

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE TERESINA – IPMT

DIRETOR PRESIDENTE

JOSÉ JOÃO DE MAGALHÃES BRAGA JÚNIOR

DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO

MÁRCIA FERNANDA DE SENA MUNIZ

COORDENADOR DO COMITÊ DE GESTÃO DA QUALIDADE

VICTOR RANGEL DOS SANTOS

GERENTE ADMINISTRATIVO

DÉBORA DE SOUSA LEAL LIMA

RECURSOS HUMANOS

HELMA PATRÍCIA GUIMARÃES PROBO MOTA

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	5
1.5 NECESSIDADES E EXPECTATIVAS DAS PARTES INTERESSADAS	5
1.6 DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO	5
1.6.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6
2. APRESENTAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO	6
3. OBJETIVOS	7
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
4. PÚBLICO-ALVO	8
5. COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS	8
6. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	8
6.1 METODOLOGIA	9
7. DESEMPENHO ESPERADO	11
A. RESULTADOS INDIVIDUAIS	12
B. RESULTADOS ORGANIZACIONAIS	12
8. INDICADORES E METAS DE AVALIAÇÃO	12
8.1 INDICADORES E METAS PARA 2024	12
8.2 AVALIAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES OFERTADAS	13
9. CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DOS CURSOS	13

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 nº 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.

Atualmente, o IPMT conta com 13.415 segurados que contribuem na ativa, 5.226 segurados inativos e 1.434 pensões instituídas (fonte: Relatório de Investimentos de novembro de 2024).

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

Forças

- ✓ Equipe técnica competente e capacitada;
- ✓ Atendimento de qualidade aos segurados e beneficiários;
- ✓ Relacionamento portas abertas dos gestores e colaboradores;
- ✓ Estrutura sólida de governança corporativa permitindo a participação paritária dos agentes interessados;
- ✓ Sistemas apropriados à gestão previdenciária;
- ✓ Parcerias com outras instituições;
- ✓ Gestão dos recursos previdenciários com certificação em nível nacional.

Fraquezas

- ✓ A falta de uma comissão própria de licitação;
- ✓ Baixa quantidade de servidores efetivos no quadro de colaboradores do IPMT;

- ✓ Certificado de Regularidade Previdenciária pela via judicial - CRP;
- ✓ Comunicação interna e externa.

1.4.2. AMBIENTE EXTERNO

Oportunidades

- ✓ Capacitação dos servidores com instituições parceiras;
- ✓ Gestão participativa e integrada com Administração Pública Municipal;
- ✓ Substituição de servidores temporários por concursados em longo prazo;
- ✓ Aumentar o número de servidores concursados;
- ✓ Oportunidade de manutenção da certificação do Pró-Gestão nível III;
- ✓ Participação em congressos, palestras e eventos;
- ✓ Utilizar as novas tecnologias para ampliar divulgação das atividades e serviços ofertados pelo IPMT;
- ✓ Manutenção da Certificação ISO 9001:2015;
- ✓ Parcerias com outras Unidades Gestoras de RPPS e outros entes governamentais (TCE-PI);
- ✓ CRP Administrativo.

Ameaças

- ✓ Cenário instável da economia;
- ✓ Cenário político – Transições de gestão de Governo;
- ✓ Patrimônio sujeito a invasões (terrenos);
- ✓ CRP judicial – Fiscalização externa.

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, por intermédio de:

- ✓ Administração da Previdência do Servidor Municipal;
- ✓ Continuar a atualização do cadastro e regularização dos imóveis do IPMT;
- ✓ Gestão dos fluxos internos de maneira dinâmica e célere;
- ✓ Monitoramento da Manualização e Mapeamento das atividades internas do IPMT;
- ✓ Manter a certificação de nível III do Pró-Gestão;
- ✓ Elevar da certificação para o nível IV do Pró-Gestão;
- ✓ Manter a Certificação ISO 9001:2015;
- ✓ 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;
- ✓ Ampliar o monitoramento das receitas do IPMT;
- ✓ Reduzir Déficit Atuarial;
- ✓ Realizar o cadastramento e Prova de Vida do Servidor.

Realizar Gestão de Pessoas de maneira a:

- ✓ Aumentar o quadro de servidores efetivos do IPMT;
- ✓ Nomear, empossar e capacitar mais aprovados no Concurso Público para preenchimento do quadro de servidores efetivos do IPMT;
- ✓ Ampliar quantidade de servidores com participação em Eventos/Treinamentos do IPMT;
- ✓ Capacitar colaboradores e incentivá-los a participarem de treinamentos e formações específicas oferecidas a eles.

2. APRESENTAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) 2025 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 tem como objetivo capacitar os servidores com as habilidades e conhecimentos essenciais para o desempenho eficaz de suas funções e responsabilidades institucionais, assegurando alinhamento com o Planejamento Estratégico do IPMT para o período de 2025.

A origem do PAC 2025 encontra-se nas obrigações estipuladas pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (conforme o Decreto Nº 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 2025 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.

Neste plano, estabelecem-se as ações de capacitação a serem desenvolvidas ao longo de 2025, com base na análise das demandas de capacitação identificadas por meio de pesquisa

interna, realizada junto aos diversos setores que compõem o IPMT, e alinhadas aos objetivos estratégicos e metas institucionais deste instituto.

Além disso, este plano não abrange todas as demandas relacionadas às ações de capacitação, uma vez que o processo de qualificação é contínuo e permanente, exigindo atualizações e aprimoramentos constantes para atender às necessidades em evolução do instituto e de seus servidores. Ao longo de 2025, eventuais cursos e capacitações realizados fora do cronograma inicial serão controlados e avaliados pelo IPMT, com o objetivo de verificar a eficácia dos treinamentos. Ao longo da execução do PAC de 2025, cursos específicos voltados a demandas imprevisíveis ou oportunidades de capacitação podem ser ofertados. O controle da execução do PAC de 2025 será realizado internamente pela equipe responsável.

Portanto, neste Plano Anual de Capacitação, busca-se catalogar temas e áreas do conhecimento que balizarão as ações de capacitação como meio para desenvolver e 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 seus servidores, visando gerar resultados consoantes com o Planejamento Estratégico do instituto, bem como com as normas que estabelecem, de forma objetiva, um padrão de qualidade a ser alcançado e mantido pelo IPMT, para efeito da avaliação do seu desempenho.

3. OBJETIVOS

O Plano Anual de Capacitação tem como objetivo atender às metas do Planejamento do IPMT para o período de 2025, além de contemplar as necessidades específicas de treinamento das diversas áreas do instituto, em conformidade com as legislações, normas e manuais aplicáveis ao instituto.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Conscientizar os colaboradores do IPMT sobre a Política da Qualidade do instituto, os respectivos objetivos da qualidade, a contribuição de cada setor para a eficácia do SGQ e as implicações de não conformidade com seus requisitos;
- ✓ 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 à Norma Brasileira ISO 9001:2015 e ao Manual do Pró-Gestão RPPS, no tocante à necessidade de capacitação continuada dos colaboradores e membros do IPMT;
- ✓ Ofertar treinamento em gestão previdenciária para os servidores, contemplando legislação previdenciária, gestão de ativos, conhecimentos de atuária, controles internos e gestão de riscos, além de treinamentos relacionados à segurança da informação;
- ✓ Preparar servidores e dirigentes para obtenção de certificação individual de qualificação nas respectivas áreas de atuação;
- ✓ 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 colaboradores recém-chegados;
- ✓ 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, comissionados e servidores efetivos do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teresina.

5. COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS

Inicialmente, 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 à: 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 2025 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 nas modalidades presencial e online (EAD), buscando-se, sempre que possível, parcerias com outras instituições e associados. Assim sendo, o PAC viabiliza parcerias e acordos de cooperação entre órgãos públicos, dentre outras, para a execução das ações educacionais propostas.

Parcerias para a realização das capacitações:

a) online (EAD):

- ✓ ENAP – Escola Nacional de Administração Pública;
- ✓ XP Investimentos;
- ✓ Aneprem Educacional;
- ✓ VEDUCA;
- ✓ SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas;
- ✓ Fundação Getúlio Vargas.

b) Presenciais:

- ✓ Agenda Assessoria;
- ✓ ECG - Escola de Contas e Gestão do TCE-PI;
- ✓ Diretores, Gerentes e Coordenadores do IPMT;
- ✓ ABIPEM – Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais;
- ✓ Palestrantes externos convidados a critério do IPMT;

A listagem desses parceiros não exclui a possibilidade de cooperação e parceria com outras instituições ao longo de 2025.

Por fim, o IPMT também executará capacitações internas, promovidas pelos colaboradores do instituto, como forma de disseminar conhecimento, informações e dados pertinentes às atividades desenvolvidas dentro da autarquia.

6.1. METODOLOGIA

Os servidores municipais lotados no IPMT, membros de conselhos, comitês, colaboradores terceirizados, comissionados e 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 especialistas, empresas, associações, consultorias, instituições públicas 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 para priorizar competências específicas nas áreas de gestão da qualidade, gestão previdenciária, governança corporativa, contratos, contabilidade, controladoria, finanças, investimentos, gestão administrativa, gestão de pessoas, tecnologia da informação, ouvidoria, atendimento ao público, entre outros temas pertinentes e essenciais para o aperfeiçoamento pessoal e profissional dos colaboradores do IPMT.

A seguir, apresenta-se o quadro com o cronograma das capacitações, a previsão de execução e os grupos focais dos cursos, oficinas, encontros, palestras, congressos e outros eventos relevantes para o IPMT.

CAPACITAÇÃO	PREVISÃO DE EXECUÇÃO	GRUPO FOCAL	LOCAL	MODALIDADE
Elaboração de termos de referência para contratação de bens e serviços na Nova Lei de Licitações	Fevereiro	Assessoria de Contratos/Fiscais de Contratos	ENAP	EAD
Capacitação - Gestão e Fiscalização de Contratos e Rotina Administrativa do IPMT para prorrogações contratuais	Fevereiro	Geral	IPMT	Presencial
Capacitação - Atendimento ao Público	Fevereiro	Atendimento/Ouvidoria	IPMT	Presencial

Palestra – Prestação de Contas junto ao TCE-PI	Fevereiro	Geral	IPMT	Presencial
Estratégias de produtividade: clareza, propósito e priorização de tarefas	Fevereiro	Geral	ENAP	EAD
Atuação Gerencial das Ouvidorias para Melhoria da Gestão Pública	Março	Ouvidoria	ENAP	EAD
Fundamentos Atuariais	Março	Diretoria de Investimentos	XP INVESTIMENTOS	EAD
Oficina da Qualidade	Março	Geral	IPMT	Presencial
Planejamento do gerenciamento e identificação de riscos em projetos	Abril	Coordenação Especial de Projetos/Comitê de Gestão da Qualidade	FGV	EAD
ChatGPT	Abril	Geral	VEDUCA	EAD
Palestra - Legislação Previdenciária - Curso básico sobre RPPS	Abril	Geral	IPMT	Presencial
Pró-Gestão RPPS	Maio	Coordenação Especial de Projetos/Diretorias/Controladoria	ENAP	EAD
Palestra - Política de Segurança da Informação (PSI)	Maio	Geral	ENAP	Presencial
Palestra - Ética no Serviço Público	Maio	Geral	IPMT	Presencial
Liderança e Gestão de Equipes	Maio	Gerências/Diretorias/RH	ENAP	EAD
Controle em 5 Dimensões	Junho	Controladoria	ENAP	EAD
Palestra - Desenvolvimento Pessoal	Junho	Geral	IPMT	Presencial
Curso Atendimento ao cliente	Junho	Atendimento/Ouvidoria	SEBRAE/FWF	EAD/Presencial
Aposentadoria e Pensão de servidores: Atualizações conforme Emenda nº 103/2019	Julho	Geral	ENAP	EAD
Termo de Compromisso: Prestação de Contas	Julho	Financeiro/Arrecadação/Contabilidade	ENAP	EAD
Contabilidade com Foco na Gestão do Orçamento Público	Julho	Contabilidade	ENAP	EAD
Curso Básico de Atuação Aplicada aos RPPS	Julho	Diretorias/Contabilidade/Diretoria de Investimentos	TCE-RS - EADTCE/RS	EAD
Palestra - Gestão e Fiscalização de Contratos Municipais	Agosto	Geral	IPMT	Presencial
Nova Lei de Licitações: planejamento e governança	Agosto	Diretorias/Assessoria de Contratos/Fiscais de Contratos	ENAP	EAD
Introdução à Gestão de Riscos	Agosto	Controladoria/Diretoria de Investimentos/Coordenação Especial de Projetos	ENAP	EAD
Revisão de benefícios previdenciários	Agosto	Diretoria e Gerência de Previdência Social	XP INVESTIMENTOS	EAD
Governança e Melhores Práticas de Investimentos para RPPS	Setembro	Diretoria de Investimentos	XP INVESTIMENTOS	EAD
Prevenção e Combate à Fraude Previdenciária	Setembro	Assessoria Jurídica/Diretoria de Previdência Social/Gerência de Previdência	XP INVESTIMENTOS	EAD
Curso sobre Compensação Previdenciária	Setembro	COMPREV	XP INVESTIMENTOS	EAD
Autoconhecimento e Motivação	Outubro	Geral	ENAP	EAD

11

Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	Outubro	Atendimento/Ouvidoria/T.I	ENAP	EAD
Gestão Orçamentária e Financeira	Outubro	Diretoria Administrativo-Financeira/ORÇAMENTO	ENAP	EAD
Demonstrativo de Investimentos do RPPS - DAIR E DPIN	Novembro	Diretoria Administrativo-Financeira/Diretoria de Investimentos	ENAP	EAD
Capacitação de Controles Internos sobre a Lei Anticorrupção	Novembro	Controladoria/Setor de Compras	TCE-RS - EADTCE/RS	EAD
Gestão de Finanças Pessoais	Novembro	Geral	ENAP	EAD
Governança de Dados na Transformação Digital	Dezembro	Gerência de T.I.	ENAP	EAD
Gestão de Conflitos e Negociação	Dezembro	Gerência Administrativa/RH	ENAP	EAD
Instrumentos de Planejamento: PPA, LDO e LOA	Dezembro	Diretoria Administrativo-Financeira /ORÇAMENTO	ENAP	EAD
Finanças Públicas	Dezembro	Diretoria Administrativo-Financeira /ORÇAMENTO	FGV	EAD
Gestão de Carteiras e de Riscos Financeiros	Dezembro	Diretoria e Comitê de Investimentos	ANBIMA	EAD
CURSO PREPARATÓRIO PARA CERTIFICAÇÃO CP RPPS CODEL II	Sob demanda	Presidência, Diretorias, Membros dos Conselhos e do Comitê de Investimentos	XP INVESTIMENTOS	EAD
PREPARATÓRIO PARA CERTIFICAÇÃO CP COFIS II	Sob demanda	Presidência, Diretorias, Membros dos Conselhos e do Comitê de Investimentos	ANEPREM	EAD
58º Congresso ABIPEM	Sob demanda	Presidência, Diretorias, Assessorias jurídica e de contratos e Gerência de Previdência	ABIPEM	Presencial

O cronograma mencionado tem como objetivo facilitar a capacitação, com base nos resultados da pesquisa realizada no início de 2025 sobre as necessidades de treinamento. Os cursos livres, na modalidade EAD, foram selecionados conforme a disponibilidade de tempo dos respectivos setores do IPMT. Contudo, os colaboradores têm a liberdade de participar dos cursos EAD de acordo com sua disponibilidade de tempo e recursos. Os cursos na modalidade EAD que forem encerrados pelas respectivas plataformas terão sua viabilidade de continuidade analisada pelo setor de Recursos Humanos, que avaliará as alternativas disponíveis para garantir a continuidade do aprendizado ou a substituição por outras opções que atendam às necessidades de desenvolvimento profissional.

Ademais, as capacitações previstas como 'sob demanda' dependem de datas externas imprevisíveis ou de demandas específicas internas do IPMT, não sendo possível, inicialmente, definir a previsão de execução dessas capacitações. Contudo, elas estão presentes no cronograma do IPMT devido à importância dessas formações para o aperfeiçoamento das habilidades conceituais e técnicas, além de preparar os colaboradores para a obtenção das certificações exigidas pelas normas aplicáveis ao IPMT.

Por fim, as capacitações que envolvem a participação em eventos presenciais externos, cujos custos são custeados pelo IPMT, estão sujeitas à disponibilidade de recursos financeiros e à aprovação prévia pela Alta Direção do IPMT. A autorização será concedida com base na análise da viabilidade orçamentária e na relevância do evento para o desenvolvimento profissional dos servidores.

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 ESPERADOS

- ✓ 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;
- ✓ Desenvolvimento e internalização de 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; qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade;
- ✓ Aumento da produtividade dos colaboradores, dentro das respectivas áreas;
- ✓ Melhoria do clima organizacional;
- ✓ Ascensão do saber e da habilidade técnica dos colaboradores;
- ✓ Elevação dos níveis de satisfação dos colaboradores.

b) RESULTADOS ORGANIZACIONAIS ESPERADOS

- ✓ Aumento quantitativo e qualitativo no número de processos e procedimentos administrativos analisados pelos servidores;
- ✓ Aumento na qualidade da prestação de serviços do IPMT;
- ✓ Melhora na efetividade das políticas públicas;
- ✓ Aumento na transparência do IPMT e o alcance do controle social;
- ✓ Aprimoramento da governança corporativa e da gestão pública;
- ✓ Redução do número de diligências para saneamento de processos no IPMT;
- ✓ Aperfeiçoamento de processos internos e atividades globais do IPMT;
- ✓ Cumprir o cronograma anual de capacitação e atingir os objetivos institucionais de capacitação.

8. INDICADORES E METAS DE AVALIAÇÃO

8.1 INDICADORES E METAS PARA 2025

INDICADORES ESTRATÉGICOS	META
Índice de capacitações efetuadas	Obter uma taxa de capacitações efetuadas de no mínimo 80%
Cumprir com no mínimo 70% do cronograma inicial de capacitações	Obter certificações dos colaboradores em no mínimo 70% dos cursos ofertados no cronograma inicial

Para o cálculo do índice de capacitações realizadas, divide-se o número de capacitações efetuadas ao longo do ano pelo total de capacitações planejadas e não planejadas (capacitações totais). Contudo, para que o cronograma inicial continue sendo a base para a efetivação das capacitações em 2025, será atribuído um **peso menor** (definido pelos responsáveis pelo controle das capacitações de 2025) a cada capacitação realizada fora do cronograma, com o propósito de balancear a importância das capacitações. Assim, o cumprimento do cronograma inicialmente planejado terá maior relevância no resultado final, uma vez que cumprir com o planejamento inicial atesta que o IPMT planeja suas capacitações de acordo com a realidade do instituto e de seus colaboradores. As capacitações realizadas fora do cronograma inicial são acrescentadas como forma de atender a demandas especiais e oportunidades de capacitação ao longo de 2025.

Os indicadores estratégicos expressos neste plano tem o propósito de alinhar o controle dos treinamentos à realidade do IPMT. Portanto, caso a efetividade dos indicadores não seja a desejada e não reflita o cotidiano das capacitações oferecidas pelo IPMT, os responsáveis pelo planejamento e controle da execução do PAC de 2025 têm a atribuição de revisar e reestruturar o indicador, se necessário.

8.2 AVALIAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES OFERTADAS

O processo de avaliação do Plano de Capacitação é realizado por meio de um **formulário de verificação da eficácia das capacitações**, no qual o setor de Recursos Humanos do IPMT controla a avaliação em parceria com a chefia imediata do servidor ou com o colaborador que participou da capacitação. Nesse formulário, são avaliadas de "1" a "5" competências de natureza individual e 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 (três)** 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, bem como a necessidade de treinamentos relacionados às atividades de cada setor/colaborador, 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 serão programadas para o ano de 2025, conforme este Plano Anual de Capacitação, alinhado ao Planejamento Estratégico do IPMT. Eventuais treinamentos e capacitações realizados fora do cronograma inicial também serão avaliados pelo setor responsável.