



PLANO DE CAPACITAÇÃO ANUAL - 2025

SUMÁRIO

- 01** - Apresentação
- 02** - Objetivos
- 03** - Público-Alvo
- 04** - Resultados do LNC 2024
- 05** - Eixos de Atuação e Programação
- 06** - Metodologia
- 07** - Metas e Indicadores
- 08** - Execução e Acompanhamento
- 09** - Previsão Orçamentária
- 10** - Cronograma de Capacitações
- 11** - Disposições Finais

01. APRESENTAÇÃO

A Gestão de Pessoas no serviço público evolui constantemente, e a capacitação dos servidores é o pilar para a construção de uma administração pública mais eficiente, inovadora e resiliente. O Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo (IPAJM), em seu compromisso com a excelência e a valorização de seu corpo funcional, apresenta o Plano de Capacitação Anual para 2025.

Este documento é o resultado de um planejamento estratégico cuidadoso, que visa não apenas cumprir os requisitos legais e normativos, mas também promover o desenvolvimento integral dos servidores, gestores e conselheiros. As diretrizes aqui estabelecidas foram construídas a partir de uma análise aprofundada das necessidades individuais e coletivas, identificadas por meio do Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) realizado no final de 2024 e alinhadas ao Plano de Ação Anual do Instituto para 2025.

Inspirado nas melhores práticas de gestão previdenciária, este plano estrutura as ações de formação em duas frentes de atuação: uma interna, voltada ao aprimoramento contínuo do corpo funcional, e uma externa, focada na disseminação do conhecimento previdenciário e no diálogo com os segurados e a sociedade.



02. OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Promover o desenvolvimento contínuo das competências do público interno (servidores, gestores e conselheiros) e a disseminação do conhecimento previdenciário para o público externo (segurados, beneficiários e sociedade), a fim de aprimorar a performance institucional, fortalecer a transparência e elevar a qualidade dos serviços prestados pelo IPAJM.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos estão divididos de acordo com as frentes de atuação do plano:

A) Para a Frente Interna (Público Interno):

- Alinhar as ações de capacitação às necessidades estratégicas do IPAJM e aos resultados do LNC 2024, focando no desenvolvimento de competências técnicas, gerenciais e comportamentais.
- Atender aos requisitos de capacitação e certificação do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão (Pró-Gestão RPPS), visando a excelência na gestão previdenciária.
- Otimizar a aplicação dos recursos destinados à capacitação, buscando o melhor custo-benefício e a máxima efetividade das ações de formação.



- Fomentar um ambiente de trabalho motivador, que valorize o conhecimento, a inovação e o desenvolvimento profissional contínuo.

B) Para a Frente Externa (Público Externo):

- Expandir o alcance da educação previdenciária por meio de ações como o programa "IPAJM + PERTO DE VOCÊ", orientando servidores ativos e profissionais de RH sobre seus direitos e deveres.
- Promover a saúde e a segurança do servidor público estadual, por meio de workshops sobre prevenção de acidentes e boas práticas de saúde no trabalho.
- Aumentar a transparência e a eficiência dos processos de perícia médica, compartilhando conhecimentos e "lições aprendidas" com os públicos de interesse.
- Fortalecer o relacionamento institucional e a troca de experiências com outros órgãos e entidades, como o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, para aprimoramento mútuo dos serviços.



03. PÚBLICO-ALVO

As ações de capacitação previstas neste plano destinam-se a dois públicos distintos:

- **PÚBLICO INTERNO:** Servidores efetivos e comissionados, gestores, membros dos Conselhos Fiscal e Administrativo e demais colaboradores do IPAJM.
- **PÚBLICO EXTERNO:** Servidores públicos ativos do Estado, profissionais de Recursos Humanos (RHs) dos órgãos estaduais, segurados, beneficiários e a sociedade em geral.

04. RESULTADOS DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO (LNC 2024)

O LNC 2024 foi o principal instrumento para a elaboração deste plano. A pesquisa contou com a participação de 96 dos 152 servidores (63%) e 35 dos 41 gestores (85%), garantindo uma base de dados sólida e representativa.

A) Trilhas de Capacitação Mais Solicitadas (Geral):

- Assuntos relacionados à aposentadoria e previdência (69 solicitações)



- Assuntos técnicos específicos da área de atuação (64 solicitações)
- Normas Legais (53 solicitações)
- Temas Corporativos (52 solicitações)
- Treinamento nos sistemas utilizados no trabalho (51 solicitações)

B) Modalidades e Turnos de Preferência:

- Modalidade: A preferência dos servidores divide-se principalmente entre "In Company - dentro do IPAJM" (39%) e "Presencial - fora do IPAJM" (35%), indicando uma forte valorização de treinamentos presenciais.
- Turno: A maior parte dos servidores indicou não possuir preferência por nenhum turno (58%), porém 26% afirmou preferir o turno matutino.

05. EIXOS E FRENTES DE ATUAÇÃO

As ações de capacitação para 2025 estão organizadas em duas frentes complementares, conforme detalhado no Cronograma no item 10.

FRENTE INTERNA: CAPACITAÇÃO DO CORPO FUNCIONAL

Voltada ao desenvolvimento dos servidores, gestores e conselheiros do IPAJM, com base nos resultados do LNC 2024 e nas parcerias que serão firmadas, como o acordo de cooperação com a Escola de



Serviço Público do Espírito Santo – ESESP e a contratação da ABCPREV – Gestão e Formação Previdenciárias. As ações estão divididas nos seguintes eixos:

EIXO 1: Desenvolvimento de Competências em Matéria Previdenciária:

Cursos: Formação Básica em RPPS, Gestão Atuarial, COMPREV, Legislações próprias do RPPS-ES, Aposentadoria e Pensões no RPPS-ES e Investimentos nos RPPS.

Objetivo: Aprofundar o conhecimento técnico sobre a legislação, gestão e desafios dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

EIXO 2: Desenvolvimento de Competências e Habilidades Pessoais

Cursos: Soft Skills, Mindfulness, Inteligência Emocional, Liderança e Gestão de Equipes, Educação Financeira.

Objetivo: Aprimorar habilidades comportamentais, de liderança e bem-estar.

EIXO 3: Desenvolvimento de Competências em Governança Pública

Cursos: Planejamento Estratégico, Gestão por Indicadores, Indicadores com foco em Monitoramento e Avaliação.

Objetivo: Fortalecer a visão estratégica e a gestão baseada em resultados.



EIXO 4: Desenvolvimento de Competências em Tecnologias e Inovação:

Cursos: E-Docs, Classificação de Documentos no E-Docs, Inteligência Artificial, Inteligência Artificial Avançada.

Objetivo: Capacitar para o uso de novas tecnologias e ferramentas digitais.

EIXO 5: Desenvolvimento de Competências em Planejamento, Projetos e Processos:

Cursos: Gestão por Processos, Documentação e Padronização de Processos BPM, Gerenciamento de Projetos.

Objetivo: Otimizar a gestão de processos e projetos internos.

EIXO 6: Desenvolvimento de Competências em Gestão Financeira, Orçamentária e Controle:

Cursos: Gestão Orçamentária e Financeira, Contabilidade Pública aplicada ao SIGEFES.

Objetivo: Aprimorar o conhecimento sobre as finanças e o orçamento público.



EIXO 4: Desenvolvimento de Competências em Tecnologias e Inovação:

Cursos: E-Docs, Classificação de Documentos no E-Docs, Inteligência Artificial, Inteligência Artificial Avançada.

Objetivo: Capacitar para o uso de novas tecnologias e ferramentas digitais.

EIXO 5: Desenvolvimento de Competências em Planejamento, Projetos e Processos:

Cursos: Gestão por Processos, Documentação e Padronização de Processos BPM, Gerenciamento de Projetos.

Objetivo: Otimizar a gestão de processos e projetos internos.

EIXO 6: Desenvolvimento de Competências em Gestão Financeira, Orçamentária e Controle:

Cursos: Gestão Orçamentária e Financeira, Contabilidade Pública aplicada ao SIGEFES.

Objetivo: Aprimorar o conhecimento sobre as finanças e o orçamento público.



EIXO 7: Desenvolvimento de Competências em Compras e

Cursos: Elaboração de ETP e TR (Lei 14.133/21), Contratação Direta (Lei 14.133/21), Gestão e Fiscalização de Contratos, Uso da Plataforma Compras.gov.

Objetivo: Atualizar os servidores sobre a nova lei de licitações e as melhores práticas de contratação.

FRENTE EXTERNA: DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO

Voltada a levar conhecimento e orientação aos segurados, beneficiários e agentes públicos do Estado, fortalecendo a transparência e a cultura previdenciária. As ações são conduzidas pelas diretorias finalísticas do IPAJM:

AÇÃO 1: Programa "IPAJM + PERTO DE VOCÊ"

Responsável: Diretoria de Previdência.

Descrição: Realização de palestras e ações de educação previdenciária para servidores ativos e profissionais de RH dos órgãos do Estado, levando conhecimento sobre direitos e deveres previdenciários.

Meta: Realizar 10 palestras ao longo de 2025.



AÇÃO 2: Workshops de Perícia Médica e Saúde do Servido

Responsável: Diretoria de Perícia Médica e Social.

Descrição: Ciclo de workshops com foco em temas como a prevenção de acidentes em serviço, análise de lições aprendidas nos processos de perícia médica e intercâmbio de experiências com peritos do INSS.

Meta: Realizar 3 workshops temáticos até o final de 2025.

06. METODOLOGIA

A estratégia de execução deste plano combinará diferentes abordagens metodológicas, adequadas às naturezas distintas das frentes de atuação interna e externa.

Frente Interna (Capacitação do Corpo Funcional)

Parcerias Estratégicas: A execução será realizada por meio de parcerias, via Acordo de Cooperação com a ESESP para a oferta de cursos de sua grade.

Contratações Diretas: Para eventos específicos e de notório saber, como congressos nacionais e cursos preparatórios para certificações, e para a execução das capacitações relativas a Educação Previdenciária, com cursos técnicos de alta especialização em previdência, por meio da ACIP e ABCPREV.



Modalidades de Ensino: Serão utilizadas aulas expositivas com estudos de caso e dinâmicas em grupo, workshops e palestras, em formatos presenciais (in company e externos), conforme as preferências apontadas no LNC 2024.

Frente Externa (Disseminação do Conhecimento:

Condução pelas Diretorias: As ações serão planejadas e executadas diretamente pelas diretorias finalísticas do IPAJM (Diretoria de Previdência e Diretoria de Perícia Médica e Social), que possuem a expertise técnica sobre os temas.

Formato de Palestras e Workshops: A metodologia principal será a de eventos de curta e média duração, como palestras informativas (Programa "IPAJM + Perto de Você") e workshops interativos para discussão de casos práticos e troca de experiências.

Foco na Interação: A abordagem buscará a máxima interação com o público, abrindo espaço para perguntas, debates e esclarecimento de dúvidas, de forma a tornar o conhecimento acessível e aplicável à realidade dos participantes.



07. METAS E INDICADORES

Para mensurar o sucesso do plano, foram estabelecidas metas e indicadores para ambas as frentes de atuação:

Indicadores da Frente Interna:

Meta 1: Capacitar 100% do público-alvo interno (servidores, gestores e conselheiros) em pelo menos uma ação de formação durante o ano de 2025.

- **Indicador:** Percentual de servidores capacitados.

Meta 2: Executar 90% do cronograma de capacitações planejadas.

- **Indicador:** Percentual de cursos do cronograma efetivamente realizados.

Meta 3: Atingir um índice de satisfação médio de 85% nas avaliações de reação aplicadas ao final dos cursos.

- **Indicador:** Média das notas de satisfação dos participantes.

Indicadores da Frente Externa:

Meta 4: Realizar 100% das palestras previstas no âmbito do programa "IPAJM + PERTO DE VOCÊ".

- **Indicador:** $(N^{\circ} \text{ de palestras realizadas} / 10) * 100$.

Meta 5: Realizar 100% dos workshops temáticos planejados pela Diretoria de Perícia Médica e Social.

- **Indicador:** $(N^{\circ} \text{ de workshops realizados} / 3) * 100$.

Meta 6: Alcançar um público estimado de 500 servidores e agentes públicos nas ações de capacitação externa.

- **Indicador:** Número total de participantes nos eventos externos.



08. EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A Subgerência de Recursos Humanos (SRH) será a unidade responsável pela coordenação geral e acompanhamento deste plano.

Para a Frente Interna, a SRH atuará diretamente na organização, inscrição, logística e avaliação das capacitações.

Para a Frente Externa, a SRH atuará como ponto de apoio às diretorias executoras, auxiliando no que for necessário.

O progresso será monitorado por meio de relatórios trimestrais, que consolidarão o avanço de todas as metas e indicadores, permitindo uma visão global do desempenho do plano e a realização de ajustes quando necessário.

09. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

O custeio das ações previstas neste Plano de Capacitação será viabilizado por meio de recursos da Taxa de Administração do IPAJM, em conformidade com a legislação vigente.

Para a Frente Interna: O Instituto compromete-se, sempre que possível, a custear a participação dos servidores, gestores e conselheiros em eventos, cursos, seminários, congressos, certificações e demais atividades de formação necessárias para o cumprimento dos objetivos e metas aqui estabelecidos.



Para a Frente Externa: As ações de disseminação de conhecimento, como palestras e workshops, serão custeadas com recursos pré-definidos pelas diretorias executoras, otimizando a aplicação do orçamento de custeio já existente para essas atividades.

A autorização para a realização das despesas será de responsabilidade da Presidência Executiva, observando sempre os princípios da economicidade, eficiência e do interesse público, e respeitando toda a legislação vigente sobre gastos do RPPS. A execução orçamentária será detalhada e acompanhada por meio dos processos administrativos específicos de cada contratação ou parceria.

10. CRONOGRAMA DE CAPACITAÇÕES

FRENTE INTERNA: CAPACITAÇÃO DO CORPO FUNCIONAL				
Mês	Tema	Modalidade	Local	Público Alvo
mar/25	7º Congresso Brasileiro de Investimentos dos RPPS - ABIPEM	Congresso	A definir	Equipe e Comitê de Investimentos
mar/25	81ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social (CONAPREV)	Evento	Salvador/BA	Dirigente do RPPS
abr/25	83ª Reunião do Grupo de Gestores das Finanças Estaduais (GEFIN)	Evento	A definir	Dirigente do RPPS
mai/25	XVIII Seminário Capixaba de Previdência - ACIP	Seminário	A definir	Servidores das áreas de finanças, investimento e previdência
mai/25	2º Congresso de Licitações e Contratos do Sudeste	Congresso	A definir	Servidores da área de contratos, previdência e fixação
jun/25	Curso Preparatório para a Certificação Profissional RPPS	Curso	A definir	Dirigentes e conselheiros
jul/25	58º Congresso Nacional da Associação Brasileira de Instituições	Congresso	A definir	Dirigentes e gestores da área



	de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM)			atuarial e de controle interno
jul/25	25ª Convenção de Contabilidade do CRCES	Convenção	A definir	Servidores da área contábil
jul/25	4ª edição da Semana Estadual sobre Drogas	Evento	A definir	Servidores da Perícia Médica
jul/25	Mapa de Alocação do Mercado de RPPS – Análise, cenário macroeconômico e as soluções BTG Asset	Evento	A definir	Diretoria e Comitê de investimentos
ago/25	XP Expert 2025	Evento	A definir	Diretoria e Comitê de investimentos
ago/25	Proteja-se de Golpes e Fraudes Bancárias	Palestra	Auditório IPAJM	Servidores
ago/25	82ª Reunião Ordinária do CONAPREV	Evento	A definir	Dirigentes
set/25	Aposentadoria e Pensão por Morte no RPPS	Curso	A definir	Servidores da Diretoria de Previdência
set/25	3º Congresso Brasileiro de Mulheres de RPPS	Congresso	A definir	Servidoras
set/25 à dez/25	Capacitações em parceria com a ESESP nas temáticas dos Eixos 2 a 7	Cursos e Palestras	Interno IPAJM e Laboratório ESESP	Servidores, gestores e conselheiros
A partir de nov/25	Capacitações com a ACIP e ABCPREV nas temáticas do Eixo 1	Cursos	Interno IPAJM	Servidores, gestores e conselheiros



FRENTE EXTERNA: DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO				
Diretoria de Previdência				
Mês	Tema	Modalidade	Local	Público Alvo
jan/25 a dez/25	IPAJM + Perto de Você	Palestra	Órgãos/ Entidades da Administração Pública do ES	Servidores ativos e inativos
Diretoria de Perícia Médica e Social				
Mês	Tema	Modalidade	Local	Público Alvo
Até mar/25	Avaliação Médico Pericial com peritos do INSS	Workshop	Auditório IPAJM	Médicos peritos e servidores
Até jun/25	Prevenção de Acidentes de Trabalho	Workshop	Online	Servidores de RH e Medicina do Trabalho
Até jul/25	Lições aprendidas nos processos de perícia médica	Workshop	Online	Servidores de RH
Até <u>jun/25</u>	Prevenção de Acidentes de Trabalho	Workshop	Online	Servidores de RH e Medicina do Trabalho
Até <u>jul/25</u>	Lições aprendidas nos processos de perícia médica	Workshop	Online	Servidores de RH

TI. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Plano de Capacitação é um documento dinâmico e poderá ser revisado e ajustado ao longo do ano para atender a novas demandas e oportunidades que possam surgir. Casos omissos serão deliberados pela Presidência Executiva em conjunto com a Diretoria Administrativa e Financeira, Gerência Administrativa e a Subgerência de Recursos Humanos.

