

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

2024

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE TERESINA – IPMT

DIRETOR PRESIDENTE

Kennedy Glauber Carvalho Leite

DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO

Ricardo Coelho Pereira

COORDENADOR ESPECIAL DE PROJETOS

Marcos de Lima Roitman

GERENTE ADMINISTRATIVO

Antony Felipe Lopes Evangelista Dias

RECURSOS HUMANOS

Helma Patrícia Guimarães Probo Mota

ESTAGIÁRIA

Anna Joyce de Araújo Souza

ESTAGIÁRIA

Clarissa Maria Costa Resende Prudêncio

Quem Elaborou	Análise Crítica	Quem Aprovou	Data de Elaboração	Revisão	Data de Aprovação
Helma Patrícia G. P. Mota Anna Joyce de Araújo Souza Clarissa Maria C. R. Prudêncio	Marcos de Lima Roitman	Antony Felipe Lopes E. Dias	27/06/2024	000	27/06/2024

Sumário

1.	CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO	4
1.1	MISSÃO	4
1.2	VALORES	4
1.3	VISÃO	4
1.4	ANÁLISE DO AMBIENTE	4
1.4.1	AMBIENTE INTERNO	4
1.4.2	AMBIENTE EXTERNO	4
1.5	NECESSIDADES E EXPECTATIVAS DAS PARTE INTERESSADAS	5
1.6	DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO	5
1.6.1	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
2.	APRESENTAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO	6
3.	OBJETIVOS	6
3.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4.	PÚBLICO-ALVO	7
5.	COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS	7
6.	PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	8
6.1	METODOLOGIA	8
7.	DESEMPENHO ESPERADO	11
A.	RESULTADOS INDIVIDUAIS	11
B.	RESULTADOS ORGANIZACIONAIS	11
8.	INDICADORES E METAS DE AVALIAÇÃO	11
8.1	INDICADORES E METAS PARA 2024	11
8.2	AVALIAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES OFERTADAS	11
9.	CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DOS CURSOS	12

1. CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO

O Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina foi criado através da Lei nº 2.062 em 18/07/1991, posteriormente revogada pela Lei nº 2.969/2001, que dispõe sobre a Organização do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Teresina. As últimas alterações da referida lei ocorreram em 26.12.2023. “Trata-se de uma Autarquia integrante da Administração Pública Indireta, dotada de personalidade jurídica de direito público e de autonomia administrativa, contábil, financeira, orçamentária e patrimonial, tem por finalidade a administração, o gerenciamento e a operacionalização do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS dos servidores públicos do Município de Teresina, incluindo a arrecadação e a gestão de recursos e planos previdenciários, a concessão, o pagamento e a manutenção dos benefícios.” Neste contexto, o instituto volta-se para a área da Previdência, respaldando-se na legislação que lhe garante esta forma de gestão. Com a aprovação da Emenda Constitucional 103/2019, os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS somente ficaram responsáveis pelo pagamento de Aposentadorias e Pensões. Os demais benefícios previdenciários são de responsabilidade do ente federativo.

Hoje o IPMT conta com cerca de 14.112 segurados que contribuem na ativa, sendo 5.268 segurados inativos e 1.400 pensões instituídas (ano base 2023 – fonte: Relatório de Gestão 2023).

1.1. MISSÃO

Assegurar os direitos previdenciários aos segurados e dependentes, pautados sempre na ética, profissionalismo, urbanidade e responsabilidade social, preservando o equilíbrio financeiro e atuarial.

1.2. VISÃO

Ser reconhecida como uma instituição de Previdência Social de excelência na prática de gestão pública com participação, compromisso e respeito aos servidores ativos e inativos.

1.3. VALORES

Sem prejuízo dos princípios constitucionais elencados no art. 37 da Constituição Federal e dos deveres e dos impedimentos previstos no Estatuto dos Servidores Municipais de Teresina (Lei nº 2.138/1992), os servidores e os colaboradores do IPMT devem observar os seguintes princípios e valores:

- a) Transparência;
- b) Ética;
- c) Responsabilidade Social;
- d) Cooperação;
- e) Respeito;
- f) Urbanidade;
- g) Conduta Ilibada;
- h) Cortesia

1.4. ANÁLISE DO AMBIENTE

A Alta Direção do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina analisa e monitora as questões dos ambientes internos e externos do instituto, com o objetivo de identificar eventuais situações que possam representar riscos ou oportunidades inerentes às atividades do IPMT.

Desta forma, ficam assim definidas as questões:

1.4.1. AMBIENTE INTERNO

- ✓ Equipe técnica competente e capacitada.
- ✓ Atendimento de qualidade aos segurados e beneficiários.
- ✓ Relacionamento portas abertas dos gestores e subordinados.
- ✓ Estrutura sólida de governança corporativa permitindo a participação paritária dos agentes interessados.
- ✓ A ausência de adesão da certificação do Pró-Gestão RPPS em níveis mais elevados.
- ✓ A falta de uma comissão própria de licitação.
- ✓ Ausência de quadro de servidores efetivos.
- ✓ Certificado de regularidade previdenciária pela via judicial – CRP.

1.4.2. AMBIENTE EXTERNO

- ✓ Capacitação dos servidores em liderança com agentes externos.
- ✓ Gestão participativa e integrada com demais secretarias.
- ✓ Substituição de servidores temporários por servidores efetivos no Município.
- ✓ Oportunidade de elevar o nível da certificação Pró-Gestão.
- ✓ Cenário instável da economia e da política, em virtude das eleições.
- ✓ Impactos negativos da Pandemia (Covid-19) para a economia e a política.
- ✓ A instabilidade no mercado financeiro.

1.5. NECESSIDADES E EXPECTATIVAS DAS PARTES INTERESSADAS

Partes Interessadas	Expectativas	Monitoramento
Clientes/ Beneficiários	Qualidade na prestação de serviços	Índices de Ouvidoria
	Proventos em dia	Cronograma de Pagamentos
	Excelência na Gestão dos Recursos Financeiros	Política Investimentos
Secretarias Municipais	Qualidade na prestação de serviços	Portal Transparência
Sociedade/ Contribuinte	Eficiência na gestão das Despesas Administrativas do instituto	Portal Transparência
Servidores IPMT	Receber Capacitação e Treinamentos adequados para os serviços que prestam	Plano Anual de Capacitação
Tribunal de Contas do Estado do Piauí TCE/PI	Cumprimento das Legislações Previdenciárias vigentes	➤ Recebimento de Diligências; ➤ Auditorias de Conformidade; ➤ Relatório de Contas Anuais de Gestão Municipal;
Secretaria de Previdência SPPS	Cumprimento das Legislações Previdenciárias vigentes	➤ Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP; ➤ Auditorias.

1.6. DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO

A garantia da continuidade da prestação do serviço do IPMT é um pilar de extrema importância não só para os usuários atuais, mas também dos que irão usufruir no futuro, logo essa perspectiva visa garantir, através de uma gama de ações e estratégias, que o instituto se perpetue de forma saudável e equilibrada financeiramente, e possa cumprir com todas as suas obrigações previdenciárias e administrativas.

Essa perspectiva se refere a um conjunto de mudanças e adequações internas com o intuito de melhorar a prestação de serviço e agregar valor ao servidor/usuário. Tal perspectiva visa, ainda, identificar os principais processos que irão atender de maneira mais eficiente e eficaz à demanda do servidor/usuário.

1.6.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Promover a Excelência da Gestão Administrativa do IPMT, através:
 - Administração da Previdência do Servidor Municipal;
 - Administração da Assistência do Servidor Municipal;
 - Atualizar cadastro dos imóveis do IPMT;
 - Gestão dos fluxos internos de maneira dinâmica e célere;
 - Aderir ao nível III do Pró-Gestão;
 - Modernização da área de Tecnologia da Informação do IPMT.
- Garantir o Equilíbrio Financeiro e Atuarial, através:
 - Garantir a concessão dos benefícios previdenciários previstos em lei;
 - Diversificar os Investimentos do Fundo de Previdência;
 - Redefinir o monitoramento das receitas do IPMT;
 - Reduzir Déficit Atuarial;
 - Realizar o recadastramento e Prova de Vida do Servidor.
- Realizar Gestão de Pessoas de maneira a:
 - Formar quadro de servidores efetivos do IPMT;
 - Realizar Concurso Público para preenchimento do quadro de servidores do IPMT;
 - **Ampliar quantidade de servidores com participação em Eventos/Treinamentos do IPMT;**
 - **Capacitar Servidores e incentivá-los a participarem de treinamentos e formações específicas ofertadas por eles.**

2. APRESENTAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) 2024 representa um documento estratégico para a definição de ações formativas, estabelecendo tópicos, critérios e abordagens metodológicas para o aprimoramento profissional dos colaboradores do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina (IPMT). Este plano visa equipar os servidores com habilidades e conhecimentos necessários para efetivamente cumprir as funções e responsabilidades institucionais, alinhando-se ao Planejamento Estratégico do IPMT para o período de 2024.

A origem do PAC 2024 encontra-se nas obrigações estipuladas pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (conforme o Decreto 5.707/2006), e está alinhada ao objetivo de promover a excelência e a elevação da qualidade dos serviços públicos oferecidos à população. Este alinhamento também encontra amparo no artigo 39, parágrafo 2º, da Constituição Federal, que versa:

ART. 39 A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

[...]

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

Nessa perspectiva, o PAC 2024 foi fundamentado nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição. As ações de capacitação dos servidores visam adequar competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas do IPMT, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços aos segurados da Previdência municipal.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas durante o ano de 2024, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais do IPMT, bem como na análise das demandas de capacitação pelo Sistema de Gestão junto aos diversos setores que compõem o IPMT. Ademais, ele não esgota todas as demandas por ações de capacitação, tendo em vista que o processo qualificação é contínuo e permanente.

Assim, neste Plano Anual de Capacitação buscou-se identificar temas ou áreas do conhecimento que balizarão as ações de capacitação como meio de desenvolver e/ou aperfeiçoar as competências gerais e específicas necessárias ao bom desempenho das funções de cada segmento, possibilitando, ainda, a aproximação e interação do IPMT com os servidores municipais, visando gerar resultados consoantes com o Planejamento Estratégico do IPMT, bem como com as normas que estabelecem, de forma objetiva, um padrão de qualidade a ser alcançado pelos órgãos vinculados ao Município de Teresina, para efeito da avaliação do seu desempenho.

3. OBJETIVOS

O Plano de Capacitação Anual visa atender aos objetivos do Planejamento do IPMT para o período de 2024, bem como as necessidades específicas de treinamento das diversas áreas do IPMT.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Oferecer aos membros e servidores do IPMT, bem como aos segurados, um conjunto de novos conceitos e informações que os levem a adotar atitudes proativas perante as diversidades de demandas sociais;
- ❖ Qualificar profissionais que atuam em diversas áreas da Administração Pública para que se apropriem de conhecimentos e embasamentos teóricos e práticos necessários para exercerem, com eficácia e espírito público, suas atribuições e, ao mesmo tempo, contribuam para que o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina possa cumprir sua missão perante a sociedade;
- ❖ Atender às Normas Brasileiras da ISO 9001:2015 no tocante à necessidade de capacitação

continuada dos servidores e membros do IPMT;

- ❖ Adequar a política de capacitação do IPMT aos preceitos do Sistema de Gestão da Qualidade do instituto.
- ❖ Promover aos servidores ativos, membros de conselhos e comitês, o desenvolvimento e aquisições de novos conhecimentos, habilidades e atitudes em matéria previdenciária;
- ❖ Disseminar informações aos servidores ativos sobre assuntos relacionados ao regime próprio de previdência social;
- ❖ Reconhecer a atuação dos servidores aposentados;
- ❖ Orientar os segurados ativos, inativos e pensionistas sobre os serviços, ações, e buscar alternativas para situações que envolvam ao regime próprio de previdência social;
- ❖ Prestar orientações acerca do Regime Próprio de Previdência Social e serviços disponibilizados pelo IPMT, aos servidores recém-empenhados;
- ❖ Promover cursos, palestras, orientações financeiras, oficinas e atividades holísticas;
- ❖ Garantir a transparência e publicidade dos atos públicos relacionados ao RPPS;
- ❖ Oferecer informações previdenciárias e dos serviços realizados pelo IPMT.

4. PÚBLICO-ALVO

O Plano Anual de Capacitação é voltado para os Servidores municipais lotados no IPMT, para os membros de conselhos e comitês, para os colaboradores terceirizados e comissionados, além dos futuros servidores efetivos do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina;

5. COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS

As competências são as aptidões de uma pessoa para executar determinada função ou atividade. Competências Técnicas são as que se referem ao conhecimento adquirido pela experiência e formação profissionais, e têm como propósito permitir que o colaborador utilize os meios disponíveis para executar sua função. Podem ser obtidas através da educação formal (nível de escolaridade exigida para o pleno desenvolvimento das atribuições do cargo e formação continuada através de cursos de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*), treinamentos (capacitações, cursos específicos, habilitações profissionais) e experiência profissional (com a aplicação reiterada na prática profissional dos conhecimentos adquiridos), necessários para obter os melhores resultados no desempenho das atribuições.

Os conhecimentos técnicos necessários para o exercício profissional variam entre os mais diversos cargos existentes na instituição, podendo ser listados como exemplos os conhecimentos relacionados a: redação oficial, linguagem e idiomas, análise estatística e atuarial, conhecimentos jurídicos e contábeis, gestão documental, utilização e desenvolvimento de ferramentas de Tecnologia da Informação, gestão de pessoas, planejamento estratégico, entre outras.

As Competências Comportamentais se referem à postura pessoal, relacionadas à capacidade do indivíduo de se adequar à cultura organizacional. Alguns exemplos dessas habilidades são:

- ✓ Flexibilidade;
- ✓ Criatividade;
- ✓ Proatividade;
- ✓ Comunicação;
- ✓ Organização;
- ✓ Planejamento;
- ✓ Foco em resultados.

Competências Gerenciais são os conhecimentos, atitudes e habilidades necessárias para gerir, de forma estratégica, o desenvolvimento de si, da instituição e de seus colaboradores, alcançando

metas e objetivos. Estão estreitamente ligadas às competências técnicas e comportamentais, transformando-se em indispensáveis ferramentas de trabalho que capacitarão o profissional a desenvolver elevado padrão de entrega de resultados. Alguns exemplos destas competências são:

- ✓ Liderança;
- ✓ Visão global e pensamento estratégico;
- ✓ Gestão de pessoas e conflitos;
- ✓ Capacidade de negociação;
- ✓ Trabalho em equipe;
- ✓ Tomada de decisão.

6. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

As ações educacionais do Plano Anual de Capacitação 2024 compõem um conjunto articulado de atividades individuais e/ou grupais de ensino e aprendizagem, formação, capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas, com vistas à socialização de conhecimentos, habilidades e atitudes consideradas primordiais para o aperfeiçoamento e desenvolvimento dos servidores, para o controle efetivo da boa gestão pública.

As ações de capacitação previstas neste Plano serão desenvolvidas na modalidade presencial ou *online* (EAD), buscando-se, sempre que possível, parceiros institucionais. Assim sendo, o PAC viabiliza parcerias e acordos de cooperação entre órgãos públicos, dentre outras, para a execução das ações educacionais propostas.

Sobre os cursos:

- a) EAD:
 - ENAP – Escola Nacional de Administração Pública
 - Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
 - iSata - Instituto de Sustentabilidade Administrativa, Treinamentos e Assessorias
 - XP Investimentos
 - Aneprem Educacional
- b) Presenciais:
 - Agenda Assessoria
 - ECG - Escola de Contas e Gestão do TCE-PI
 - ABIPEM – Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais

6.1. METODOLOGIA

Os servidores municipais lotados no IPMT, membros de conselhos, comitês, colaboradores terceirizados e comissionados, além dos futuros servidores efetivos do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina, receberão capacitações por meio de palestras, treinamentos, oficinas e cursos online, ministrados por técnicos previdenciários, empresas, associações, consultorias, instituições públicas e/ou privadas, além de parcerias com outras secretarias.

As atividades educacionais serão desenvolvidas preferencialmente utilizando-se de metodologias ativas de aprendizagem, com vistas a uma integração conceitual e prática com foco na vivência profissional.

O objetivo de utilizar as metodologias ativas é, sobretudo, orientar os membros, servidores, jurisdicionados e sociedade a:

- Desenvolver um perfil investigativo e crítico diante das situações propostas;
- Resolver problemas reais a partir de situações concretas;
- Construir um aprendizado conceitual, procedimental e atitudinal por meio de problemas propostos que expõem situações motivadoras preparando-os para o mundo do trabalho.

As ações educacionais estão estruturadas com vistas a priorizar competências específicas nas áreas de gestão da qualidade, previdência, governança, contratos, contabilidade, controladoria, finanças, investimentos, administrativa, gestão de pessoas, tecnologia da informação, ouvidoria, e atendimento ao público.

Evento/Curso	Previsão de Execução	Execução	Local	Grupo Focal
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	ago/24	ENAP	EAD	Assessoria de Contratos
Employee Experience (EX): Engajamento e Produtividade no Setor Público	ago/24	ENAP	EAD	Atendimento
Avaliação da Qualidade de Serviços como Base para Gestão e Melhorias de Serviços Públicos	set/24	ENAP	EAD	Comitê de Gestão da Qualidade
Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	out/24	ENAP	EAD	Comitê de Gestão da Qualidade
Ferramentas da Qualidade	ago/24	Senac	EAD	Comitê de Gestão da Qualidade
Interpretação à Norma ABNT ISO 9001:2015 Aplicada ao IPMT	jan/24	Agenda Assessoria	Presencial	Comitê de Gestão da Qualidade
Planejamento Estratégico Para Organizações Públicas	dez/24	ENAP	EAD	Comitê de Gestão da Qualidade
Demonstrativo De Informações Previdenciárias E Repasses (DIPR) e Parcelamento de Débitos Previdenciários dos RPPS	mai/24	ENAP	EAD	Contabilidade
Adequação da Contabilidade no RPPS em 2024	fev/24	iSata	EAD	Contabilidade (Wanderson José Rodrigues)
Papéis de Trabalho em Auditoria Interna Governamental	nov/24	ENAP	EAD	Controladoria
Curso Como Implementar a LGPD: Bases, Mecanismos e Processos	nov/24	ENAP	EAD	Controladoria (Madalena Soares Feitosa)
Controles na Administração Pública	abr/24	ENAP	EAD	Controladoria e Comitê de Investimentos (1 membro de cada um desses setores)
Oficina Sobre Regimes Próprios De Previdência Social	mar/24	Escola de Gestão do TCE-PI	Presencial	Coordenação de Pagamento de Benefícios
Sistema de Folha De Pagamento: Sisprev	mar/24	Agenda Assessoria	Presencial	Coordenação de Pagamento de Benefícios
CrITÉrios do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP	jan/24	ENAP	EAD	Coordenação Especial de Projetos
Gerenciamento de Projetos na Prática	out/24	ENAP	EAD	Coordenação Especial de Projetos
Introdução à Gestão de Projetos	set/24	ENAP	EAD	Coordenação Especial de Projetos

Soft Skills na Transformação Digital	nov/24	ENAP	EAD	Diretoria Administrativa e Financeira
Gestão da Estratégia com BSC - Fundamentos	nov/24	ENAP	EAD	Diretoria Administrativa e Financeira (Nayara Gramosa)
Criação de Indicadores de Desempenho para a Transformação Digital	dez/24	ENAP	EAD	Diretoria de Administração e Finanças e Diretoria de Previdência Social
Cultura Organizacional Ágil Aplicada ao Contexto Público	nov/24	ENAP	EAD	Diretoria de Previdência Social (Alexandra de Jesus Araújo)
Código de Ética do IPMT	mai/24	IPMT (Controladoria)	Presencial	Geral
Ética e Serviço Público	mai/24	ENAP	EAD	Geral
Oficina da Qualidade	mar/24	Agenda Assessoria	Presencial	Geral
Oficina da Qualidade	nov/24	IPMT (CGQ)	Presencial	Geral
Política de Segurança da Informação do IPMT	mai/24	IPMT (GTI)	Presencial	Geral
Análise e Melhoria de Processos	set/24	ENAP	EAD	Gerência Administrativa
A Previdência Social de Servidores Públicos: Regime Próprio de Previdência	out/24	ENAP	EAD	Gerência de Previdência Social
Pesquisa com usuários: como ouvir cidadãos e empresas para melhorar seus serviços	set/24	ENAP	EAD	Gerência de Previdência Social
Elaboração e Monitoramento do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação	jun/24	ENAP	EAD	Gerência de TI
Fundamentos da Transformação Digital: Mapeamento e Automação De Processos	dez/24	ENAP	EAD	Gerência de TI
Governança de Dados na Transformação Digital	out/24	ENAP	EAD	Gerência de TI
Curso Preparatório para Certificação CP RPPS CODEL II	jul/24	XP Investimentos	EAD	Membros do Conselho Deliberativo
Curso Preparatório para Certificação CP COFIS II	jul/24	Aneprem Educacional	EAD	Membros do Conselho Fiscal
57º Congresso Abipem	jun/24	Abipem	Presencial	Presidência, Diretoria de Investimentos e de Previdência Social,

				Jurídico, Assessoria de Contratos e Gerência de Previdência
Gestão do Conhecimento no Setor Público	ago/24	ENAP	EAD	RH
Habilidades de Gestão de Pessoas	set/24	ENAP	EAD	RH

7. DESEMPENHO ESPERADO

O Plano Anual de Capacitação constitui-se em instrumento de mudanças significativas para o cumprimento da missão institucional do IPMT, para tanto, os resultados a serem alcançados estão estruturados em:

a) RESULTADOS INDIVIDUAIS

- Aumento do comprometimento dos servidores com as metas e as necessidades institucionais;
- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho dos servidores do IPMT, em nível pessoal, gerencial e técnico, conforme as metas estabelecidas.
- Padrões éticos de comportamento valorizados.
- Aumento qualitativo do desempenho das atividades dos servidores;
- Melhoria dos processos e procedimentos administrativos, relacionados à gestão dos recursos públicos;
- Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade.
- Aumento da produtividade.
- Melhoria do clima organizacional.
- Ascensão do saber.

b) RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

- Aumento quantitativo e qualitativo no número de processos e procedimentos administrativos analisados pelos servidores;
- Aumento na qualidade da prestação de serviços do IPMT;
- Melhorar a efetividade das políticas públicas;
- Otimização da transparência do IPMT e o alcance do controle social;
- Aprimoramento da governança e da gestão pública;
- Redução do número de diligências para saneamento de processos no IPMT;

8. INDICADORES E METAS DE AVALIAÇÃO

8.1 INDICADORES E METAS PARA 2024

INDICADOR ESTRATÉGICO	META
Índice de servidores capacitados (Quantidade de membros/servidores capacitados em relação à quantidade de membros/servidores existentes no IPMT)	80 % dos membros e servidores do IPMT capacitados.

8.2 AVALIAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES OFERTADAS

O processo avaliativo do Plano de Capacitação acontece por meio do **formulário de verificação da eficácia das capacitações realizadas**, na qual o setor de Recursos Humanos do IPMT examina o indivíduo que realizou a capacitação, enumerando de “1” a “5” algumas competências de cunho individual/organizacional;

Sobre a enumeração:

- ✓ 1 – Não Atende
- ✓ 2 – Atende Parcialmente – Sem Indicativo de Desenvolvimento
- ✓ 3 – Atende Parcialmente – Em Desenvolvimento
- ✓ 4 – Atende Plenamente
- ✓ 5 – Supera as expectativas

Sobre as competências avaliadas:

- INSTRUÇÃO PROCESSUAL
- AUTONOMIA NO TRABALHO
- A CAPACITAÇÃO REALIZADA ATENDE À NECESSIDADE DO SETOR
- TRABALHO EM EQUIPE
- CAPACIDADE DE AUTODESENVOLVIMENTO
- COMUNICAÇÃO
- RESPONSABILIDADE
- RESULTADOS
- CONFORMIDADE COM O MANUAL DE QUALIDADE

Após a apreciação de cada item, a média do colaborador avaliado deve ser igual ou superior a “3” para que a meta satisfatória seja atingida.

9. CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DOS CURSOS

A participação do colaborador obedecerá ao princípio da igualdade de oportunidades e proporcionalidade entre os segmentos, considerando suas funções e as unidades administrativas, observando os seguintes critérios:

- Possuir escolaridade compatível com o nível da capacitação oferecida;
- **A prioridade é a de capacitar e conscientizar os novos colaboradores quanto ao Sistema de Gestão da Qualidade do IPMT;**
- Exercer cargo ou função correlata ao tema da capacitação oferecida;
- Ter anuência do chefe imediato da unidade demandante da ação de capacitação, quando for o caso, observando a oportunidade e conveniência do serviço, a relevância e a pertinência da ação às atividades desenvolvidas; e
- Preferencialmente, deverão ser indicados para participação nos eventos educacionais os colaboradores que ainda não participaram de ações de capacitação.

As capacitações/treinamentos serão programadas para o período de um ano, de janeiro a dezembro/2024, conforme Plano Anual de Capacitação, alinhado ao Planejamento Estratégico do IPMT.