

Plano de Ação de Capacitação



2024

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
Diretor Administrativo

Thiago de Siqueira Sousa
Diretor de Benefícios

Jediael Souza Estoduto
Diretor Financeiro

Mayara do Nascimento Rosa
Diretor de Recursos Humanos

José Francisco da Costa
Diretor de Contabilidade e Orçamento

Paulo Henrique da Silva Bullé
Diretor de Tecnologia da Informação

HISTÓRICO DE VALIDAÇÃO

Título Plano de Ação de Capacitação - 2024	Autor Diretoria de Recursos Humanos	Elaborado em 20/12/2023
Aprovado por Diretoria Executiva	Aprovado em 10/01/2024	Instrumento de Aprovação Ata da 1ª Reunião Ordinária da Diretoria Executiva

1. APRESENTAÇÃO

MISSÃO

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

VISÃO

Ser reconhecido pela sociedade como patrimônio do servidor público municipal e seus dependentes, pela sustentabilidade do regime previdenciário e pela excelência na gestão.

VALORES

Incentivar, preservar e cultivar condutas e procedimentos que valorizem a Ética, Eficiência, Transparência, Capacitação Permanente, Responsabilidade e Sustentabilidade.

PÚBLICO-ALVO

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

PERÍODO DE EXECUÇÃO

O período de execução do Plano de Ação de Treinamento e Capacitação é de janeiro a dezembro de 2024.

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 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 2024, 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 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

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, definimos os objetivos que este treinamento deveria cumprir: capacitar os colaboradores a utilizar determinado software? Despertar o espírito de colaboração na equipe? Desenvolver novas lideranças? Essa questão acabou por pautar os próximos passos.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

Essa etapa foi um desafio para o RH, porém, ao adotar métodos tecnológicos, essa tarefa se torna mais fácil e ágil do que nos tradicionais. Metodologias como a gamificação costumam oferecer relatórios detalhados e em tempo real do desempenho dos colaboradores nas atividades, ajudando os profissionais a terem um monitoramento confiável dos resultados da estratégia.

3. 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.

Assim como não é possível diagnosticar corretamente um paciente sem examiná-lo primeiro, construir uma casa sem ter uma planta ou abrir uma empresa sem ter qualquer tipo de planejamento, é fundamental adotar o Levantamento das Necessidades de Treinamento. A ferramenta permitiu com que o RH trabalhasse da melhor maneira a educação corporativa e, desta forma, tivesse os resultados desejados.

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, planejamento de sucessão 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.

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

a) Análise organizacional: verificar como a missão, visão e valores da empresa estão sendo assimilados pelos colaboradores;

- b) Análise dos recursos humanos: identificar o perfil dos profissionais e as competências necessárias que eles devem ter para alcançar os resultados;
- c) Análise da estrutura do cargo: considerando as descrições das funções, listar as habilidades que os funcionários deverão desenvolver para cumprir as atribuições dos cargos;
- d) 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;

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 Capacitação do ANGRAPREV, dentro de uma visão integrada de um Programa de Educação Previdenciária.

PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO - 2024

ÁREA RESPONSÁVEL – DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

O QUE (CURSO)	ONDE	INÍCIO PREVISTO	FIM PREVISTO	PARTICIPANTES	OBJETIVO	QUANTO (CUSTO ESTIMADO)	CARGA HORÁRIA	STATUS
Fundamentos da Gestão Previdenciária	ANGRAPREV	04/02/24	04/02/24	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Melhoria na área do conhecimento e nas condições de trabalho dos servidores e dos Conselheiros	ZERO	8 HORAS	CONCLUÍDO
Congresso Estadual da AEPREMERJ	Angra dos Reis	24/02/24	26/02/24	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Promover intercâmbio, trocar experiências e aprimorar conhecimentos	2.500,00	20 HORAS	CONCLUÍDO
Regras de Concessão de Benefícios	ANGRAPREV	18/03/24	19/03/24	Servidores da Área Benefícios	Aprimorar conhecimentos na área afim	ZERO	12 HORAS	CONCLUÍDO
Sistema Financeiro e Mercado de Capitais	ANGRAPREV	09/04/24	10/04/24	Servidores da Área de Investimentos e membros do COMINV	Aprimorar conhecimentos na área afim	5.000,00	16 HORAS	CONCLUÍDO
Regras e Conceitos da EC nº 103/2019	ANGRAPREV	16/04/24	16/04/24	Servidores da Área de Benefício da PGM e do RH da SEMAD	Conhecer as repercussões da implantação da EC 103/2019 nos RPPS	ZERO	8 HORAS	ADIADO
Congresso Brasileiro de Investimentos nos RPPS - ABIPEM	Florianópolis - SC	26/04/24	27/04/24	Servidores e membros do CONSAD, CONFIS e COMINV	Atualização sobre Política de Investimentos, papel do Conselho entre outros	10.000,00	16 HORAS	CONCLUÍDO

Conceitos Básicos de Ciência Atuarial	ANGRAPREV	05/05/24	05/05/24	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Esclarecer aspectos práticos sobre a Avaliação Atuarial	ZERO	8 HORAS	ADIADO
Gestão em Ouvidoria	ENAP	18/05/24	18/05/24	Ouvidor do ANGRAPREV	Aprimorar conhecimento para gestão da Ouvidoria do ANGRAPREV	ZERO	20 HORAS	CONCLUÍDO
Congresso Nacional da ANEPREM	Porto de Galinhas - PE	24/06/24	23/06/24	Servidores e membros do CONSAD e CONFIS	Conhecer as alterações na Legislação, e, interagir com Gestores de RPPS e Especialistas em Previdência	15.000,00	20 HORAS	-
Gestão de Bens Patrimoniais	TCE/RJ	15/07/24	15/07/24	Servidores da Área Administrativa	Aspectos práticos sobre a gestão patrimonial e Regras aplicáveis pelo Tribunal de Contas	ZERO	6 HORAS	CONCLUÍDO
Licitações e Contratos na Administração Pública	IBEPE	22/07/24	23/07/24	Servidores da Área Administrativa e da Procuradoria	Esclarecer aspectos práticos, administrativos e jurídicos da Nova Lei de Licitação	4.000,00	12 HORAS	CONCLUÍDO
Controle Interno – Gerenciamento de Riscos	TCE/RJ	10/08/24	11/08/24	Controlador e Servidor da Área de Controle Interno	Atualização dos conceitos de Controle Interno	ZERO	12 HORAS	CONCLUÍDO
Seminário sobre conhecimentos básicos das Regras de acesso aos Benefícios Previdenciários	Plataforma ZOOM – On Line	20/08/24	20/08/24	Segurados do RPPS Municipal de Angra dos Reis	Proporcionar informação e conhecimento aos servidores ativos sobre seus Direitos Previdenciários	ZERO	4 HORAS	CONCLUÍDO
Novo COMPREV	ANGRAPREV	13/09/24	13/09/24	Servidores da Área de COMPREV	Esclarecer aspectos práticos sobre o Novo sistema de COMPREV	3.000,00	8 HORAS	ADIADO
Gestão de Investimentos	Plataforma ZOOM – On Line	10/11/24	10/11/24	Membros do CONSAD, CONFIS e COMINV	Aprimorar conhecimentos sobre ações de gestão de riscos na área de investimentos	ZERO	8 HORAS	CONCLUÍDO