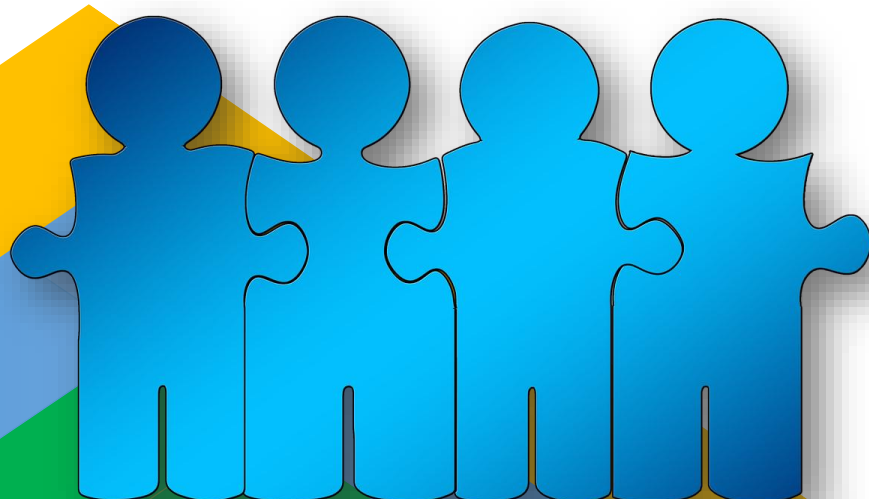


# **Instituto de Previdência do Município de Rio Branco**



## **Plano de Capacitações**

**2020**



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

## **DIRETORIA EXECUTIVA 2019/2020**

**Raquel de Araújo Nogueira**  
Diretora-presidente

**Weruska Lima Bezerra**  
Diretora de Previdência

**Marcelo Castro Macêdo**  
Diretor de Administração e Finanças

## **EQUIPE DO RBPREV**

**Ana Carolina Lopes do Carmo**  
Chefe do gabinete

**Alicia Rosemaire de Souza Flores**  
Assessora Administrativa e de apoio aos conselhos

**Maria Gecilda Araújo Ribeiro**  
Chefe da Divisão de Concessão e Manutenção de Benefícios

**Naide Benicio de Melo Neta**  
Estagiária do Gabinete da Diretora-presidente

**Rosangela Tavares de Moraes**  
Procuradora Jurídica

**Marcos Antonio da Silva Oliveira**  
Chefe da Divisão da Tecnologia da Informação

**Messias de Souza Martins**  
Estagiário de Tecnologia da Informação

**Marcelo Luiz de Oliveira**  
Unidade de Controle Interno

**Gilberto Alves de Medeiros**  
Chefe da Divisão de Atendimento ao Público e Instrução de Processos

**Giselle Asfury de Almeida**  
Seção da Folha de Pagamento

**Deusilene Pando da Silva**  
Chefe da Divisão de Relacionamento com segurados e beneficiários



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

**Gabriela Possidônio de Queiroz**  
Chefe da Divisão Administrativa

**Tamiris de Lima Sobreira**  
Estagiária da Divisão Administrativa

**Fabíola Melo da Silva**  
Agente Administrativa da Seção de Gestão de Pessoas

**Daniel da Silva Serafim**  
Chefe da Divisão Contábil e Financeira

**Amides Tavares de Souza**  
Chefe da Divisão de Investimentos

**Rafael Nascimento de Oliveira**  
Seção de atualização cadastral

**Andrey Mateus Costa**  
Estagiário da Divisão Contábil e Financeira

**ORGANIZAÇÃO**  
**Diretoria de Administração e Finanças – DAF**



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

## SUMÁRIO

1. MAPA ESTRATÉGICO DO RBPREV – Missão, visão e valores .....	5
2. Apresentação .....	5
3. Objetivos gerais .....	3
4. Objetivos específicos .....	4
5. Princípios .....	4
6. Público-alvo .....	5
7. Deveres dos participantes .....	5
8. Desenvolvimento/aperfeiçoamento .....	6
9. Instrumentos do plano de capacitações .....	6
10. Classificação dos cursos e eventos de capacitação .....	10
11. Forma de realização dos cursos e eventos .....	10
12. Resultados esperados .....	11
13. Considerações finais .....	13



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

## 1. MAPA ESTRATÉGICO DO RBPREV – Missão, visão e valores



## 2. Apresentação

O Plano de Capacitações do Instituto de Previdência do Município de Rio Branco – RBPREV\* é o norteador das ações de capacitações específicas e gerais para os servidores que exercem atividades direta e indiretamente à Autarquia previdenciária, bem como aos Conselheiros e Membros do Comitê de Investimentos. Este plano é um dos instrumentos da Política de Desenvolvimento dos Servidores da Prefeitura Municipal e destina-se a cumprir os instrumentos legais de planejamento e execução da política de capacitação, em especial, do sistema previdenciário dos regimes próprios.



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Desse modo, tem por finalidade estabelecer as diretrizes, os princípios, os objetivos, as metas institucionais, bem como firmar parcerias para realização dos procedimentos para a execução das ações de capacitação e qualificação, com vistas a desenvolver competências genéricas e específicas, exigidas dos servidores do Instituto. Este plano define critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos servidores, permitindo a estes desempenharem com eficiência as competências institucionais, em consonância com os princípios do RBPREV.

Assim, fundamenta-se na busca pela excelência, na constante melhoria na qualidade dos serviços públicos ofertados à sociedade e na apreensão dos resultados dos investimentos em formação e qualificação de servidores ativos e aposentados do Município de Rio Branco, além dos servidores do próprio RPPS.

Por fim, este documento destina-se a orientar a Diretoria Executiva do RBPREV no tocante às atividades de capacitação, podendo ser rediscutido e atualizado a qualquer tempo. O mesmo não consiste em prévia autorização de despesa, pois esta deve ser apreciada no momento da realização do evento, sob a ótica da oportunidade e da disponibilidade orçamentária e financeira do RPPS.

### 3. Objetivos Gerais

Estruturar as ações de capacitações a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando, assim, a aquisição e o aperfeiçoamento de habilidades individuais e profissionais, que agreguem valor à entidade autárquica e valor social ao indivíduo.



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

#### 4. Objetivos Específicos

- a) Oferecer cursos, palestras, *workshops* e outros eventos alinhados às competências demandadas aos colaboradores do RBPREV para o cumprimento dos objetivos institucionais;
- b) Promover a formação inicial de servidores e colaboradores recém-ingressados no Instituto de Previdência do Município de Rio Branco;
- c) Implementar a formação continuada de servidores e colaboradores, visando desenvolver competências fundamentais e específicas para o melhor desempenho dos cargos e funções;
- d) Definir as diretrizes básicas para a formação inicial e formação continuada para conselheiros e servidores;
- e) Promover a formação de multiplicadores, com finalidade de preparar profissionais (conselheiros e servidores) que disseminem a educação previdenciária;
- f) Incentivar pesquisa, estudos e debates sobre temas relativos ao RPPS, em busca de boas práticas de gestão e difusão de conhecimentos.

#### 5. Princípios

- a) As capacitações devem ser coerentes com os objetivos institucionais, de forma a desenvolver as competências exigidas pelos diversos cargos e funções no RBPREV;
- b) As capacitações devem ser focadas na busca de eficácia, eficiência, qualidade dos serviços prestados e melhoria de trabalho e desempenho de funções dos servidores e prestadores de serviços do RBPREV;



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

c) Devem ser oportunizadas capacitações a todos os servidores e colaboradores do RBPREV;

## **6. Público-alvo**

a) Servidores públicos municipais, pertencentes ao quadro do RBPREV e em exercício na instituição;

b) Membros dos conselhos de Administração e Fiscalização do RBPREV;

c) Membros do Comitê de Investimentos do RBPREV;

d) Servidores dos órgãos municipais que, mesmo não exercendo diretamente função ou cargo no RBPREV, atuam diretamente na política previdenciária do RPPS.

## **7. Deveres dos participantes**

a) Observar os preceitos deste plano;

b) Compatibilizar sua carga horária de trabalho com o curso, de forma conciliatória com sua chefia e com as necessidades do órgão;

c) Participar das ações de aperfeiçoamento, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação;



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.





PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

d) Disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito do RBPREV, nos Conselhos, em sua unidade de exercício e colaborar na melhoria dos processos e atualização dos procedimentos administrativos do RBPREV.

## 8. Desenvolvimento/aperfeiçoamento

Os participantes, por meio de ações organizadas, poderão adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na instituição. São elas:

**a) Competências fundamentais:** referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente do órgão de lotação.

**b) Competências gerenciais:** referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupem cargo de chefia e possuam equipe sob sua coordenação, e aspirantes a tais posições.

**c) Competências específicas:** referem-se às competências vinculadas à especificidade de cada setor ou área da entidade autárquica, bem como às relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico.

## 9. Instrumentos do plano de capacitações

Para elaboração do Plano de Capacitações dos servidores do RBPREV foram considerados os seguintes instrumentos:

**a) Planejamento Estratégico 2019/2020 do RBPREV:**



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Objetivos estratégicos
Garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário.
Modernização da gestão.
Política de valorização dos segurados.
Construção da sede própria do RBPREV.

**b) Mapeamento de competências fundamentais e específicas dos servidores e colaboradores do RBPREV, as quais estabelecem as condições básicas de atuação de todos, como por exemplo:**

<b>Utilização eficiente de recursos:</b> otimizar o uso de recursos físicos (materiais, ferramentas, espaços físicos etc.), financeiros (orçamentos) e de tempo, reduzindo perdas e desperdícios no processo, além de utilização de tecnologia para o trabalho ( <i>Excel / Word / PowerPoint</i> etc).
<b>Trabalho em equipe:</b> compartilhar habilidades e conhecimentos em equipes e grupos dentro e fora da unidade, exercitando iniciativa, cooperação e comprometimento, favorecendo o alcance de resultados.
<b>Comunicação:</b> Articular e transmitir ideias, informações e decisões tomadas de forma objetiva e inteligível, a fim de garantir a compreensão, a transparência e a integridade no tocante a transmissão dos assuntos tratados.
<b>Atuação sistêmica/ integrada:</b> agir de forma integrada tanto no ambiente interno quanto externo - junto aos outros órgãos e entidades - considerando que as ações do RBPREV impactam ambos.
<b>Excelência no atendimento</b> - atender o cliente com a maior eficiência e oferecer soluções efetivas para cada demanda.

As **competências específicas** são relacionadas a cada macroprocesso do RBPREV e direcionam os servidores ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessárias para atingir os resultados específicos de cada área, como por exemplo:



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

**Competências gerenciais:**

Planejamento e controle;  
Gestão de pessoas;  
Gestão de resultados;  
Gestão estratégica;  
Multiplicação de conhecimentos;  
Gestão financeira;  
Gestão de processos de mudança;  
Visão sistêmica.

**Competências da diretoria de Administração e Finanças:**

Planejamento e controle;  
Contabilidade destinada ao setor público;  
Finanças e orçamento público, recolhimento e cobranças do RPPS;  
Investimentos para RPPS, certificação ANBIMA;  
Licitações, compras e contratações;  
Serviços gerais, almoxarifado e patrimônio público;  
Gestão de pessoas;  
Arquivo previdenciário e protocolo de documentos públicos.

**Competências específicas da diretoria de Previdência:**

Legislação previdenciária;  
Atendimento ao público;  
Instrução e análise de processos;  
Folha de pagamento;  
Compensação previdenciária;  
Programas sociais destinados aos aposentados e aos servidores ativos.

**Competências específicas da área de atuação da Procuradoria Jurídica, relacionada à administração pública e ao RPPS:**

Constitucionais;  
Administrativas;  
Tributárias;  
Previdenciárias;



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Civis e processuais civis;  
Financeiras e orçamentárias.

**Competências específicas da Tecnologia da informação:**

Gestão da informação;  
*Web designer*;  
*Hardware*;  
Metodologias de desenvolvimento de sistemas.

**Competências específicas da chefia de gabinete:**

Atendimento ao público;  
Redação oficial;  
Gestão de processos;  
Gestão documental;  
Protocolo, arquivamento e organização de documentos;

**Competências específicas do controle interno:**

Contabilidade pública;  
Receitas e despesas públicas, contribuição previdenciária (controle e fiscalização);  
Investimentos dos RPPS;  
Licitações, compras e contratações;  
Responsabilidade por serviços gerais e patrimônio público;  
Auditoria em folha de pagamento;  
Fluxo de processos administrativos na administração pública;  
Noções básicas de gestão de pessoas.

**Competências específicas dos conselhos de previdência:**

Contabilidade no serviço público;  
Tesouraria e cobrança pública;  
Investimentos em mercados de capitais (certificação ANBIMA);  
Noções básicas de compras e contratações;  
Responsabilidades dos conselhos;  
Legislação previdenciária.



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

**Competências específicas do comitê de investimentos:**

Investimentos para RPPS;  
Matemática financeira e estatística;  
Micro e macroeconomia;  
Legislação aplicada aos investimentos de RPPS.

## **10. Classificação dos cursos e eventos de capacitação**

Os cursos e eventos serão realizados na modalidade presencial, interna ou externa, de curta e média duração, e compreenderão a formação ou educação continuada.

As capacitações internas serão realizadas na sede do RBPREV e objetivam primordialmente: a integração de novos servidores, a implantação de novo software/tecnologia, a reciclagem, o nivelamento dos fluxos, a construção de planejamentos etc.

As capacitações externas serão realizadas por outras entidades, fora das dependências do RBPREV, compreendendo cursos abertos, seminários, congressos dentre outros.

As capacitações in company executadas dentro ou fora do RBPREV, com conteúdo e carga horária formatados de acordo com a demanda apresentada.

## **11. Forma de realização dos cursos e eventos**

Para ampliar ainda mais a oferta de capacitações aos seus servidores e colaboradores, o RBPREV poderá estabelecer parcerias com órgãos e instituições externas, públicas ou privadas, podendo ser com ou sem ônus.



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Os cursos, palestras, workshops e eventos oferecidos sem ônus aos servidores e colaboradores do RBPREV, acontecerão preferencialmente em Rio Branco e serão organizados pela Escola Municipal do Servidor, permitindo, assim, a oportunidade de participação e capacitação de um maior número de servidores e colaboradores.

Quanto aos cursos, palestras, workshops ou eventos oferecidos com ônus para o RBPREV por empresas do mercado de consultoria e treinamentos, os mesmos estarão sob responsabilidade da entidade proponente, a qual providenciará organização, divulgação e promoção dos eventos.

Todas as inscrições nos eventos supracitados deverão ser submetidas à aprovação da Diretora-presidente, mediante solicitação formal elaborada pela Diretoria de Administração e Finanças – DAF. As propostas de inscrição e participação deverão conter, no mínimo, as seguintes informações:

- Vinculação da capacitação com os objetivos estratégicos e com o Plano de Capacitações;
- Justificativa de sua necessidade e aplicação no ambiente de trabalho;
- Público-alvo;
- Conteúdo programático;
- Cronograma de atividades com carga horária e duração;
- Local de realização;
- Investimento com suas respectivas discriminações;
- Comprovação de que o valor está condizente com o oferecido no mercado local e/ou nacional.

## 12. Resultados Esperados

a) Desenvolvimento, capacitação e qualificação do trabalho dos servidores e colaboradores em nível pessoal, gerencial e técnico, conforme as diretrizes do RBPREV;



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

- b)** Maior comprometimento dos servidores com as diretrizes e necessidades institucionais;
- c)** Transparência e clareza quanto as ações de capacitação;
- d)** Padrões éticos de comportamento valorizados;
- e)** Extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- f)** Aumento no número de setores atendidos nas demandas específicas de capacitação;
- g)** Melhoria na qualidade dos serviços prestados aos servidores e a sociedade;
- h)** Alcance dos resultados organizacionais da instituição, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- i)** Desenvolvimento e retenção de talentos.

### **13. Considerações finais**

O Plano de Capacitações do RBPREV é uma proposta para o exercício de 2020, e sua execução ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária, sendo concebido com o propósito de auxiliar os servidores do RBPREV a cumprir a missão institucional e alcançar os resultados previstos nos instrumentos de planejamento municipal (PPA, LOA e LDO).

Cabe destacar que o planejamento é parte fundamental para a condução de qualquer unidade de trabalho. O objetivo é que seja possível consolidar as práticas de gestão da capacitação e dar respostas aos anseios dos servidores do RBPREV, visando a um serviço de capacitação profissional de qualidade, abrangente e efetivo.

Este plano não é um documento definitivo, estático e inflexível. Trata-se de um instrumento norteador das capacitações a serem oferecidas pelo Instituto de Previdência aos seus servidores, membros dos Conselhos de Previdência e Comitê de Investimentos e demais colaboradores que contribuem no



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

fortalecimento da gestão do RPPS. Os casos omissos neste plano serão analisados e definidos pela Diretoria Executiva do RBPREV.

\* Plano construído em conjunto a partir das demandas dos setores do RBPREV, aprovado pela Diretoria Executiva em dezembro de 2019.



**Missão:** Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.