



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.