



Plano Anual de Capacitação 2025

Sumário

Institucional	3
Visão	3
Missão	3
Valores	3
Apresentação	4
Objetivos	5
Conceito de Capacitação	5
Justificativa	6
Linhas de Desenvolvimento	7
Cronograma de Capacitação - 2025	9
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 os 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; munir-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
Se relacionar: Habilidade de se relacionar com as pessoas de forma respeitosa, gentil e educada.	Relacionamento interpessoal; Diversidade; Atendimento ao público.
Comunicar: Habilidade de comunicar-se de forma objetiva, transparente e assertiva	Comunicação; Objetividade; Transparência.
Agir: Habilidade de realizar.	Resolução de problemas; Administração do tempo; Iniciativa;
Conectar: 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.

Planejar: Habilidade de planejamento das ações a serem realizadas.	Planejamento estratégico; Programas; Gestão participativa; Diagnóstico de necessidades
Coordenar: 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.
Acolher e Mediar: 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.
Mobilizar e compartilhar: 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.
Conhecer: 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
Previdência/ Gestão de Ativos e Passivos	<p>Capacitação/ Realização Seminário Para Gestores e Conselheiros – APEPREM</p> <p>14º Congresso Estadual da ASSIMPASC</p> <p>21º Congresso Estadual de Previdência – APEPREM</p> <p>58º Congresso Nacional da ABIPEM</p> <p>Curso de Regimes Próprios dos Servidores Públicos – Instituto Connect de Direito Social</p> <p>3º Congresso Brasileiro de Mulheres do RPPS ABIPEM</p>
Financeira	<p>Capacitação/ Realização Curso - Contabilidade Previdenciária - XP</p>
Lição	<p>Capacitação/ Realização Licitações e Contratos Administrativos Nova Lei 14.133/21 - Águia</p>
Administração Pública/ Controle Interno	<p>Capacitação/ Realização Curso Improbidade Administrativa - XP</p> <p>Curso - Fundamentos em Direito Administrativo - XP</p> <p>Curso - Controle da Legalidade pelos Tribunais de Contas - XP</p> <p>Curso - Controle Interno e Externo RPPS - XP</p> <p>Curso - Fundamentos em ADM Pública - XP</p> <p>Curso - Ouvidoria e Transparência - XP</p> <p>IV Seminário Estadual do Controle Interno - TCE/SP</p>

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



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.

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.