



PLANO DE CAPACITAÇÃO

ITAPREV 2025

Elaborado por:
Rafael de Jesus Freitas
Superintendente



Sumário

O QUE É UM PLANO DE CAPACITAÇÃO?	3
QUAL A IMPORTÂNCIA DE UM PLANO DE CAPACITAÇÃO?	3
PÚBLICO-ALVO.....	4
OBJETIVO.....	4
METODOLOGIA.....	5
METAS	5
SERVIDORES DO ITAPREV	6
CRONOGRAMA.....	6

O QUE É UM PLANO DE CAPACITAÇÃO?

O plano de capacitação é o documento que estabelece as diretrizes e estratégias para o desenvolvimento das habilidades e competências dos do Instituto de Previdência do Município de Itapeçerica da Serra - ITAPREV. Esse plano foi elaborado com o objetivo de garantir que os colaboradores possuam o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar eficazmente suas funções, tanto no presente quanto no futuro.

Para tanto, identificamos as necessidades de capacitação dos servidores atuais e novos, avaliando suas habilidades com relação às exigências do cargo e atribuições e identificando as lacunas de conhecimento ou habilidades que precisam ser preenchidas.

QUAL A IMPORTÂNCIA DE UM PLANO DE CAPACITAÇÃO?

Um plano de capacitação eficaz deve estar alinhado com os objetivos estratégicos do Instituto, considerar as necessidades e expectativas dos servidores e ser constantemente atualizado e revisado para acompanhar as mudanças no ambiente de trabalho e demandas do mercado.

Um bom plano de capacitação traz vários benefícios à gestão do RPPS e à prestação de serviço aos segurados e beneficiários, quer sejam:

- Melhoria da qualidade dos serviços: Servidores capacitados são capazes de oferecer um melhor atendimento aos segurados, compreendendo suas necessidades e fornecendo informações precisas sobre os benefícios previdenciários disponíveis;
- Atualização sobre mudanças na legislação previdenciária: O campo da previdência social sofre constantes mudanças na legislação, um bom planejamento garante que os servidores estejam atualizados sobre essas mudanças, garantindo a conformidade e evitando erros na aplicação das regras previdenciárias;
- Prevenção de fraudes e erros: Servidores bem treinados são menos propensos a cometer erros ou se envolver em atividades fraudulentas, o que pode prejudicar a integridade do Instituto de Previdência Municipal e a confiança no sistema;
- Eficiência operacional: Capacitar os funcionários em processos e sistemas previdenciários específicos pode aumentar a eficiência operacional, reduzindo o tempo necessário para processar pedidos de benefícios e minimizar atrasos ou inconvenientes para os segurados;
- Promoção da transparência e acconuntability: Servidores treinados são capazes de explicar claramente os procedimentos e critérios para a concessão de benefícios, promovendo transparência e aumentando a confiança dos segurados no sistema de previdência própria;

- Melhoria da gestão de riscos: A capacitação pode incluir treinamento em identificação e gerenciamento de riscos relacionados à concessão de benefícios previdenciários, ajudando a mitigar possíveis problemas e garantindo a sustentabilidade financeira do ITAPREV;

- Desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada para a excelência: investir na capacitação dos funcionários demonstra o compromisso do ITAPREV com a excelência no serviço público, incentivando uma cultura de aprendizado contínuo e melhoria dentro da organização.

Portanto, um plano de capacitação é fundamental para garantir a eficiência, integridade e sustentabilidade do Instituto de Previdência Municipal, beneficiando tanto os servidores quanto os segurados e a sociedade como um todo.

PÚBLICO-ALVO

O plano de capacitação se destina a todos os envolvidos com a gestão e operacionalização do Instituto:

- Dirigentes
- Gestor de recursos
- Membros do Comitê de Investimentos
- Membros do Conselho Administrativo
- Membros do Conselho Fiscal
- Controle Interno
- Procuradores
- Servidores do Instituto em geral

OBJETIVO

O objetivo principal do plano de capacitação é promover o desenvolvimento contínuo das habilidades e competências dos servidores dentro do RPPS afim de melhorar o desempenho no trabalho; desenvolver talentos internos e retê-los; se adaptar a mudanças seja em termos tecnológicos, processos ou regulamentações; promover a inovação capacitando-os a propor e implementar novas ideias e soluções; fortalecer a cultura organizacional centrada no desenvolvimento contínuo e na excelência e garantir a conformidade e qualidade.

Dentre os objetivos específicos está o de obter a Certificação Institucional do Pró- Gestão Nível I, implantar a estrutura interna própria do ITAPREV e fortalecer a imagem e transparência do Instituto de Previdência do Município.

METODOLOGIA

1. Identificação das lacunas e necessidades de aprimoramento e treinamento: Realizamos um levantamento junto aos dirigentes do ITAPREV, na qual foram descritas as habilidades necessárias e as lacunas observadas.
2. Levantamento dos temas e tópicos oferecidos no mercado e método de entrega do conteúdo que pode ser no formato presencial, à distância, palestras, workshops, imersões, levando em consideração a disponibilidade dos servidores.
3. Designar recursos: Alocar os recursos necessários para a implementação do plano de capacitação.
4. Agendamento e comunicação do treinamento, capacitação.
5. Avaliação do progresso: a avaliação se dará no decurso do tempo por seus superiores imediatos, permitindo ajustes e melhorias conforme o necessário para garantir a eficácia do plano de capacitação.
6. Oferecer suporte contínuo aos servidores durante e após o treinamento, incentivando a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e fornecendo oportunidades adicionais de aprendizado e desenvolvimento.

Além das lacunas de cada área, cada servidor deve ser capacitado afim de obter um conhecimento básico na área de previdência social.

METAS

- Garantir conhecimento básico na área de previdência social aos servidores por meio de cursos e capacitações.
- Certificação Profissional de 80% dos conselheiros administrativos e fiscais – Nível Básico.
- Certificação Profissional de 100% dos dirigentes – a cada ano 1 nível maior.
- Capacitação dos membros do Comitê de Investimentos e Controle Interno.
- Capacitação contínua de 100% dos servidores nas áreas em que atuam.

SERVIDORES DO ITAPREV

QUANTIDADE DE SERVIDORES	
DIRIGENTES	3
COMITÊ DE INVESTIMENTOS	3
GESTOR DE RECURSOS	1
CONSELHO ADMINISTRATIVO	14
CONSELHO FISCAL	6
CONTROLE INTERNO	1
SERVIDORES	4
PROCURADORES	2

SERVIDORES POR ÁREA		
DIRIGENTES	SUPERINTENDENTE	1
	DIRETOR FINANCEIRO	1
	DIRETOR PREVIDENCIÁRIO E ADMINISTRATIVO	1
COMITÊ DE INVESTIMENTOS		3
CONSELHO ADMINISTRATIVO	TITULARES	7
CONSELHO ADMINISTRATIVO	SUPLENTES	7
CONSELHO FISCAL	TITULARES	3
CONSELHO FISCAL	SUPLENTES	3
CONTROLE INTERNO		1
SERVIDORES	COMPREV	1
	DÍVIDA ATIVA – PRÓ-GESTÃO	1
	COMPRAS	1
	ATENDIMENTO – PRÓ-GESTÃO	1
	JURÍDICO	2

CRONOGRAMA

QUANDO?	O QUE?	FORMATO	ONDE?	QUEM?	ÁREA
10 a 12 fevereiro	RPPS 2025, o que fazer? APEPREV	Presencial	Curitiba-PR	07 participantes: 03 servidores do Comitê de Investimentos 02 Servidoras 01 Presidente Conselho Administrativo 01 Presidente Conselho Fiscal	Previdenciário e Financeiro
Previsto para março	7º Congresso Brasileiro de Investimentos dos RPPS ABIPEM	Presencial	Florianópolis- SC	03 servidores do Comitê de Investimentos	Investimentos
Previsto para abril	21º Congresso Estadual de Previdência da APEPREM	Presencial	Campos do Jordão- SP	09 participantes: 03 servidores do Comitê de Investimentos 04 Servidoras 01 Presidente Conselho Administrativo 01 Presidente Conselho Fiscal	Financeiro Investimentos, Jurídico, Administrativo e Previdenciário
05 a 07 agosto	18º Encontro Jurídico e Financeiro- APEPREM	Presencial		09 servidores sendo 01 Dirigente, 01 Financeiro, 03 Jurídico e 04 conselheiros.	Jurídico, Financeiro Conselho Administrativo e Conselho Fiscal

CURSOS LIVRES E GRATUITOS

QUANDO?	O QUE?	FORMATO	ONDE?	QUEM?	ÁREA
	A previdência Social dos Servidores Públicos: Regime Próprio e Regime de Previdência	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/681	Três da área administrativa e todos os conselheiros do Administrativo e Fiscal	Conselhos Administrativo e Fiscal
**	Aposentadoria e Pensão de Servidores: Atualizações conforme Emenda 103/2019.	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/695	Três servidores, sendo 2 da área administrativa e 1 da área previdenciária	Previdenciária C.Administrativo
	Pró-Gestão RPPS	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/206	Uma servidora da área administrativa.	Administrativo
	Preparação para Aposentadoria - Caminhos	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/200	Três servidores sendo um da área previdenciária e dois do Conselho Administrativo.	Previdenciária C.Administrativo
	Censo Cadastral Previdenciário	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/curso/201	Cinco servidores sendo três da área administrativa (novos) e dois do Conselho Administrativo.	Administrativa C.Administrativo
	E-social para órgãos públicos - RPPS	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/219	Dois servidores, sendo um dirigente e um da área administrativa.	Previdenciária Administrativo
	Critérios do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/202	Cinco servidores sendo três da área administrativa (novos) e dois do Conselho Administrativo.	Administrativa C.Administrativo
	Gestão de Consultas e Normas GESCON - RPPS	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/227	Dois servidores sendo um da área previdenciária e um da área administrativa.	Previdenciária Administrativo

	Demonstrativo de Investimentos do RPPS – DAIR e DPIN	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/225	Cinco servidores, sendo dois dirigentes e três membros do Conselho Fiscal.	Financeiro Administrativo C.Fiscal
	Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses (DIPR) e Parcelamento de débitos previdenciários dos RPPS	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/231	Cinco servidores, sendo dois dirigentes e três membros do Conselho Fiscal.	Financeiro Administrativo C.Fiscal
**	Sistema de Controle Interno da Administração e Procuradoria Municipal	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/482	Um servidor da área de Controle interno	Controle Interno
**	Controles na Administração Pública	Ead	ENAP – Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/cursos/278	Um servidor da área de Controle interno	Controle Interno