



PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

**IDENTIFICAÇÃO**

**RAZÃO SOCIAL:** INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE ANGRA DOS REIS

**ENDEREÇO:** Rua Dr. Orlando Gonçalves, 231, Parque das Palmeiras

**CIDADE:** Angra dos Reis      **ESTADO:** Rio de Janeiro      **CEP:** 23.906-540

**TELEFONE:** 24 - 33655388

**CNPJ:** 10.5902.600/0001-00      **DATA DE CRIAÇÃO:** 29/12/2008

**NATUREZA JURÍDICA:** Entidade Autárquica de Direito Público.

**I - DIRETORIA**

**Diretora Presidente**

Luciane Pereira Rabha

**Diretor do Departamento de Recursos Humanos**

Milton Tomaz Filho

**Diretor do Departamento de Administração**

Paulo Henrique da Silva Bulé

**Diretor do Departamento Financeiro**

Jediael Souza Estoduto

**Diretora do Departamento de Benefícios**

Thiago de Siqueira Sousa



## PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

### **PÚBLICO-ALVO**

Servidores públicos municipais, servidores efetivos e comissionados do ANGRAPREV, gestores municipais e do ANGRAPREV, além dos membros do Comitê de Investimentos e dos Conselhos de Administração e Fiscal do ANGRAPREV.

### **METODOLOGIA DE AÇÃO**

A metodologia de ação utilizada foi a de aplicação das técnicas de gestão da qualidade e da gestão de projetos, através do uso da ferramenta gerencial 5W2H, que contempla as seguintes informações:

- 1) Ação ou atividade que deve ser executada (What);
- 2) Justificativa dos motivos e objetivos daquilo que está sendo executado (Why);
- 3) Definição de quem será (serão) o(s) responsável (eis) pela execução do que foi planejado (Who);
- 4) Informação sobre onde cada um dos procedimentos será executado (Where);
- 5) Cronograma sobre quando ocorrerão os procedimentos (When);
- 6) Explicação sobre como serão executados os procedimentos para atingir os objetivos pré-estabelecidos (How);
- 7) Limitação de quanto custará cada procedimento e o custo total do que será feito (How Much).

### **PERÍODO DE EXECUÇÃO**

O período de execução do Plano de Ação de Treinamento e Capacitação é de janeiro a dezembro de 2023.



## PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

### CONCEITOS E MÉTODOS

As constantes alterações tanto na legislação previdenciária, quanto nos conceitos de gestão dos RPPS, vêm se apresentando como uns 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 formação 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 2023, 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 irão adotar as melhores práticas de suas funções, entregando serviços de melhor qualidade aos nossos segurados e até mesmo com uma produtividade maior.

Porém, não basta implantar qualquer treinamento isolado e achar que é o bastante. Essa estratégia deve ser contínua e resultar de bastante planejamento. Caso contrário, 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;



#### PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

- 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:

#### 1- Identificar as Necessidades e Definir os Objetivos

Partimos do princípio de que é preciso entender o que realmente falta no Instituto:

- a) Quais habilidades, conhecimentos e atitudes são necessárias aos nossos colaboradores para que cumpram melhor sua função cotidiana e tragam melhores resultados;
- b) Quais são as lacunas na gestão de pessoas que impedem o aumento do desempenho dos funcionários.

Para isso realizamos o Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT), uma ferramenta desenvolvida para ajudar a descobrir as lacunas, dificuldades e oportunidades na gestão dos colaboradores. Usar esse método facilita o trabalho de identificar os pontos que precisam ser aprimorados na equipe.

Com as considerações desse levantamento, e pensando no futuro que o ANGRAPREV deseja ter, definirmos os objetivos que este treinamento deveria cumprir: capacitar os colaboradores a utilizar determinado software? Despertar o espírito de colaboração na



## PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

equipe? Desenvolver novas lideranças? Essa questão acabou por pautar os próximos passos.

### 2- Conhecer o Público-Alvo

Outro ponto que precisamos estudar antes de montar o treinamento foi o perfil das pessoas que irão fazer as capacitações. Compreender as necessidades, expectativas, repertórios e desejos desses profissionais nos ajudou a montar uma ação que fosse verdadeiramente engajadora e eficiente.

Não é possível aplicar um treinamento específico da área previdenciária, cheio de jargões e conceitos próprios do setor para a nossa área de investimentos.

Saber com quem se fala é uma das regras básicas de todo processo de comunicação. E ela também é válida para a educação, inclusive corporativa. Por isso fizemos pesquisas com o público-alvo da capacitação antes de montar o treinamento.

### 3- Escolher a Metodologia mais Adequada

Após todos esses estudos ficou mais fácil descobrir qual estratégia que mais se aproximava dos objetivos e realidade do ANGRAPREV. A partir daí, verificamos as opções de metodologias de treinamento para o RH escolher: desde métodos tradicionais a inovações tecnológicas.

Um grupo de colaboradores que ainda não domina totalmente a linguagem web pode aproveitar os benefícios do ensino híbrido para fazer a transição de uma metodologia presencial para um EAD, por exemplo. E se os treinamentos estão com pouco engajamento, a gamificação pode tornar essa atividade obrigatória em uma experiência mais divertida e efetiva ao usar o lado lúdico dos jogos para motivar os funcionários a se aprimorar.



## PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

### 4- Executar o Programa de Treinamento

Todas essas pesquisas e considerações levaram-nos a etapa de fazer o treinamento acontecer na prática:

- a) Produzir os conteúdos dos treinamentos de acordo com as necessidades da equipe/organização ou iniciar uma parceria com uma empresa de confiança que elabore os materiais educacionais;
- b) Preparar o local – físico ou digital – para os treinamentos, atentando-se aos equipamentos e materiais utilizados, a disponibilidade dos instrutores e colaboradores, a autorização dos líderes e outras demandas;
- c) Explicar aos colaboradores como tudo vai funcionar, incluindo demonstrar como o programa de treinamento irá beneficiar não somente o instituto, como o próprio funcionário – tanto no seu lado profissional quanto pessoal.

Desta forma, tudo ficou alinhado para implementar os treinamentos e seguir para a próxima etapa.

### 5- Avaliar e Aprimorar o Programa de Treinamento

Foi fundamental avaliar constantemente o resultado dos treinamentos para saber se estão sendo efetivos e, também, identificar os pontos que precisavam ser melhorados e os que estão dando certo. Desta forma, cada vez mais a educação corporativa impacta positivamente o desempenho da organização e se torna uma estratégia valiosa para o seu sucesso.



## PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

### LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO - LTN

Utilizamos o LNT que é uma ferramenta que ajuda a identificar as lacunas, dificuldades e oportunidades no desempenho dos colaboradores, avaliando as competências e habilidades da equipe. Esse processo analisa se há uma disparidade entre os conhecimentos e aptidões dos funcionários com os que seriam exigidos para seu cargo, auxiliando o Instituto a descobrir os pontos que precisam ser melhorados e criar ações para suprir essas necessidades.

O LNT ajudou a identificar exatamente o que nossos servidores precisavam aprimorar e investir nesse ponto específico para aumentar sua performance, comportamento e qualidade de produção.

O LNT ajudou a otimizar os esforços da educação previdenciária e institucional, descobrindo com maior assertividade o que precisa ser reforçado ou despertado nos colaboradores. Sem aplicar esse processo, a organização poderia desperdiçar tempo e recursos desenvolvendo treinamentos que não seriam bem aproveitados, como de temas já dominados pela equipe, assuntos avançados nos quais o time precisa de uma base mais sólida ou então que não fazem sentido algum para a função de alguns funcionários. Nesse sentido, a produtividade dos servidores também é prejudicada, pois deixaram de realizar suas tarefas para participar das atividades.

O Levantamento das Necessidades de Treinamento é uma ferramenta que pode ser aplicada em diversos momentos no Instituto, como após a contratação de um funcionário, ao fazer planos de desenvolvimento de carreira ou então quando é visualizada falhas no desempenho dos colaboradores.

O RH pode fazer avaliações periódicas para monitorar a performance dos colaboradores, suas necessidades e seu desempenho nos treinamentos. Desta forma, se estabeleceu uma cultura de aprimoramento contínuo com os servidores.



#### PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023

Alguns pontos que foram levados em consideração no LNT para dar uma base ao levantamento:

- 1) Análise organizacional: verificar como a missão, visão e valores da empresa estão sendo assimilados pelos colaboradores;
- 2) Análise dos recursos humanos: identificar o perfil dos profissionais e as competências necessárias que eles devem ter para alcançar os resultados;
- 3) Análise da estrutura do cargo: considerando as descrições das funções, listar as habilidades que os funcionários deverão desenvolver para cumprir as atribuições dos cargos;
- 4) Análise do treinamento: definir os critérios de avaliação das atividades de educação corporativa.

Além desses pontos o RH pode adotar diversas ferramentas nessa etapa:

- a) Observação: analisar os indicadores da área, como rotatividade de pessoal, faltas, baixo desempenho etc.
- b) Entrevistas individuais com os colaboradores, líderes e outros cargos: estar aberto a escutar os diferentes públicos internos, descobrindo suas percepções e considerações;
- c) Questionários: assim como o item acima, permitindo compreender um pouco a visão do público interno, porém com respostas mais fechadas e dando maior privacidade aos entrevistados;
- d) Grupos focais: tipo de pesquisa aplicada em um coletivo, útil especialmente para avaliar as equipes que precisarão de treinamentos similares;
- e) Avaliação de desempenho: método para analisar a performance individual ou coletiva dos colaboradores;





#### **PLANO DE AÇÃO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO - 2023**

Após essas pesquisas, foi possível entender quais são os pontos que precisavam ser melhorados e os objetivos que precisam ser alcançados. Posteriormente, partimos para a elaboração do Plano de Ação de Treinamento e Capacitação do ANGRAPREV, dentro de uma visão integrada de um Programa de Educação Previdenciária.