



## Plano Anual de Capacitação 2025

## Sumário

<b>Institucional .....</b>	<b>3</b>
<b>Visão .....</b>	<b>3</b>
<b>Missão .....</b>	<b>3</b>
<b>Valores .....</b>	<b>3</b>
Apresentação .....	4
Objetivos .....	5
<b>Conceito de Capacitação .....</b>	<b>5</b>
Justificativa .....	6
Linhas de Desenvolvimento .....	7
<b>Cronograma de Capacitação - 2025 .....</b>	<b>9</b>
Demandas de Treinamento e Capacitação .....	9
Avaliação das Ações de Capacitações .....	11
Vigência do Plano de Capacitação .....	11

## Institucional

Criado em 1983, o IPREF - Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Municipais – é uma Autarquia Municipal, com autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

Todos os servidores públicos municipais titulares de cargos efetivos, ativos e inativos, dos poderes Executivo, Legislativo e das Autarquias e Fundações Públicas do Município, são obrigatoriamente segurados do Instituto.

**O IPREF é o órgão gestor único de previdência do município** e centraliza os benefícios previdenciários.

O Instituto também é responsável pela Gestão da Assistência à Saúde destes servidores.

## Visão

*Ser referência nacional pela excelência na gestão previdenciária e assistência à saúde.*

## Missão

*Gerir direitos previdenciários e de assistência à saúde a todos os segurados, dependentes e beneficiários, buscando o equilíbrio financeiro, atuarial e o fortalecimento do RPPS de Guarulhos.*

## Valores

Ética

Transparência

Eficiência

Inovação

## Apresentação

O Plano Anual de Capacitação (PAC) compreende a definição dos temas e das metodologias de capacitação a serem implementadas na instituição, constituindo-se, assim, em documento de orientação interna nesse sentido. O planejamento apresentado neste documento embasará a elaboração do Programa de Capacitação 2025 (contendo o detalhamento das ações a serem realizadas) e, posteriormente, o Relatório de Execução do PAC 2025, no qual serão descritas as ações de capacitação efetivamente realizadas e os resultados alcançados.

## Objetivos

O Plano Anual de Capacitação (PAC) tem por objetivos:

**Geral** - Incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais. Delimitando as demandas de capacitação voltadas a aprimorar o desempenho profissional dos servidores do IPREF, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.

**Específicos** - Orientar o planejamento, a execução e a avaliação de ações de capacitação no IPREF.

### Conceito de Capacitação

O significado deste termo tem a ver com a preparação da pessoa para enfrentar-se a situações derivadas da função que exerce; muni-la de conhecimentos e possibilidades de criação, solucionar problemas, dar sugestões que apresentem alternativas no ambiente laboral.

Segundo Chiavenato (2010), as necessidades de treinamento são as carências de preparo ou a diferença entre o que pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz, traduzindo uma área de informação que precisa ser desenvolvida por meio do treinamento para melhoria do desempenho profissional de indivíduos ou grupos. Tais necessidades podem ser passadas, atuais ou futuras.

## Justificativa

A capacitação permanente dos servidores do IPREF se justifica tendo em vista o cumprimento dos seguintes objetivos da política de capacitação da administração pública municipal:

I – incentivar e apoiar iniciativas de capacitação voltadas ao desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - potencializar o acesso às ações de capacitação, otimizando os recursos orçamentários disponíveis;

III – incentivar as ações internas de capacitação aproveitando habilidades e conhecimentos dos próprios servidores públicos municipais.

IV – estimular a participação em programas de educação formal e ações de educação continuada;

V– difundir as oportunidades de capacitação.

## Linhas de Desenvolvimento

### 1. Iniciação ao Serviço Público

As ações compreendidas nessa linha buscam oferecer informações aos servidores recém-ingressos fazendo a integração do mesmo ao Instituto.

A capacitação dos servidores ingressantes no IPREF será baseada no desenvolvimento das seguintes competências:

Tema	Conteúdos
Introdução Básica ao RPPS	Conhecendo o IPREF, Estatuto do Servidor, Código de Ética e Política de Segurança da Informação.
Estrutura dos Departamentos	Estrutura Organizacional do IPREF, Dirigentes, Chefias e Conselhos.
Formação Básica em RPPS	Regimes Próprios dos Servidores Públicos.

### 2. Gestão

Ações voltadas a preparar os servidores ocupantes de função de chefia para o desenvolvimento de atividades de gestão.

A capacitação dos gestores do IPREF será baseada no desenvolvimento das seguintes competências:

Competências	Conteúdos/Cursos
<b>Se relacionar:</b> Habilidade de se relacionar com as pessoas de forma respeitosa, gentil e educada.	Relacionamento interpessoal; Diversidade; Atendimento ao público.
<b>Comunicar:</b> Habilidade de comunicar-se de forma objetiva, transparente e assertiva	Comunicação; Objetividade; Transparência.
<b>Agir:</b> Habilidade de realizar.	Resolução de problemas; Administração do tempo; Iniciativa;
<b>Conectar:</b> Habilidade de conectar e intercomunicar as atividades do setor a um contexto mais amplo da instituição e da sociedade	Pensamento sistêmico; Missão, visão, objetivos e metas da Instituição.

<b>Planejar:</b> Habilidade de planejamento das ações a serem realizadas.	Planejamento estratégico; Programas; Gestão participativa; Diagnóstico de necessidades
<b>Coordenar:</b> Habilidade de coordenar equipes, tarefas, pessoas, projetos, com foco no alcance de resultados. Estabelecimento	Gestão de equipe e de atividades; Compartilhamento de conhecimentos; Estabelecimento de metas, recursos, programas de trabalho e reuniões. condução de reuniões bem estruturadas, produtivas e implantação de decisões.
<b>Acolher e Mediar:</b> Habilidade de oferecer segurança e receptividade aos servidores, acolhendo-os e amparando-os em seus anseios, necessidades e dificuldades, bem como mediando os conflitos existentes.	Gestão de conflitos; Imparcialidade; Negociação; Escuta Ativa; Empatia.
<b>Mobilizar e compartilhar:</b> Habilidade de impulsionar as pessoas a agir, bem como de envolvê-las na tomada de decisões relevantes.	Gestão participativa; Liderança; Tomada de decisão; Entusiasmo e apoio para implantação de melhorias e solução de problemas; Motivação; Delegação de tarefas.
<b>Conhecer:</b> Conhecimentos que o gestor necessita possuir para embasar o exercício de suas funções	Metas do IPREF; interação do trabalho do setor com o contexto do IPREF e da sociedade; atividades do setor; normatizações e procedimentos internos.

### 3. Formação geral e inter-relação entre ambientes

Nesta linha de desenvolvimento são incluídas ações de capacitação relacionadas a necessidades comuns a diversos cargos e ambientes organizacionais, as mesmas vão ser demonstradas anualmente no cronograma de capacitações.

### 4. Formação específica

Abrange ações de capacitação voltadas ao desempenho de atividades do ambiente organizacional em que os servidores atuam e aos cargos que ocupam. As demandas de capacitação relacionadas a cada uma destas linhas são apresentadas no item a seguir.


## Cronograma de Capacitação - 2025

### Demandas de Treinamento e Capacitação

Apresentam-se abaixo as demandas de capacitação categorizadas por áreas.

Área	Período - Abril a Dezembro
<b>Previdência/ Gestão de Ativos e Passivos</b>	<b>Capacitação/ Realização</b> Seminário Para Gestores e Conselheiros – APEPREM  14º Congresso Estadual da ASSIMPASC  21º Congresso Estadual de Previdência – APEPREM  58º Congresso Nacional da ABIPEM  Curso de Regimes Próprios dos Servidores Públicos – Instituto Connect de Direito Social  3º Congresso Brasileiro de Mulheres do RPPS ABIPEM
<b>Financeira</b>	<b>Capacitação/ Realização</b> Curso - Contabilidade Previdenciária - XP
<b>Licitação</b>	<b>Capacitação/ Realização</b> Licitações e Contratos Administrativos Nova Lei 14.133/21 - Águia
<b>Administração Pública/ Controle Interno</b>	<b>Capacitação/ Realização</b> Curso Improbidade Administrativa - XP Curso - Fundamentos em Direito Administrativo - XP Curso - Controle da Legalidade pelos Tribunais de Contas - XP Curso - Controle Interno e Externo RPPS - XP Curso - Fundamentos em ADM Pública - XP Curso - Ouvidoria e Transparência - XP IV Seminário Estadual do Controle Interno - TCE/SP

<b>Investimentos</b>	<b>Capacitação/ Realização</b> 7o Congresso Brasileiro de Investimentos dos RPPS XVII Encontro Jurídico e Financeiro da APEPREM
<b>Certificação Dirigentes e Conselheiros</b>	<b>Capacitação/Realização</b> Certificação dos Dirigentes e membros titulares dos Conselhos Administrativo e Fiscal – Instituto Totum
<b>Atuarial</b>	<b>Capacitação/ Realização</b> Curso - Atuária para Não Atuários - APEPREM/IBA

	<i>A capacitação foi elaborada de acordo com o Planejamento Estratégico Plurianual 2022-2025 e o Plano Anual de Capacitação, com respaldo no Decreto nº 23.537/2005.</i>
---	--

## Avaliação das Ações de Capacitações

As ações de capacitação realizadas no IPREF serão avaliadas a partir de três perspectivas:

- **Avaliação de reação:** buscará identificar a satisfação dos servidores quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.
- **Avaliação de impacto:** serão realizadas novas análises dos indicadores utilizados para embasar a delimitação de demandas (avaliação de desempenho, questionários, alcance de metas institucionais) a fim de identificar se as ações de capacitação empreendidas impactaram sobre estes.
- **Avaliação de investimento:** será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados.

## Vigência do Plano de Capacitação

Este Plano de Capacitação terá vigência ao longo do ano de 2025. Entretanto, algumas das ações nele previstas poderão ser executadas até o ano seguinte.