



Governo do Estado de Roraima
"Amazônia: patrimônio dos brasileiros"

PORTARIA Nº 1004/IPER/PRESI/GPRES, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2022.

PLANO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IPER 2023- 2026

APRESENTAÇÃO

Num contexto de mundo globalizado, depara-se com a necessidade imperativa de formação e atualização continuada de recursos humanos nos diversos setores. Neste contexto, o Instituto de Previdência do Estado de Roraima - IPER estabelece o Plano de Capacitação, no qual se encontra o delineamento das ações de capacitação para o quadriênio 2023-2026, com o objetivo de proporcionar ao potencial humano da Entidade, oportunidades de crescimento pessoal e profissional, contemplando toda a região de atuação, através da realização de eventos em turmas fechadas, repasse de conhecimentos pelos próprios servidores e demais ações que venham proporcionar reflexão, interação e aquisição de novos conhecimento e técnicas a serem aplicadas às rotinas de trabalho. Assim, este plano tem por objetivo estabelecer as Diretrizes para capacitação de servidores do IPER com vistas ao desenvolvimento de um processo de educação permanente de seu pessoal, para desempenho profissional com as características exigidas pela organização e em sintonia entre os interesses dos servidores e da instituição, de modo a promover uma aprendizagem em que os ganhos se efetivem no plano pessoal e como fator de sucesso institucional. Partindo deste princípio, pretende-se que as ações de capacitação de servidores preencham as lacunas existentes entre as competências individuais e as expectativas do planejamento institucional, nas áreas técnica, administrativa e comportamental.

1. JUSTIFICATIVA

O desenvolvimento de novos paradigmas no mundo do trabalho pressionou o setor público a promover a qualificação e requalificação da sua força de trabalho com o objetivo de formar profissionais para servir aos diversos setores da sociedade. Desta forma, os programas de capacitação técnico-administrativa dos servidores se constituem num dos principais instrumentos de desenvolvimento de recursos humanos, inclusive na área pública. Sua inclusão revela não apenas sua importância institucional como reafirma o pressuposto de que a melhoria dos serviços prestados à sociedade está diretamente vinculada à constante qualificação do atendimento e da compreensão do papel dos servidores públicos e das técnicas utilizadas nas mais diferentes atividades. O Plano Quadrienal de Capacitação foi instituído pelo IPER em 2019 e, os bons resultados obtidos, motivam a continuidade dessa boa prática.

Sob a perspectiva da instituição, as ações de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação a serem desenvolvidas pelo programa serão utilizadas como forma de qualificar os serviços públicos através da melhoria do desempenho dos servidores. Através do Programa de capacitação, o IPER buscará a valorização do servidor público a partir do desenvolvimento de competências e habilidades profissionais, o presente documento busca efetivar um Plano de Capacitação dos servidores do IPER. Visando motivar e incentivar os servidores, através de ações de capacitação e valorização do servidor, dessa forma, a capacitação é entendida como uma forma de melhorar a qualidade dos serviços prestados pelos entes públicos.

2. OBJETIVOS

2.1. Geral

O Plano de Capacitação tem por objetivo oferecer ações de capacitação alinhadas às orientações estratégicas do IPER e às competências organizacionais de cada uma de suas áreas, visando a aquisição, expansão e

atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes, de forma sistemática e planejada, buscando o aperfeiçoamento do desempenho profissional e institucional, bem como a motivação no ambiente de trabalho.

2.2. Específicos

Contribuir para o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel da Instituição, de seu papel enquanto profissional e cidadão; Permitir aos servidores a valorização, o desenvolvimento e aquisição de competências; Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade; Incentivar os servidores à participação de eventos de capacitação;

Proporcionar aos servidores oportunidades de crescimento pessoal e profissional; Permitir aos servidores o desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes; Otimizar recursos evitando gastos e esforços em treinamento desnecessários; Apoiar de forma institucional ou interinstitucional projetos para a capacitação de recursos humanos; Reduzir ou corrigir as deficiências atendendo às necessidades de capacitação dos servidores; Incentivar o repasse de conhecimentos adquiridos por servidores em ações com participação restrita, para os demais interessados.

3. METODOLOGIA

Com a finalidade de propiciar a melhoria na qualidade dos serviços prestados, as ações do Plano de Capacitação dos Servidores do IPER, serão realizadas com o intuito de atingir a área de assessoramento administrativo, aqui entendida como os setores que dão suporte para a execução das atribuições finalísticas do Instituto, a área fim e o âmbito comportamental.

3.1. Linhas de ação

Como o Plano buscará contemplar o desenvolvimento gerencial, o fortalecimento e ampliação de competências técnicas, além da formação de atitudes e comportamentos, levando em conta a natureza das atividades e atribuições dos setores e cargos do Instituto, estabelecemos as seguintes linhas de ações, sob as quais estão definidas as áreas de conhecimento a serem alcançadas: Desenvolvimento Gerencial; Desenvolvimento de competências técnicas; Formação de atitudes e comportamentos; Desenvolvimento das áreas finalísticas (Previdência e Investimentos).

A definição destas ações, tem por finalidade: Alinhar o desempenho dos servidores às ações estratégicas do IPER; Promover a valorização e o desenvolvimento de competências; Fortalecer a gestão de pessoas; Simplificar o processo de desenvolvimento de pessoas; Elevar o comprometimento dos servidores com as atribuições e ações do Instituto; Proporcionar aos servidores oportunidade de crescimento pessoal e profissional, através da aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes; Contribuir para a melhoria do clima organizacional; Reduzir e corrigir deficiências; Desenvolver nos servidores as competências necessárias para a atuação nas respectivas áreas.

4. PÚBLICO ALVO

Servidores do IPER, independente da natureza do vínculo (efetivo, comissionado ou temporário), sendo priorizados os servidores efetivos.

5. METAS

Fica estabelecido duas metas de capacitação anual, sendo uma de 80% dos servidores efetivos e 50% dos servidores comissionados, ou seja, 80% dos servidores efetivos deverão receber pelo menos uma capacitação ao ano e 50% dos servidores comissionados da mesma forma. Os resultados destes indicadores deverão ser apresentados, anualmente, pelo setor de recursos humanos de IPER, que ficará responsável pelo monitoramento das capacitações, bem como, tais resultados farão parte da prestação de contas da Presidência junto ao Conselho Estadual de Previdência.

Indicador 1:

Número de Servidores Efetivos Capacitados/Total de Servidores Efetivos x 100.

Indicador 2:

Número de Servidores Comissionados Capacitados/Total de Servidores Comissionados x 100.

6. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

Para a execução deste Plano de Capacitação, o IPER conta com uma ação orçamentária voltada a 2383 - Educação Previdenciária. Para os próximos anos 2023 – 2026, deverá ser reservado no orçamento um valor igual ou superior ao valor disponibilizado em 2022, que foi de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), a fim de garantir a perenidade no desenvolvimento das ações de capacitação.

7. PROMOÇÃO DOS EVENTOS E INSTRUTORES INTERNOS

Nos casos de cursos organizados internamente pelo IPER, os trabalhos de democratização dos conhecimentos adquiridos (repass), serão ministrados por servidores do próprio órgão ou por pessoa física ou jurídica contratada. Os Instrutores internos serão servidores da instituição, que detêm conhecimentos específicos aprofundados e habilidades necessárias para atuar como facilitadores e que se colocam à disposição para ministrar treinamentos para os demais colegas. A responsabilidade direta pelo planejamento, implementação e acompanhamento dos eventos de capacitação é da Divisão de Recursos Humanos juntamente com o servidor multiplicador, com o apoio de todas as demais unidades.

8. AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS

Ações de capacitação: cursos presenciais e à distância, treinamentos em serviço, grupos formais de estudos, seminários, congressos, que contribuam para a atualização profissional e o desenvolvimento dos servidores e que se coadunem com as necessidades institucionais do IPER. Eventos internos: realizados nas dependências do IPER, ou em locais por ele definidos, ministrados por instrutores próprios ou contratados, com supervisão da Divisão de Recursos Humanos, com conteúdo, carga-horária, público-alvo e as demais características dos eventos definidos e supervisionados pela IPER, mediante planejamento (proposta) apresentada pelo instrutor e/ou organizador. Eventos externos: são aqueles promovidos e organizados por terceiros, normalmente abertos ao público, nos quais os servidores do IPER sejam inscritos como participantes.

9. RESULTADOS ESPERADOS

Extensão a todos os servidores na formação contínua e treinamento de acordo com as necessidades identificadas; Transparência e clareza quanto às ações de capacitação; Utilização dos resultados das ações de capacitação e da mensuração do desempenho do servidor como ações complementares entre si; Maior comprometimento do servidor com as ações institucionais e sociais do IPER.

10. CONDIÇÕES PARA A PARTICIPAÇÃO DE SERVIDORES EM AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Interesse e iniciativa do servidor, que, deverá solicitar à chefia imediata, mediante justificativa, quanto à necessidade do aprendizado para a melhoria dos serviços ora prestados;

A capacitação solicitada deverá constar no levantamento de necessidades de capacitação do servidor, elaborado no início do exercício, aprovado pelo chefe imediato e válido para todo o exercício;

À chefia imediata caberá a iniciativa e a responsabilidade pela indicação do servidor para participar em qualquer ação de capacitação, devendo demonstrar a correlação entre o evento e as atividades desenvolvidas por este, justificando a relevância a pertinência e a sua aplicabilidade;

Cada servidor poderá participar de, no máximo, 03 (três) eventos que exijam contratação de vagas no mercado, durante o exercício orçamentário/financeiro, podendo, apenas um deles, ser de longa duração;

Para inscrição em eventos de longa duração (acima de 360 horas), são exigências: estar em exercício e pertencer ao quadro de pessoal efetivo do IPER;

O afastamento do servidor para participar em ações de capacitação poderá ser autorizado nas modalidades: com ônus, com ônus limitado, sem ônus;

Ao servidor autorizado a participar de eventos de longa duração, não será concedida licença para tratar de interesse particular, redistribuição ou cessão antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento das despesas havidas;

Em nenhuma hipótese, o período de afastamento para aperfeiçoamento, poderá exceder a 04 (quatro) anos consecutivos, incluídos nesse prazo as possíveis prorrogações e trabalhos de campo;

O servidor que, após confirmada sua participação no evento, não comparecer, ou abandoná-lo a qualquer momento, sem a devida justificativa, deverá ressarcir ao órgão as despesas havidas com o evento e ficará, ainda, impedido de participar de outro treinamento no mesmo exercício; e,

Os servidores, não poderão ser inscritos em eventos de capacitação que ocorram durante o período de afastamento do trabalho por motivo de licenças ou férias, excluída licença para capacitação.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Capacitação do IPER para o quadriênio 2023-2026 trata da política de capacitação em educação formal e não-formal, a ser implementada pela instituição visando a qualificação, aperfeiçoamento e desenvolvimento de seus servidores. No entanto, os recursos destinados à capacitação contido nas Leis Orçamentárias Anuais para o órgão, são sempre limitados. Assim, o Plano pressupõe a necessária e decisiva participação dos responsáveis pelos setores e seus colaboradores, no processo, como agentes de identificação das necessidades e proponentes de ações de capacitação visando atender o interesse institucional

O Plano Anual de Capacitação 2023-2026 deverá ser avaliado anualmente, de maneira ordinária, até o 31 de março do ano subsequente à sua execução, por comissão multidisciplinar composta pela presidência especificamente para tal finalidade.

Os casos omissos serão solucionados pela Presidência do IPER.

Esta Portaria entra em vigor em 1/1/2023.

Registre-se, publique-se, cumpra-se.

ADRIANA SIQUEIRA MELLO PADILHA

Presidente Interino do IPER

ANEXO I

ATIVIDADE CONHECIMENTOS CARGOS		
ATIVIDADE	CONHECIMENTOS	CARGOS
Atividades em Geral	Redação Oficial; Noções de Previdência e Noções de RPPS; Administração Pública e Ética na Administração Pública; Qualidade no Atendimento Fiscalização de contratos Gestão documental Termos de Referência/Projetos básicos; Excel Completo (básico ao avançado e dashboards); Proteção de Dados (LGPD) aplicada ao Setor Público; Teletrabalho no setor público com foco em resultados.	Todos

Atividades Finalística Previdenciárias	Gestão em Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS e suas alterações; Gestão de Benefícios Previdenciários; Direito Previdenciário Mercado Financeiro	Todos Ligados a Diretoria de Previdência e Diretoria de Previdência Militar
Atividades Finalística de Investimentos	Política de Investimentos: - Análise de Avaliação - Atuarial Mercado Financeiro - Análise de Investimentos Arrecadação	Todos Ligados a Diretoria de Investimentos e Arrecadação / CEP e COINVEST e Divisão de Cadastro e Avaliação Atuarial
Atividades Meio	Gestão Pública Licitações e Contratos e suas alterações; Contabilidade Pública; Gestão de Materiais e Patrimônio; Gestão de Pessoas.	Todos Ligados a Diretoria de Administração e Finanças, Comissão Permanente de Licitação, Controle Interno
Atividades de Assessoramento	Gestão Orçamentaria e Financeira	Todos Ligados a Gerência de Finanças e Consultoria de Planejamento.
	Gestão de Pessoas	Todos Ligados Divisão de Recursos Humanos e Benefícios e Divisão de Pagamento de Benefícios
	Auditoria e Controle Interno	Todos ligados ao Controle Interno e Auditoria
	Gestão em Tecnologia da Informação	Todos ligados a Gerência de TI
	Direito Previdenciário; Direito Administrativo	Todos ligados a Consultoria Jurídica e Corregedoria

CONHECIMENTOS POR CARGOS

CARGOS	SETOR	ÁREAS DE CONHECIMENTO	GRADE DE CONTEÚDO
Analistas Previdenciários; Assistentes Administrativos; Comissionados.	Diretoria de Previdência; Gerência de Benefícios Previdenciários; Divisão de Concessão de Benefícios; Divisão de Manutenção de Benefícios; Divisão de Compensação Previdenciária e Financeira; Gerência de Apoio Previdenciário; Divisão de Atendimento; Divisão de Cadastro e Avaliação Atuarial; Divisão de Perícias e Avaliação Médica. Diretoria de Previdência Militar;	Gestão em Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS	- Regime Geral de Previdência Social – RGPS; - Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS; - Constituição dos RPPS; - Análise e concessão de benefícios; - Governança Previdenciária.
		Gestão de Benefícios Previdenciários	Concessão e implantação de benefícios Previdenciários: Aposentadoria (todos os tipos) e reforma; - Reserva; Pensão por morte; - Abono de permanência; Isenção de imposto de renda; Auxílio funeral;

	Gerência de Previdência dos Militares Estaduais; Divisão de Benefícios Militares; Divisão de Arrecadação e Cálculo Atuarial Militar.		Revisão de aposentadoria e pensão; - Judicial; Regras de aposentadoria aplicadas ao RPPS; Reforma Previdenciária de 1998 e EC.103/2019 ; Regra de cálculo de proventos; Regras transitórias; Cadastro e contagem de tempo de contribuição; Análise e cálculo; - Conferências.
Secretária; Assistentes Administrativos; Comissionados	Gabinete da Presidência; Diretorias; Divisão de Atendimento.	Qualidade no Atendimento	- Os públicos e suas necessidades; - Comunicação/oratória com públicos; - Atendimento telefônico; - Ressignificar atitudes e valorizar relacionamentos; - Ética e etiqueta; - Estatuto do Idoso
Administradores; Auditores Previdenciários; Contadores; Analistas de Investimentos; Assistentes Administrativos, Comissionados. Membros do COINVEST e Conselheiros de Previdência e Fiscal.	Diretoria de Investimentos e Arrecadação; Gerência de Gestão de Recursos; Divisão de Investimentos; COINVEST; CEP; e CONFIS.	Gestão de Investimentos Previdenciários	- Atuaria para RPPS; - Resultados: superávit, déficit e equilíbrio; - Compensação Previdenciária / plano de custeio / Parecer atuarial; - DRAA – demonstrativo de resultados da avaliação atuarial; - Legislação da área de investimentos de previdência pública; - Gestão de investimentos em renda fixa e variável; - DIPR/CADPREV-WEB
Administradores; Auditores Previdenciários; Contadores; Assistentes Administrativos, Comissionados. Membros do Conselheiros de Previdência e Fiscal.	Diretoria de Investimentos e Arrecadação; Gerência de Gestão de Recursos; Divisão de Arrecadação.	Gestão de Arrecadação Previdenciária	- Contabilização da receita Previdenciária; - Prestação de Contas dos Fundos de Previdência; - Compensação Previdenciária; - Certificação de Regularidade Previdenciária – CRP
Administradores; Auditores e Analistas Previdenciários; Contadores; Analista Jurídico; Assistentes Administrativos; Arquivistas; Almoxarifes; Comissionados	Diretoria de Administração e Finanças; Controle Interno; Comissão Permanente de Licitação; Consultoria Jurídica.	Gestão de Administração, Consultoria Jurídica, Logística, Almoxarifado e Patrimônio e Controle Interno	- Contratação dos serviços; - Contratos Administrativos e seu Gerenciamento; - Lei do Pregão; - Lei de Licitações; - Lei de contratos;
Administradores; Contadores; Assistentes Administrativos; Comissionados	Consultoria de Planejamento; Gerência de Finanças; Divisão de Contabilidade; e	Gestão Orçamentária e Financeira	- Formulação e Análise de Políticas Públicas; - Execução Orçamentária, Contábil e Financeira no Serviço

	Divisão de Orçamento e Finanças		Público. - Contabilidade Pública; - Planejamento; - Finanças Públicas; - Elaboração e programação orçamentária; - Execução Orçamentária; - Controladoria Interna e Externa
Administradores; Assistentes Administrativos, Comissionados.	Gerência de Administração e Logística; Divisão de Recursos Humanos; Divisão de Pagamento de Benefícios	Gestão de Pessoas	- Administração do Tempo - Avaliação de Desempenho Por Competência - Aspectos Trabalhistas e Previdenciários na Gestão de RH - Comunicação Interna - Desenvolvimento Gerencial - Elaboração e Implementação de Programas de Treinamento
Secretárias Executivas; Comissionados	Gabinete da Presidência; Assessoria de Comunicação	Imagem e Comunicação Organizacional	- Ouvidoria no Setor Público - Pesquisas de Opinião para a Administração Pública - Comunicação estratégia para a gestão pública - Indicadores em comunicação
Administradores; Auditores e Analistas Previdenciários; Contadores; Analista Jurídico; Assistentes Administrativos; Arquivistas; Almoxarifes; Comissionados	Todos os Setores do IPER	Gestão Pública	- Análise de Balanços Públicos; Avaliação de Desempenho no Setor Público; - Conselhos de Políticas Públicas; - Contabilidade Para Executivos Públicos; - Controladoria Governamental; - Elaboração e Programação Orçamentária; - Finanças Públicas; - Gestão Estratégica de Custos Públicos; - Gestão Orçamentária e Financeira; - Planejamento Governamental.
Analista Jurídico	Consultoria Jurídica	Contencioso e judicial	- Contratação dos serviços; - Reforma Previdenciária de 1998 e EC.103/2019; - Contratos Administrativos e seu Gerenciamento; - Lei do Pregão; - Lei de Licitações; - Lei de contratos; - Leis administrativas Análise Jurídica; - Consultoria Jurídica nos setores, administrativo, previdenciário, tributário, orçamentário- financeiro e constitucional e demais áreas de direito público; - Processos Judiciais;

Chefe do Controle Interno e Auditoria	Controle Interno; e Auditoria	Auditoria e Controle Interno	- Orçamento Público - Licitações e Contratos; - Contabilidade Geral; - Auditoria interna; - Auditoria Previdenciária; - Arrecadação Previdenciária; - E-Social e correlação;
Técnicos de Informática, Analistas de TI e Comissionados.	Gerência de Tecnologia e Informação	Gestão em Tecnologia da Informação	- Suporte Técnico; - Manutenção de PC e Impressoras; - Rede de Computadores; - Programação.

PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU

ATIVIDADE	ÁREAS DE CONHECIMENTO	CURSOS E INSTITUIÇÕES
Atividade Finalística - Previdência Social	Gestão em Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS	Pós-Graduação em Regime Próprio de Previdência Social – RPPS
Atividade Finalística - Investimento	Gestão de Investimentos Previdenciários	Pós-Graduação em Finanças, Investimentos e Banking



Documento assinado eletronicamente por **Cinara de Castro Machado Pontes, Presidente em Exercício**, em 05/12/2022, às 11:56, conforme Art. 5º, XIII, "b", do Decreto Nº 27.971-E/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no endereço <https://sei.rr.gov.br/autenticar> informando o código verificador **7061232** e o código CRC **26A7BCF3**.