ª Reunião Ordinária da Diretoria Executiva

1. APRESENTAÇÃO

MISSÃO

Garantir proteção previdenciária ao servidor público municipal e seus dependentes, assegurando excelência no atendimento e nos serviços prestados.

VISÃO

Ser reconhecido como patrimônio do servidor público municipal, destacando-se pela sustentabilidade do regime previdenciário e pela eficiência na gestão.

VALORES

- Ética
- Eficiência
- Transparência
- Capacitação Permanente
- Responsabilidade
- Sustentabilidade

PÚBLICO-ALVO

- Servidores públicos municipais
- Servidores efetivos e comissionados do ANGRAPREV
- Gestores municipais e do ANGRAPREV
- Membros dos Conselhos de Administração e Fiscal do ANGRAPREV

PERÍODO DE EXECUÇÃO

Janeiro a dezembro de 2025.

2. CONCEITOS E MÉTODOS

As constantes alterações tanto na legislação previdenciária, quanto nos conceitos de gestão dos RPPS, vêm se apresentando como um dos grandes desafios a serem enfrentados pelos órgãos gestores do sistema de previdência municipal. Essa demanda, cada vez maior, por iniciativas de capacitação e de formações específicas, abordando os diversos ramos do conhecimento envolvidos na gestão dos sistemas de seguridade social e considerando, ainda, os conhecimentos exigidos daqueles que atuam nos órgãos e entidades da administração pública, obrigam a adoção de medidas administrativas que possibilitem o desenvolvimento de competências próprias pelos servidores que atuam em determinadas áreas do RPPS.

Dessa forma, desenvolvemos um planejamento integrado de iniciativas para o ano de 2025, contemplando um Programa de Treinamento, Capacitação e Formação Continuada para os servidores e conselheiros do ANGRAPREV.

O Programa teve como visão preponderante, o treinamento e o desenvolvimento de pessoas voltado para os interesses da instituição.

Investir na educação previdenciária e institucional é investir no sucesso da nossa organização: ter profissionais mais capacitados tecnicamente e com habilidades sociais bem desenvolvidas torna a instituição mais eficiente, pois nossos colaboradores adotarão as melhores práticas de suas funções, entregando serviços de melhor qualidade aos nossos segurados e até mesmo com uma produtividade maior.

Porém, não bastava implantar qualquer treinamento isolado e achar que é o bastante. Essa estratégia deve ser contínua e resultar de bastante planejamento. Caso contrário, toda a ação pode se tornar ineficiente ao:

- a) Não contemplar as reais necessidades do ANGRAPREV;
- b) Não compreender o perfil dos colaboradores e assim não conseguir transmitir conhecimento e despertar a mudança de comportamento;
- c) Não usar metodologias eficazes;
- d) Não engajar os servidores nas atividades;
- e) Não saber se as ações estão realmente trazendo resultados.

Tudo isso pode transformar uma ação benéfica como o programa de treinamento em algo que gere desperdícios de tempo, esforços e dinheiro.

Por isso que todo programa de treinamento do ANGRAPREV foi feito com bastante planejamento. Somente assim os servidores serão capacitados em diversas habilidades, melhorando o seu desempenho, beneficiando o Instituto e garantindo um serviço de melhor e maior qualidade.

Para isso acontecer, elaboramos um programa de treinamento baseado nas seguintes premissas e conceitos:

2.1. Identificar as Necessidades e Definir os Objetivos

- Levantamento das necessidades de treinamento (LNT) para mapear lacunas e oportunidades.
- Definição de metas claras para capacitação, como aprimoramento técnico, desenvolvimento de lideranças e melhoria do atendimento.

2.2. Conhecer o Público-Alvo

- Análise do perfil dos participantes para adequação do conteúdo e abordagem metodológica.
- Adaptação dos treinamentos conforme as necessidades específicas de cada área.

2.3. Escolher a Metodologia Adequada

- Utilização de abordagens presenciais e remotas (EAD e ensino híbrido).
- Gamificação para aumentar engajamento e retenção do conhecimento.
- Metodologias dinâmicas como estudo de caso, oficinas práticas e simulações.

2.4. Executar o Programa de Treinamento

- Desenvolvimento de conteúdo didático alinhado às necessidades identificadas.
- Estruturação do ambiente de treinamento adequado (físico ou digital).
- Comunicação clara sobre os objetivos e benefícios do programa aos participantes.

2.5. Avaliar e Aprimorar o Programa de Treinamento

- Monitoramento dos resultados através de feedbacks e avaliações periódicas.
- Utilização de indicadores de desempenho para medir impacto e eficiência dos treinamentos.

3. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO – LTN

- O LNT foi adotado como ferramenta estratégica para avaliar e identificar lacunas de conhecimento, permitindo o desenvolvimento de um plano de capacitação assertivo.
- Principais Etapas do LNT:
- Análise Organizacional: Avaliação da aderência à missão, visão e valores institucionais.
- Análise de Recursos Humanos: Identificação do perfil profissional e competências necessárias.
- Análise da Estrutura do Cargo: Definição das habilidades essenciais para cada função.
- Avaliação do Treinamento: Criação de critérios para medir eficiência das capacitações.
- Ferramentas Utilizadas no LNT:
- Observação direta: Análise de indicadores como desempenho, absenteísmo e turnover.
- Entrevistas individuais: Coleta de percepções dos colaboradores e gestores.
- Questionários: Diagnóstico estruturado sobre necessidades e expectativas.
- Grupos focais: Discussões com equipes para levantamento coletivo de demandas.
- Avaliação de desempenho: Análise quantitativa e qualitativa do desempenho individual e coletivo.
- O LNT permitiu a formulação de um programa de capacitação alinhado às reais necessidades dos servidores, garantindo otimização de recursos e maximização de resultados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Ação de Capacitação 2025 do ANGRAPREV é uma iniciativa estratégica voltada para o aprimoramento contínuo dos servidores, promovendo eficiência, produtividade e melhoria na qualidade dos serviços prestados.

Com a implementação deste plano, a instituição busca garantir que seus colaboradores estejam preparados para enfrentar os desafios do setor previdenciário, assegurando um atendimento qualificado e alinhado às melhores práticas do mercado.

PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO - 2025

ÁREA RESPONSÁVEL – DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

O QUE (CURSO)	ONDE	INÍCIO PREVISTO	FIM PREVISTO	PARTICIPANTES	OBJETIVO	QUANTO (CUSTO ESTIMADO)	CARGA HORÁRIA	STATUS
Congresso de Conselheiros e Gestores da ANEPREM	Rio de Janeiro	19/02/25	21/02/25	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Melhoria na área do conhecimento e nas condições de trabalho dos servidores e dos Conselheiros	11.700,00	18 HORAS	Realizado
Congresso Brasileiro de Investimentos nos RPPS - ABIPEM	Florianópolis - SC	12/03/25	14/03/25	Servidores e membros do COMINV	Atualização sobre Política de Investimentos, papel do Conselho entre outros	2.850,00	16 HORAS	Realizado
TRM	Angra dos Reis-RJ	12/03/25	12/03/25	Servidores da área de Controle Interno	Treinamento sobre os Termos de Requisitos Mínimos para pagamento e seus anexos	ZERO	02 HORAS	Realizado
Capacitação Início de Mandato, Orientação aos Gestores	Rio de Janeiro	19/03/25	19/03/25	Servidores da área de Benefício	Atualização e orientação aos gestores sobre início de mandato	ZERO	07 HORAS	Realizado
Direito Tributário	Angra dos Reis-RJ	20/03/25	28/03/25	Servidores das áreas Jurídica e Financeira	Capacitação sobre as alterações do Sistema Tributário Nacional promovidas pela emenda Constitucional nº 132 e Lei Complementar nº 214	ZERO	18 HORAS	Realizado
Seminário de Investimento da AEPREMERJ	Penedo-RJ	07/04/25	08/04/25	Servidores e membros do COMINV	Aprimorar conhecimentos na área de investimentos	3.000,00	16 HORAS	Realizado
Congresso Estadual da AEPREMERJ	Buzios-RJ	16/06/25	18/06/25	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Promover intercâmbio, trocar experiências e aprimorar conhecimentos	10.000,00	24 HORAS	Realizado
Orçamento e Finanças Públicas Municipais	ENAP	junho	17/07/25	Servidores da área de Controle Interno	Conhecimento em Orçamento e Finanças Públicas Municipais	ZERO	20 HORAS	Realizado
Básico em Orçamento Público	ENAP	junho	17/07/25	Servidores da área de Controle Interno	Conhecimento em Orçamento Público	ZERO	30 HORAS	Realizado

Instrumentos de Planejamento: PPA, LDO e LOA	ENAP	junho	23/07/25	Servidores da área de Controle Interno	Instrumentos de Planejamento: PPA, LDO e LOA	ZERO	14 HORAS	Realizado
Introdução ao Orçamento Público	ENAP	junho	16/08/25	Servidores da área de Controle Interno	Conhecimento em Orçamento Público	ZERO	40 HORAS	Realizado
58º Congresso Previdenciário da ABIPEM	Foz do Igauçu-PR	25/06/25	27/06/25	Servidores e membros do Comitê de Investimentos	Promover intercâmbio, trocar experiências e aprimorar conhecimentos	2.400,00	24 HORAS	Realizado
Funcionalidade Plano de Contratações Anual (PCA)	Angra dos Reis-RJ	03/07/25	03/07/25	Servidores das áreas de Controle Interno, Administrativo e Contabilidade	Compreender afuncionalidade do Plano de Contratações Anual (PCA)	ZERO	04 HORAS	Realizado
Noções de Administração Pública	Angra dos Reis-RJ	07/07/25	07/07/25	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	ZERO	04 HORAS	Realizado
Ética no Serviço Público	Angra dos Reis-RJ	08/07/25	08/07/25	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	ZERO	04 HORAS	Realizado
Noções de Governo Eletrônico	Angra dos Reis-RJ	08/07/25	08/07/25	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	ZERO	04 HORAS	Realizado
Noções de Gerenciamento do Projeto e Processos	Angra dos Reis-RJ	15/07/25	15/07/25	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	ZERO	03 HORAS	Realizado
Noções de Contabilidade e Orçamento Público	Angra dos Reis-RJ	17/07/25	17/07/25	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	ZERO	03 HORAS	Realizado
Noções de Licitações Públicas	Angra dos Reis-RJ	22/07/25	24/07/25	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	ZERO	06 HORAS	Realizado
Noções de Controle Interno	TCE-PR	31/07/2025	09/08/2025	Servidores e membros do CONSAD	Noções em: Unidade de Controle Interno, Gestão de Riscos, Modelo de 3 linhas na Administração Pública, Fundamentos para Efetiva Atuação da Auditoria, Governança Organizacional e Controle Interno	ZERO	16 HORAS	Realizado
Despesas de Pessoal	TCE-RJ	09/08/2025	19/08/2025	Diretoria de Recursos Humanos	Noções em: Governança Aplicada à Gestão de Pessoas, Planejamento das Despesas de Pessoal no Setor Público, Sistema Remuneratório, Questões Previdenciárias, Noções de Regimes Jurídicos Funcionais e Previdenciários	ZERO	15 HORAS	Realizado

Seminário Jurídico e Atuarial	Penedo-RJ	22/09/25	23/09/25	Servidores das áreas Jurídico, Atuarial e Controle Interno	Aprimorar e atualizar conhecimentos na área Jurídica e atuarial	8.000,00	16 HORAS	
Previdência para Servidores Públicos	TCE-PR	A definir	A definir	Servidores da área de Concessão de Benefícios	Noções em: Aposentadoria no Regime Próprio de Previdência, Pensões no Regime Próprio de Previdência, Previdência Complementar dos Servidores Públicos, Aposentadoria no Regime Próprio de Previdência Social	ZERO	09 HORAS	
Noções básicas de atendimento ao Cidadão	ENAP	A definir	A definir	Servidores lotados nas áreas de atendimento	Ferramentas conceituais e práticas para aprimorar o serviço prestado ao cidadão.	ZERO	20 HORAS	
Planejamento e Organização Pessoal no Trabalho	ENAP	A definir	A definir	Servidores	Apresentar ferramentas, reflexões e práticas relacionadas ao planejamento e organização pessoal no trabalho.	ZERO	20 HORAS	
Atuação Gerencial das Ouvidorias para melhoria da Gestão Pública	ENAP	A definir	A definir	Ouvidor	Aprimoramento da capacidade gerencial das ouvidorias para melhoria da gestão e proteção aos direitos dos usuários de serviços públicos.	ZERO	20 HORAS	
Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	ENAP	A definir	A definir	Diretoria de Recursos Humanos e Controle Interno	capacitar os servidores públicos para estruturar sistemas de medição do desempenho institucional, dos pontos de vista estratégico e gerencial.	ZERO	25 HORAS	
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	ENAP	A definir	A definir	Servidores que exercem a função de Gestor e Fiscal de Contratos	Principais aspectos da gestão e fiscalização de contratos administrativos, entenderá a importância do planejamento para realização dessas atividades, bem como conhecerá os atores envolvidos e os conceitos relacionados a terceirização de serviços.	ZERO	40 HORAS	
ASG na Gestão Pública: caminhos para a sustentabilidade	ENAP	A definir	A definir	Diretoria de Recursos Humanos e Controle Interno	Conheça os conceitos de ASG no setor público com uma introdução aos princípios de sustentabilidade, governança e responsabilidade social.	ZERO	30 HORAS	
Aposentadoria e Pensão de servidores: Atualizações conforme Emenda 103/2019	ENAP	A definir	A definir	Diretoria de Concessão de Benefícios	Apresentação da Emenda 103/2019	ZERO	25 HORAS	
Gestão de Pessoas	ENAP	A definir	A definir	Diretoria de Recursos Humanos	Apresentação dos principais conceitos, técnicas e ferramentas que fazem parte do processo de gestão de pessoas.	ZERO	20 HORAS	
12º Encontro de Gestores	Cuiabá-MT	08/10/25	09/10/25	Servidores e membros do CONSAD, CONFIS e COMIN	Promover intercâmbio, trocar experiências e aprimorar conhecimentos	10.000,00	16 HORAS	

13º Congresso de Conselheiros	A definir	Novembro	Novembro	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Melhoria na área do conhecimento e nas condições de trabalho dos servidores e dos Conselheiros	8.000,00	A definir	
-------------------------------	-----------	----------	----------	---	--	----------	-----------	--