

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	
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	
Noções básicas de Investimento no âmbito do RPPS	TCE-RJ	07/05/25	15/05/25	Servidores da área de Controle Interno e Financeiro	Conhecer os principais conceitos sobre investimento para implementação de atividades no âmbito do RPPS	ZERO	24 HORAS	

COMPREV	A definir	07/05/25	08/05/25	Servidores da área de COMPREV	Esclarecer aspectos práticos sobre o Novo sistema de COMPREV	3.000,00	16 HORAS	
Sistema de Controle Interno	TCE-RJ	12/05/25	16/05/25	Servidores da área de Controle Interno	Avaliar a constituição e o funcionamento de um sistema de controle interno e propor eventuais medidas corretivas necessárias, com base nos princípios e diretrizes que envolvem as atividades de controle interno.	ZERO	30 HORAS	
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	
CADPREV	A definir	julho	julho	Servidores	Aprimorar conhecimentos na área	3.000,00	A definir	
Gestão em Regimes Próprios de Previdência social	TCE-RJ	08/07/25	16/07/25	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Compreender a finalidade e o funcionamento do sistema de RPPS	ZERO	24 HORAS	
Introdução à Auditoria Financeira	TCE-RJ	04/08/25	12/08/25	Servidores da área de Controle Interno	Conhecer o arcabouço conceitual da Auditoria Financeira	ZERO	24 HORAS	
23º Congresso e 2º Seminário Internacional	Foz do Iguaçu-PR	10/09/25	12/09/25	Servidores e membros do CONSAD, CONFIS e COMIN	Promover intercâmbio, trocar experiências e aprimorar conhecimentos	5.000,00	24 HORAS	
Seminário Jurídico e Atuarial	A definir	22/09/25	23/09/25	Servidores das áreas Jurídico e Atuarial	Aprimorar e atualizar conhecimentos na área Jurídica e atuarial	8.000,00	16 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	

