

PREFEITO DE TERESINA: JOSÉ PESSOA LEAL

VICE-PREFEITO: ROBERT RIOS MAGALHÃES

PRESIDÊNCIA: KENNEDY GLAUBER CARVALHO LEITE

DIRETORIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL: EDELMAN MEDEIROS BARBOSA SANTOS

DIRETORIA ADMINISTRATIVA FINANCEIRA: RICARDO COELHO PEREIRA

**PLANO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE TERESINA - IPMT
2022**

Elaboração: Francisca Odete de Melo
A. Social/Ms. em Ciências da Saúde

Teresina, agosto de 2022.



SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	.	.	.	.	.	.	.	03
2. OBJETIVOS	.	.	.	.	.	.	.	03
3. PÚBLICO ALVO	.	.	.	.	.	.	.	04
4. METAS E INDICADORES	.	.	.	.	.	.	.	04
5. ACOMPANHAMENTO DAS METAS E INDICADORES	.	.	.	.	.	.	.	05
6. METODOLOGIA	.	.	.	.	.	.	.	06
7. AVALIAÇÃO	.	.	.	.	.	.	.	06
8. CRONOGRAMA	.	.	.	.	.	.	.	07



1 – APRESENTAÇÃO

Em um cenário de mudanças contínuas e dinâmicas, a qualificação dos colaboradores torna-se condição “sine qua non” para sobrevivência das Organizações. Investir em treinamento e desenvolvimento das pessoas é uma ferramenta indispensável no enfrentamento dos desafios que se apresentam no mundo do trabalho.

É a partir desse olhar que o IPMT apresenta seu Plano de Capacitação 2022, parte integrante do PPA 2022/2025. O plano constitui-se também como uma das estratégias para a obtenção da Certificação do Nível I do programa Pró-Gestão. Estabelece diretrizes para as ações de capacitação definindo temas, metodologias, formatos e critérios a serem utilizados para o desenvolvimento profissional, articulados com a política de desenvolvimento das pessoas prevista no PPA 2020/2025.

2 - OBJETIVOS

2.1 – Geral:

Dinamizar a capacidade e o desempenho de gestores, colaboradores e representantes dos órgãos colegiados, promovendo o alcance dos objetivos institucionais.

2.2 - Específicos:

- ✓ Possibilitar aos colaboradores o desenvolvimento e a aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes.
- ✓ Promover a valorização do colaborador aumentando o nível de satisfação no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, melhorando o clima organizacional.
- ✓ Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços, disponibilizando o uso de novas ferramentas tecnológicas.
- ✓ Promover a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação, de modo a elevar a produtividade no trabalho.



3 - PÚBLICO ALVO

Colaboradores do IPMT (efetivos, comissionados e terceirizados), gestores e membros do Colegiado.

4 - METAS E INDICADORES

4.1 – Metas:

Possibilitar a formação básica em RPPS nos seguintes percentuais:

- ✓ 100% dos gestores e conselheiros e 80% dos demais colaboradores;
- ✓ Capacitar 100% dos colaboradores que atuam na área de Concessão de Benefícios e sobre Regras de Aposentadoria e Pensão por morte;
- ✓ Capacitar 100% dos colaboradores que trabalham na área de investimentos;
- ✓ Capacitar 100% dos conselheiros do IPMT;
- ✓ Capacitar 80% dos colaboradores que atuam em outras áreas do RPPS.

4.2 – Indicadores:

4.2.1 – Indicadores Específicos:

- ✓ Taxa de capacitação dos colaboradores do IPMT (nº de colaboradores qualificados/total de colaboradores).
- ✓ Taxa de capacitação dos conselheiros (nº de conselheiros capacitado/nº total de conselheiros).
- ✓ Taxa de adesão e abandono.
- ✓ Média de Avaliação do Aprendizado.

4.2.2 – Indicadores Gerenciais

- ✓ Investimento em Treinamento e Desenvolvimento.
- ✓ Colaboradores alcançados.
- ✓ Tempo Médio de Treinamento por pessoa.
- ✓ Investimento total em T e D.



5 – ACOMPANHAMENTO DE METAS E INDICADORES

Para além do planeamento das ações e sua execução, é necessário que haja um acompanhamento/monitoramento do que foi proposto, a fim de se atingir os objetivos e metas determinadas. Daí, a importância da avaliação para mensurar os resultados obtidos e o alcance das metas propostas.

Poderá ser aplicado um Questionário de Avaliação após cada capacitação, como um dos instrumentos avaliativos no qual o participante avaliará aspectos relacionados ao conteúdo, metodologia, formato, condições para realização da capacitação, seu desempenho pessoal e dos Facilitadores.

Com base nas Avaliações obtidas, bem como, nos resultados apontados pelos Indicadores, serão feitos relatórios mensais e ao final no fechamento do cronograma. Os referidos relatórios deverão ser encaminhados à Diretoria do IPMT e ao Coordenador do Pró-Gestão.

6 – METODOLOGIA

Tendo em vista o contexto da pandemia, as capacitações ocorrerão preferencialmente na modalidade on-line e EAD através de cursos, rodas de conversa, *lives*, etc. Eventualmente na modalidade presencial, poderão ser viabilizados seminários de sensibilização e nesses casos, obedecendo os protocolos previstos pela OMS e ANVISA.

Para viabilização das capacitações on-line serão feitas parcerias com TCE, BB, CEF, outras instituições financeiras privadas, Escolas Previdenciárias do município de Teresina-PI, INSS e outras instituições previdenciárias.

A ENAP/EVG também será indicada para as capacitações na modalidade EAD. Os técnicos do IPMT poderão atuar como Facilitadores de Rodas de Conversa, Seminários de Sensibilização e Mediadores de *lives*.

O IPMT deverá montar um ambiente virtual dotado dos equipamentos necessários, a fim de ser viabilizada as atividades on-line aí incluídas as dos participantes, quanto dos técnicos do instituto responsáveis em ministrar as capacitações.

Os colaboradores farão preferencialmente as capacitações no próprio local de trabalho e completarem em casa caso haja necessidade.



Os gerentes das áreas serão orientados para dialogar com sua equipe e definir o melhor horário e duração das capacitações de acordo com o formato de cada uma, de forma a não comprometer o andamento da rotina laboral do setor.

Será oferecido aos colaboradores um cardápio com as capacitações disponibilizadas, carga horária, duração, além de ser disponibilizado o link para realização das inscrições no qual geralmente tem a descrição dos conteúdos programáticos. Alguns de natureza técnica serão obrigatórios, outros poderão ser opcionais.

Os cursos na modalidade EAD poderão ser feitos também na residência do colaborador, pois podem ocorrer situações de simultaneidade com os cursos na modalidade on-line.

No que se refere ao cumprimento da carga horária estipulada nos cursos on-line, poderá haver uma flexibilização, caso haja justificativa para tal ocorrência.

Inicialmente serão capacitados os colaboradores da área de Concessão de Benefícios e, posteriormente, os demais da Gerência Previdenciária, colaboradores de outras gerências, gestores, conselheiros e Comitê de Investimentos.

Todavia, o curso sobre Noções Básicas do RGPS e dos RPPS deverá ser feito por todos os colaboradores do instituto, independentemente de sua área de atuação, por se tratar de uma capacitação que vai proporcionar uma visão mais geral dos RPPS e servir como uma estratégia de nivelamento para todos.

A montagem do cardápio de capacitações foi pensada a partir de um Questionário de Sondagem, aplicado com os colaboradores através do formulário elaborado no Google Docs, uma plataforma que possibilita a captação de dados de maneira virtual e interativa.

Esse instrumento funcionou também como uma ferramenta para elaboração do diagnóstico para construção do Plano de Capacitação.

Em anexo será mostrado um Quadro com Ações de Capacitação de 2022.

7 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

O custo total estimado para capacitação dos colaboradores do IPMT será definido pela Diretoria de acordo com a disponibilidade financeira e orçamentária.



8 – AVALIAÇÃO

Serão consideradas as avaliações adotadas nos cursos, bem como, poderá ser aplicado um questionário ao final das capacitações previstas para cada grupo de colaboradores, a fim de avaliar o nível de satisfação e se as capacitações atenderam aos objetivos propostos. O(a)s gerentes dos setores poderão também avaliar na rotina de trabalho, os resultados obtidos com seus colaboradores após a realização das capacitações.

9 – CRONOGRAMA

Será feito após a definição das capacitações, ou seja, com base no cardápio oferecido e a disponibilização das escolas que oferecerão os cursos à distância referentes ao período, carga horária, durabilidade e formação de turmas.

José Pessoa Leal
Prefeito de Teresina

Kennedy Glauber Carvalho Leite
Presidente do IPMT

