



IPC

Instituto de Previdência
dos Servidores de Cariacica



PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO 2025

1. INTRODUÇÃO

A implementação e operacionalização do Plano de Ação de Capacitação representam etapas fundamentais para transformar diretrizes estratégicas em ações concretas. Esta fase visa garantir que as iniciativas planejadas sejam executadas de forma eficaz, alinhadas aos objetivos institucionais do RPPS. Para isso, são definidos, áreas de atuação, temas, cronogramas, responsáveis, recursos necessários, resultados esperados, métodos de acompanhamento e avaliação. A adoção de uma abordagem sistemática e participativa busca não apenas o desenvolvimento contínuo das competências técnicas e comportamentais dos servidores e colegiados, mas também o fortalecimento da governança, da eficiência institucional e do atendimento aos segurados. A execução adequada deste plano é, portanto, essencial para promover uma gestão previdenciária mais qualificada, transparente e voltada para resultados sustentáveis.

1.1. AREAS DE ATUAÇÃO

PUBLICO ALVO -SETOR	
ADMINISTRATIVO	Compras, Licitação e Contratos, Recursos Humanos, Atendimento, Contabilidade, Folha de Pagamento, arquivo, Tecnologia de informação, Segurança da Informação.
BENEFÍCIO	Concessão e Revisão de Aposentadoria, Compreve, Folha de Pagamento de Benefícios, Serviço Social.
CONTROLADORIA	Controle interno.
JURÍDICO	Legislação Previdenciária e Administrativa
CONSELHOS	Conselho Administrativo, Conselho Fiscal
COMITÊ DE INVESTIMENTOS	Sistema financeiro, mercado financeiro, Processos de Investimentos, gestão de recursos.
TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO	Tecnologia de informação, Segurança da Informação.

PROGRAMAÇÃO DE CAPACITAÇÃO: TEMAS ESTRATÉGICOS, CRONOGRAMA E CURSOS OFERTADOS

Na tabela abaixo constam os cursos de capacitação, congressos e seminários que serão ofertados aos servidores e conselheiros:

CURSO	INSTITUIÇÃO
Inteligência Emocional	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Inteligência Artificial	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Motivação Profissional	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Planejamento Estratégico	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Oratória Avançada	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Redação Oficial	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Comunicação Pública e Transparência Governamental	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Nova Lei de Licitações Públicas: Aspectos Gerais e pontos de Atenção	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Nova Lei de Licitações: Aspectos Penais e Pontos de Atenção	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Elaboração de Estudo Técnico Preliminar e Termo de Referência com Ênfase na Lei 14.133/21	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Sistema de Registro de Preços na lei no 14.133	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Uso da Plataforma Compras Gov	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Licitação Pública: Fase Externa com Ênfase na Lei 14.133/21	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Contratações públicas sustentáveis: da abordagem sistêmica à aplicação prática	Enap - Escola Nacional de Administração Pública

Introdução ao Excel	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Excel Básico	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Excel Intermediário	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Excel Avançado	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Transformação Digital	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Digitalização de Documentos (Decreto No5491-R)	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão e Preservação de Documentos Arquivísticos Digitais	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão Documental (foco documento em papel)	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão Orçamentária e Financeira	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Contratação Direta a Luz da Lei no 14.133/21	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Proteção de Dados, Privacidade e LGPD para servidores públicos	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Classificação de Documentos no Sistema E-DOCs	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão de Fiscalização Contratual na lei nº14.133/21	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão e Fiscalização Contratual na Lei nº14.133/21: - Observância nas Regras Trabalhistas Aplicáveis às empresas de Terceirização	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão por Processos	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
Gestão de Conflitos	Enap - Escola Nacional de Administração Pública

Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho	ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo
6º Seminário Previdenciário do IPC	IPC - Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cariacica
Atendimento	Escola Virtual Gov, Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Folha de Pagamento	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Concessão, revisão de aposentadoria e pensões	Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM)
Estratégias de Investimento	Associação Capixaba dos Institutos de Previdência
Controle	Tribunal de Contas da União
Contratações Públicas: Gestão do Contrato	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
58º Congresso Nacional da ABIPEM - Alterações na Legislação	Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM)
Curso de atualizações em Compensação Previdenciária	Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM)
eSocial para Órgãos Públicos - RPPS	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Demonstrativo de Investimentos dos RPPS - DAIR e DPIN	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Capacitação em Governança de Dados	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Criação de Indicadores de Desempenho para a Transformação Digital	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Suprimento de fundos e cartão de pagamento	Enap - Escola Nacional de Administração Pública

Aplicação de Penalidades nos Contratos Administrativos	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Inovação em Compras Governamentais para a Segurança Pública	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Elaboração de termos de referência para contratação de bens e serviços na Nova Lei de Licitações	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Termo de Referência ou Projeto Básico para a Contratação de TIC – Avançado	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Procedimentos Auxiliares na Nova Lei de Licitações	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Padronização dos Procedimentos de Contratação	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses (DIPR) e Parcelamento de débitos previdenciários dos RPPS	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
A Previdência Social dos Servidores Públicos: Regime Próprio e Regime de Previdência	Enap - Escola Nacional de Administração Pública
Pró-Gestão RPPS	Enap - Escola Nacional de Administração Pública

Além do cronograma apresentado, novas atividades poderão ser implementadas conforme as ofertas de cursos disponíveis e a demanda dos servidores.

1. RECURSOS NECESSARIOS

Para a implementação das ações de capacitação, é essencial garantir a disponibilidade orçamentária, além de fomentar a disseminação de cursos gratuitos por meio da Gerência de Divisão de Recursos Administrativos e Geral do IPC. Além disso, será fundamental estabelecer parcerias estratégicas com a Secretaria Municipal de Gestão de Cariacica, ampliando o acesso às oportunidades de qualificação e assegurando a viabilidade das atividades propostas.

2. RESULTADOS ESPERADOS

A implementação do Plano de Capacitação tem como objetivo fortalecer a gestão institucional, garantindo que o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Cariacica (IPC) funcione de maneira eficiente. Para isso, busca-se aprimorar o ambiente organizacional, tornando-o mais qualificado e dinâmico, promovendo o desenvolvimento profissional dos servidores. Os principais resultados esperados incluem:

- Ampliação da formação contínua e realização de treinamentos específicos, atendendo às necessidades previamente identificadas e capacitando os servidores com habilidades alinhadas às demandas institucionais.
- Maior transparência e clareza nas iniciativas de capacitação, permitindo que os participantes compreendam plenamente os objetivos, a estrutura e os benefícios dos programas educacionais oferecidos.
- Utilização dos resultados das capacitações como instrumento de mensuração de desempenho, possibilitando a implementação de estratégias voltadas à progressão funcional e à valorização profissional dos servidores.
- Fortalecimento do compromisso institucional, incentivando o engajamento ativo dos servidores com os objetivos e responsabilidades sociais do IPC, promovendo uma maior integração entre capacitação e desempenho funcional.

Com esses avanços, espera-se consolidar uma cultura organizacional baseada na qualificação contínua, na valorização profissional e na modernização dos processos administrativos, impactando diretamente a qualidade dos serviços prestados.

7.1 - Avaliação dos Resultados

A avaliação dos resultados das ações de capacitação deverá abranger dois aspectos fundamentais: o técnico e o comportamental, garantindo uma análise integrada do impacto dos treinamentos na organização e no desempenho dos servidores. A operacionalização das avaliações foi estruturada em etapas estratégicas, conforme demonstrado abaixo:

Avaliação Técnica

Verificação da aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos e sua contribuição para a melhoria dos processos institucionais;
Monitoramento do desempenho individual e coletivo antes e após a capacitação, mensurando ganhos de produtividade e eficiência;
Avaliação periódica das competências técnicas dos servidores, garantindo alinhamento contínuo com as necessidades do IPC.

Avaliação Comportamental

Análise do impacto das capacitações no ambiente de trabalho, incluindo mudanças na interação entre equipes e na motivação dos servidores;
Identificação de novas habilidades adquiridas que contribuam para a construção de uma cultura organizacional mais colaborativa e proativa;
Avaliação da satisfação dos treinandos por meio de questionários, verificando a percepção sobre a relevância e aplicabilidade dos cursos.

Além desses aspectos, será realizada uma análise da relação entre custos e benefícios organizacionais da implementação dos programas de capacitação, assegurando que os investimentos sejam eficazes e tragam retorno institucional.

Métodos de Avaliação

Aplicação de questionários de avaliação imediata após cada treinamento pelos treinandos;
Monitoramento periódico das atividades de treinamento pelas Chefias de Equipes, em consonância com a Gerência de Divisão de Recursos Administrativos e Geral (GDRAG);

Relatórios de desempenho institucional, destacando avanços, desafios e oportunidades de melhoria nos processos internos.

A avaliação dos resultados das ações de capacitação será conduzida com base em indicadores estratégicos, permitindo mensurar a eficácia das atividades implementadas e a otimização dos recursos investidos. Os principais métodos incluem:

1. Indicadores de Desempenho Institucional

- Taxa de adesão dos servidores às capacitações ofertadas, garantindo que ao menos 65% dos profissionais participem das atividades de desenvolvimento;
- Comparação da produtividade e eficiência antes e depois das capacitações, considerando métricas institucionais de desempenho;
- Implementação de processos mais ágeis e eficazes, resultantes do aprimoramento das competências dos servidores.

2. Métodos de Avaliação Qualitativa

- Aplicação de questionários de satisfação ao término de cada treinamento, identificando pontos fortes e áreas de melhoria;
- Entrevistas estruturadas com participantes para verificar o impacto das capacitações no dia a dia do trabalho;
- Análise das mudanças na cultura organizacional, incluindo o grau de engajamento dos servidores com as estratégias institucionais.

3. Avaliação do Impacto Estratégico

- Monitoramento da aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos na rotina de trabalho, verificando o impacto nas atividades institucionais;
- Levantamento dos resultados da capacitação na modernização da gestão e na melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados;
- Acompanhamento da evolução dos servidores em suas funções, considerando sua atuação em novos desafios e responsabilidades.

Com esse modelo de avaliação, busca-se garantir que o investimento em capacitação gere impactos reais na gestão institucional e no desenvolvimento



dos servidores, promovendo uma cultura organizacional pautada na qualificação contínua e na eficiência administrativa.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entretanto, é importante destacar que os recursos destinados à capacitação, conforme previstos nas Leis Orçamentárias Anuais, são sempre limitados, exigindo uma abordagem eficiente e criteriosa na definição das ações de desenvolvimento. Dessa forma, torna-se fundamental a participação ativa dos servidores e de suas chefias imediatas, garantindo que as necessidades institucionais sejam devidamente identificadas e que as iniciativas de capacitação atendam aos objetivos estratégicos do IPC, assim, a colaboração entre setores administrativos e gestores será determinante para o sucesso deste plano, assegurando que os treinamentos sejam estruturados de maneira eficaz, promovendo a qualificação contínua sem comprometer a racionalização dos recursos disponíveis.

Além disso, a implementação das ações educacionais dependerá de parcerias estratégicas, tanto internas quanto externas, visando expandir as oportunidades de capacitação e maximizar os benefícios organizacionais. Por fim, ao consolidar este modelo de gestão do conhecimento, busca-se fortalecer a cultura organizacional do IPC, promovendo um ambiente mais dinâmico, inovador e comprometido com a excelência na administração pública. A qualificação dos servidores não é apenas um investimento no presente, mas sim um pilar essencial para a sustentabilidade institucional, garantindo que o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cariacica esteja preparado para os desafios futuros.