

INSTITUTO DE
GESTÃO PREVIDENCIÁRIA
E PROTEÇÃO SOCIAL



GOVERNO DO

PARÁ

PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO 2025

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente

Washington Costa de Albuquerque

Diretor de Previdência

Cintia De Santana Andrade Teixeira

Diretor de Administração e Finanças

Arão Abrahão da Silva

Diretora de Proteção Social dos Militares

Carlos dos Santos Dória

Procurador-Chefe

Elton da Costa Ferreira

Belém - Pará

2025

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| Apresentação | 4 |
| Objetivos | 6 |
| Diagnostico de Necessidades | 6 |
| Público-alvo | 7 |
| Resultados Esperados | 7 |
| Metodologia | 8 |
| Indicadores de desempenho..... | 8 |
| Cronograma de Execução de Capacitação..... | 8 |
| Conclusão..... | 9 |
| Proposta de Cronograma de Execução de Capacitações..... | 10 |

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Ação de Capacitação (PAC) - 2025 do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social – IGEPPS é um instrumento estratégico destinado a estabelecer diretrizes claras e abrangentes para as ações de capacitação ao longo do ano. Este plano define os temas, prioridades, programas e metodologias que serão adotados para o desenvolvimento contínuo dos servidores, com o objetivo de potencializar seu desempenho e alcançar os objetivos institucionais do IGEPPS.

Alinhado com a Política Nacional de Desenvolvimento, conforme estabelecido pelo Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, o PAC/2025 reflete o compromisso incessante do setor público com a excelência e a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Este plano visa não apenas melhorar a eficiência operacional, mas também garantir que os servidores estejam preparados para enfrentar os desafios atuais e futuros do setor previdenciário.

1.1. Certificação e Modernização da Gestão

Um dos componentes-chave deste plano é a integração com o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência - Pró-Gestão RPPS, ao qual o IGEPPS aderiu em maio de 2019. O programa é fundamental para a orientação, supervisão e acompanhamento dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Em janeiro de 2022, o IGEPPS obteve a certificação nível II, no Pró-Gestão, um reconhecimento da maturidade e qualidade na gestão previdenciária.

O Pró-Gestão RPPS estabelece parâmetros e diretrizes gerais para a organização e administração dos RPPS, conforme os artigos 9º, I e II da Lei nº 9.717/1998. Seu objetivo é apoiar os entes federativos na melhoria da gestão dos RPPS através do aprimoramento do controle dos ativos e passivos previdenciários, bem como promover uma maior transparência no relacionamento com os segurados e a sociedade.

Através da implementação eficaz deste plano, buscamos assegurar a excelência contínua na gestão do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Pará, através da qualificação dos servidores que atuam neste Instituto, seus dirigentes e conselheiros.

1.2. Coordenação e Implementação

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CODP) do IGEPPS, responsável pelo desenvolvimento e capacitação institucional, apresenta o presente Plano de Ação de Capacitação para o ano de 2025. Este plano foi elaborado com base nas necessidades identificadas junto às Diretorias, Procuradoria Geral, Coordenadorias, Gerências e demais setores do Instituto. A CODP assegura que o plano esteja alinhado com os objetivos estratégicos do Instituto, promovendo um desenvolvimento contínuo e integrado que suporte a missão e visão do IGEPPS.

Através deste plano, buscamos garantir que todos os servidores estejam devidamente capacitados e engajados em suas funções, contribuindo assim para o bom andamento do Instituto, a partir da celeridade processual.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo Geral

- Desenvolver e fortalecer as competências técnicas, gerenciais e comportamentais dos servidores da Instituição Previdenciária para melhorar a qualidade dos serviços prestados e a eficiência operacional, alinhando as práticas da instituição às melhores normas e tendências do setor

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar e atender às necessidades de capacitação específicas de cada setor da instituição, bem como das necessidades condizentes com as atribuições do cargo.
 - Implementar treinamentos que melhorem a gestão de processos e a eficiência das operações.
 - Fomentar o desenvolvimento de habilidades interpessoais e de liderança.
 - Atualizar os servidores sobre novas regulamentações e melhores práticas no setor previdenciário.
 - Avaliar o impacto dos treinamentos e realizar ajustes contínuos para garantir a eficácia.

3. DIAGNÓSTICOS DE NECESSIDADES

Um diagnóstico inicial foi realizado para identificar as áreas que necessitam de capacitação. Este diagnóstico envolveu a análise das atribuições dos cargos e dos setores alinhado com as necessidades Institucionais, bem como a necessidade de formação básica para os servidores.

4. PÚBLICO ALVO

O plano de capacitação será direcionado a:

- Servidores Técnicos: Aqueles que lidam diretamente com o processamento de benefícios, atendimento e administração dos fundos previdenciários.
- Gestores: Líderes responsáveis pela coordenação de equipes e supervisão de processos.
- Equipes Administrativas de Suporte: Pessoal de suporte que auxilia nas operações e gestão interna.

5. RESULTADOS ESPERADOS

- Desenvolvimento e retenção de talentos no Instituto;
- Desenvolvimento contínuo da força de trabalho em níveis pessoal, gerencial e técnico;
- Extensão das oportunidades de capacitação a todos os servidores;
- Aumento na satisfação dos beneficiários, com a redução de erros operacionais e melhoria de atendimento;
- Aumento da produtividade e cumprimento dos indicadores organizacionais;
- Aumento da Eficiência Operacional com processos mais ágeis e redução de tempo e custo em tarefas administrativas;
- Desenvolvimento de Competências, com o aperfeiçoamento das habilidades técnicas e interpessoais dos servidores.

6. METODOLOGIA

- Treinamentos Presencial e Online: capacitação ministradas por especialistas e facilitadores.
- Workshops Interativos: Atividades práticas e estudos de caso para aplicação dos conceitos aprendidos.

7. INDICADORES

- Percentual de Pessoas Capacitadas;
- Percentual de cursos Finalizados;
- Percentual de Aproveitamento por setor.

8. ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO

- Questionário ao final de cada treinamento, com o feedback do servidor, bem como um breve resumo do que foi aprendido no decorrer da capacitação;
 - Reuniões de Revisão: Encontros periódicos para avaliar o progresso e discutir ajustes necessários.
 - Feedback Contínuo: Coleta de feedback dos participantes para identificar pontos fortes e áreas de melhoria.
 - Relatórios de Progresso: Elaboração de relatórios periódicos sobre a eficácia das capacitações e ações corretivas.

9. CONCLUSÃO

O plano de capacitação para Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará visa proporcionar um desenvolvimento contínuo e alinhado às necessidades da instituição e do setor previdenciário, e com os objetivos do Pró-Gestão através de um diagnóstico preciso, metodologia eficaz e acompanhamento constante, buscando garantir que todos os servidores estejam preparados para enfrentar os desafios e contribuir para o sucesso e excelência do Instituto.

A proposta de cronograma a seguir foi elaborada com base nas atribuições dos cargos e setores, e levando em consideração as áreas/cursos existentes que tenham relação com o trabalho desenvolvido neste Instituto.

10. PROPOSTA DE CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DE CAPACITAÇÕES

| CURSOS OBRIGATÓRIOS PARA TODOS OS SERVIDORES DE ACORDO COM O PRÓ-GESTÃO | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---|--|------------------------|
| 1 | A PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS: REGIME PRÓPRIO E REGIME DE PREVIDÊNCIA | Ao longo do ano |
| 2 | PRÓ-GESTÃO RPPS | Ao longo do ano |
| 3 | TREINAMENTO EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA | Ao longo do ano |

| CURSOS PARA TODOS OS SERVIDORES | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---------------------------------|------------|------------------------|
| 1 | COMPLIANCE | Ao longo do ano |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA DE GESTÃO | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---------------------------------------|---|------------------------|
| 1 | CAPACITAÇÃO DE ORDENADOR DE DESPESA | 2º trimestre |
| 2 | GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E COMPLIANCE: UMA ABORDAGEM TEÓRICA E PRÁTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | 2º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA PREVIDENCIÁRIA | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|--|--|------------------------|
| 1 | PREVIDÊNCIA, COMPLEMENTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS | 2º trimestre |
| 2 | PREVIDÊNCIA, CÁLCULO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS | 2º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA ADMINISTRATIVA/FINANCEIRA | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---|--|------------------------|
| 1 | ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA - CONSELHO FISCAL | 2º trimestre |
| 2 | E-SOCIAL, EFD-REINF E DCTFWEB PARA ÓRGÃOS PÚBLICOS | 3º trimestre |
| 3 | RETENÇÃO DE TRIBUTOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ANÁLISE DAS INOVAÇÕES TRIBUTÁRIAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: IN RFB Nº 2.110/2022 E REVOGAÇÃO DA IN RFB Nº 971/09. | 3º trimestre |
| 4 | NOVA LEI DE LICITAÇÃO E CONTRATOS: ASPECTOS GERAIS E PONTOS DE ATENÇÃO | 3º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA DE PESSOAS/LIDERANÇA | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|--|--|------------------------|
| 1 | FOLHA DE PAGAMENTO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO | 3º trimestre |
| 2 | GESTÃO AVANÇADA DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES | 4º trimestre |
| 3 | LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS | 3º trimestre |
| 4 | EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO AO CIDADÃO DE FORMA HUMANIZADA E INCLUSIVA | 3º trimestre |
| 5 | LIDERANÇA E INOVAÇÃO NO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO | 2º trimestre |
| 6 | ENCONTRO NACIONAL DE SECRETARIADO | 3º trimestre |
| 7 | INTELIGÊNCIA EMOCIONAL | 2º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA JURÍDICA | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|--------------------------------------|--|------------------------|
| 1 | ASSESSORIA, PROCURADORIA JURIDICA E ATUAÇÃO NA LEI Nº 14.133 | 3º trimestre |
| 2 | CERTIFICAÇÃO EM IA PARA ADVOGADOS | 4º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA DE PLANEJAMENTO | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---|--|------------------------|
| 1 | ESTRATÉGIA: PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO | 3º trimestre |
| 2 | ELABORAÇÃO DE INDICADORES DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL | 4º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA DE INFOMÁTICA | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---|--|------------------------|
| 1 | INOVAÇÃO DE METODOLOGIA ÁGIL APLICADOS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | 3º trimestre |
| 2 | INNOVATION BY DESIGN: DEVELOPING BREAKTHROUGH IDEAS AND CULTURES OF INNOVATION | 4º trimestre |
| 3 | SQL (STRUCTURED QUERY LANGUAGE) | 3º trimestre |
| 4 | INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADO A GESTÃO PÚBLICA | 4º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA DE CONTROLE INTERNO | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|---|---|------------------------|
| 1 | ENCONTRO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO | 3º trimestre |
| 2 | AUDITORIA GOVERNAMENTAL: DESAFIOS E BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO PÚBLICA | 4º trimestre |

| CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA INVESTIMENTO | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|--|--|------------------------|
|--|--|------------------------|

| | | |
|---|----------------------------------|--------------|
| 1 | EXPERIENCE XP 2025 | 3º trimestre |
| 2 | PRIVATE EQUITY & VENTURE CAPITAL | 3º trimestre |

| CURSOS DE CERTIFICAÇÃO OBRIGATÓRIOS | | PREVISÃO DE REALIZAÇÃO |
|-------------------------------------|---|------------------------|
| 1 | RPPS (DIRIGENTES, CONSELHEIROS E Membros DO COMITÊ DE INVESTIMENTO) | Ao longo do ano |
| 2 | INVESTIMENTOS (SERVIDORES DO NUGIN) | Ao longo do ano |

DESPACHO

Trata-se de apreciação do Plano de Ação de Capacitação (PAC) – 2025, instrumento de caráter estratégico destinado a estabelecer diretrizes, temas, prioridades e metodologias para o desenvolvimento contínuo dos servidores ao longo do exercício, com vistas ao aprimoramento do desempenho institucional e ao alcance dos objetivos do IGEPPS.

Considera-se, ainda, que o PAC/2025 se encontra alinhado à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, nos termos do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e às diretrizes de certificação e modernização associadas ao Pró-Gestão RPPS, reforçando o compromisso institucional com a melhoria contínua e a excelência na gestão.

Registre-se que a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CODP), unidade responsável pelo desenvolvimento e capacitação institucional, apresentou o PAC/2025 com base nas necessidades identificadas junto às estruturas finalísticas e de apoio do Instituto, assegurando seu alinhamento aos objetivos estratégicos do IGEPPS.

Ressalte-se, por fim, que o Plano contempla objetivo geral voltado ao fortalecimento de competências técnicas, gerenciais e comportamentais, bem como prevê indicadores e mecanismos de acompanhamento contínuo, de modo a permitir monitoramento, avaliação e ajustes ao longo da execução.

Diante do exposto:

I – DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

APROVO o Plano de Ação de Capacitação (PAC) – 2025, inclusive seu cronograma de execuções de capacitações, para implementação no âmbito do IGEPPS no exercício de 2025.

DETERMINO:

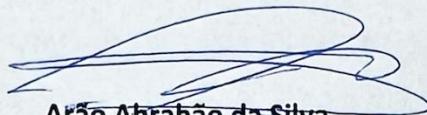
a) o encaminhamento à **CODP** para programação, execução e acompanhamento das ações previstas, com observância dos indicadores e rotinas de avaliação estabelecidos no próprio PAC;

II – PRESIDÊNCIA

HOMOLOGO a aprovação do Plano de Ação de Capacitação (PAC) – 2025 e **AUTORIZO** a adoção das providências administrativas necessárias à sua plena execução, como instrumento de desenvolvimento institucional, alinhado às diretrizes de modernização da gestão e às metas de qualificação continuada no âmbito do IGEPPS.

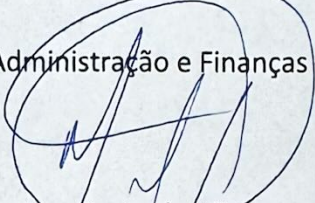
Dê-se ciência às áreas envolvidas. Cumpra-se.

Belém/PA, 02 de abril de 2025.



Arão Abrahão da Silva

Diretor de Administração e Finanças – IGEPPS



Washington Costa de Albuquerque

Presidente – IGEPPS