

**RECI
PREV**

**SAÚDE
RECIFE**



PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2020



AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

Diretoria Executiva

Diretor-Presidente

Manoel Carneiro Soares Cardoso

Vice-Presidente

Francisco Canindé Antunes Furtado Júnior

Gerente Jurídico

Mariana Trigueiros de Freitas

Gerente de Previdência

Anna Paula Almeida Nunes e Silva

Gerente de Investimentos

José Marcos Alves de Barros

Gerente do Saúde Recife

Fernanda Albuquerque

Gerente Administrativo e Financeiro

Élcio Ricardo Leite Guimarães

Elaboração

Américo de Oliveira Machado Júnior

Gustavo Lins Dourado

Juliana Cottard Giestosa

Aryen Apoena Moreira Mendes

Rebeca Talamatu de Barros Dantas

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
OBJETIVO GERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
PÚBLICO-ALVO	5
METAS	5
DESENVOLVIMENTO	6
LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	6
PLANO DE AÇÃO	7
PLANEJAMENTO DE CURSOS E TERINAMENTO DIRECIONADOS	8
CURSOS EAD POR NÍVEIS	9
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO TREINAMENTO	11
ACOMPANHAMENTO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	11
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA DE CAPACITAÇÃO	12
CONSIDERAÇÕES FINAIS	12

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), da administração pública, que tem o objetivo de planejar e nortear as ações de desenvolvimento, definindo temas, critérios e metodologias a serem utilizadas, visando ao aprimoramento contínuo dos servidores e à melhoria do desempenho individual e organizacional da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência a Saúde dos Servidores – AMPASS.

A Prefeitura da Cidade do Recife (PCR), por meio da Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas (SADGP), visando o desenvolvimento e capacitação dos seus servidores e empregados, criou a Instrução Normativa SADGP 001/2010 a qual diz que: cursos de atualização; cursos de aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional; cursos de integração; seminários e oficinas de trabalho, sejam realizados sob a coordenação e execução da Escola de Gestão Pública da Prefeitura do Recife – EGPPR.

A capacitação dos servidores, terceirizados, dirigentes e conselheiros da AMPASS será realizada, além de por cursos promovidos pela Escola do Governo da PCR, também se dará através de cursos por instituição privada e treinamentos dentro da AMPASS por próprio servidor especialista no tema e/ou por convidados.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas durante o ano de 2020, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais do Planejamento Estratégico 2020-2024. Opções de cursos não contempladas nesta edição do PAC podem surgir ao longo do ano e estas serão submetidas analisadas quanto à sua pertinência e viabilidade financeira conforme as necessidades estratégicas da Instituição.

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

OBJETIVO GERAL

Construir um planejamento de ações voltadas a capacitação dos servidores, dirigentes, terceirizados e conselheiros da AMPASS, disponibilizando ao longo do ano cursos de atualização, aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, de forma que possam adquirir e desenvolver competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e impactem diretamente os usuários internos e externos desta Autarquia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Permitir aos servidores o desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes;
- Contribuir para o desenvolvimento individual e profissional do servidor, concomitantemente, para a melhoria do clima organizacional;
- Incentivar a busca do conhecimento agregando valores e facilitando o alcance dos objetivos profissionais;
- Instituir a filosofia C.H.A (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) da gestão por competências;
- Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade;
- Racionalizar e ser efetivo nos gastos da capacitação.

PÚBLICO-ALVO

- Servidores Públicos lotados na Autarquia;
- Corpo Gerencial e Dirigentes da entidade;
- Integrantes dos Conselhos que exercem suas funções na área previdenciária;
- Profissionais terceirizados da área Administrativa – Financeira e Previdência;

METAS

- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho;
- Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados ao servidor do Município do Recife;
- Ampliação comprometimento dos servidores/colaboradores terceirizados com as metas e necessidades institucionais;
- Aumento da produtividade;
- Construção de parceria com a Escola do Governo do Estado para intercambiar conhecimento; Acompanhamento e monitoramento das metas preestabelecidas;

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

- Construção de uma relação próxima com a Escola de Governo e fornecer cursos e palestras com servidores da própria Autarquia;
- Promover cursos de formação básica em Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) nas seguintes proporções: 100% dos Gerentes e Dirigentes, 50% dos Conselheiros e 40% dos Servidores;
- Organizar treinamento com os servidores que atuem na área de concessão de benefícios sobre as regras de aposentadoria e pensão por morte, sendo 50% deles ainda em 2019;
- Desenvolver ações de capacitação direcionadas para a área de investimentos capacitando 100% da força de trabalho com relação ao sistema financeiro, mercado financeiro e de capitais e fundos de investimentos.

DESENVOLVIMENTO

Por meio das capacitações, o colaborador poderá adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição, de forma a atender três níveis: Competência fundamental, competência gerencial e competência específica. Competências fundamentais: Referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição. Competências gerenciais: referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação. Competências específicas: Referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização. As capacitações serão desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e a distância, de acordo com o levantamento das necessidades apontadas pelas gerências da AMPASS.

LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O levantamento das necessidades de capacitação do ano de 2020 foi montado através das necessidades apontadas pelos próprios servidores e pelas gerências das áreas Administrativa e Financeira; Investimentos, e Previdência. As capacitações que serão realizadas, beneficiará os colaboradores e os aperfeiçoará no seu serviço diário, auxiliando-os no desenvolvimento de competências fundamentais e gerenciais para o alcance dos objetivos pessoais e Institucionais, além da capacitação para o desenvolvimento das competências específicas ao ambiente de trabalho do servidor.

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

PLANO DE AÇÃO

De acordo com o levantamento das necessidades de capacitação, realizamos o plano de ação com base na priorização das necessidades.

O Plano Anual de Capacitação está estruturado em três formas de capacitação:

- **Capacitações internas:** realizadas pela AMPASS, com instrutores internos ou externos cadastrados ou não na Escola do Governo da PCR. Para participar das ações internas, os interessados deverão verificar se fazem parte do público alvo, consideradas as especificidades de cada ação. Em caso positivo, deverão efetuar sua inscrição on-line no link indicado no site da Autarquia (www.reciprev.recife.pe.gov.br), conforme prazo estabelecido.
- **Capacitações externas:** realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas em Recife ou outras localidades, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/empresas, dentro das necessidades identificadas pelos setores da AMPASS. Para isto, as unidades deverão submeter suas demandas às gerências relacionadas e posteriormente autorizadas ou não pela presidência; Serão priorizadas as ações ofertadas pelas Escolas de Governo da PCR.
- **Capacitações EAD:** realizadas on line, em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, sem necessidade de prévia autorização da gerência, devendo o servidor, após a conclusão do curso/treinamento, enviar o certificado ao setor de Recursos Humanos da AMPASS.

OBS.: O apoio financeiro para participação de servidores em eventos externos no ano 2020 ficará condicionada ao montante de recursos que será aprovado e efetivamente disponibilizado pela Autarquia para a capacitação de servidores da AMPASS, que primordialmente buscará executar na totalidade as ações já previstas e planejadas para oferta Interna e gratuita.

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

PLANEJAMENTO DE CURSOS E TREINAMENTOS DIRECIONADOS

CURSOS/TREINAMENTOS	MODALIDADE	PÚBLICO-ALVO
Administração Financeira: Decisões de Investimento e Financiamento	EAD	Aberto a todos
Atualização <u>CEA</u>	EAD	Diretoria Executiva e Conselheiros do Comitê Investimentos e Conselho Fiscal
Capitais e fundo de investimento	EAD	Gerência de Investimentos e Conselheiros do Comitê Investimentos e Conselho Fiscal
Contabilidade aplicada no setor público	EAD	Servidores, Dirigentes e Terceirizados
Economia	EAD	Servidores, Dirigentes e Terceirizados
E-social RPPS	Presencial e EAD	Servidores, Dirigentes e Terceirizados
Excel Básico	Presencial	Aberto a todos
Excel Avançado	Presencial	Aberto a todos
Gestão de Ativos e Asset Allocation com Investimentos Alternativos	Presencial	Diretoria Executiva
Gestão de Riscos	EAD/Presencial	Aberto a todos
Informática Básica	Presencial	Aberto a todos
Informática Avançada	Presencial	Aberto a todos
Marcação a Mercado para Títulos no Mercado Brasileiro	Presencial	Diretoria Executiva e Conselheiros do Comitê Investimentos e Conselho Fiscal
Mesa de operações com títulos públicos	Presencial	Diretoria Executiva e Conselheiros do Comitê Investimentos e Conselho Fiscal
Mercado financeiro	EAD	Aberto a todos
Orçamento em Finanças Públicas	EAD	Aberto a todos
Previdência Própria	Presencial	Aberto a todos
Princípios Básicos do Direito Previdenciário	EAD	Aberto a todos
Risco de Carteira de Renda Fixa e Curvas de Juros	Presencial	Diretoria Executiva e Conselheiros do Comitê Investimentos e Conselho Fiscal
Sistema financeiro	EAD	Aberto a todos
Regras de aposentadoria e pensão por morte	Presencial	Aberto a todos
Introdução a RPPS	Presencial	Aberto a todos

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

CURSOS EAD POR NÍVEIS: GERENCIAL, TÁTICO E OPERACIONAL

Após uma profunda análise na descrição dos cargos da AMPASS, percebemos que há similaridade entre eles, quanto a necessidade de cursos de capacitação (ex: Gestão Pública), diante desta percepção, subdividimos o público-alvo em três níveis: Operacional, Tático e Gerencial. Os cursos identificados e selecionados no mercado, observou atender este nivelamento.

Gerencial

Público-Alvo: Diretor-Presidente; Vice-Presidente; Gerente Administrativo e Financeiro; Gerente Jurídico; Gerente de Previdência; Gerente de Investimentos; Gerente do Saúde Recife; Gestor da Unidade de Sistemas e Informação; Gestor da Unidade Administrativa e Financeira; Gestor da Unidade Jurídica; Gestor da Unidade de Cadastro e Gestão Previdenciária; Gestor da Unidade de Processos; Gestor da Unidade Operacional de Atenção à Saúde; Gestor da Unidade Operacional de Rede Credenciada.

CURSOS	ENTIDADES
GESTÃO DA ESTRATÉGIA COM BSC - FUNDAMENTOS	ENAP
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	ENAP
NOVAS TECNOLOGIAS NO SERVIÇO PÚBLICO	E.V.G
ESTRUTURAS DE GESTÃO PÚBLICA	ENAP
GESTÃO DE RISCOS EM PROCESSOS DE TRABALHO (BASEADO NA ISO 31000.2018)	ENAP
GESTÃO TRIBUTÁRIA MUNICIPAL	E.V.G

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

Tático

Público-Alvo: Chefe da Divisão de: Sistemas e Informação; Administrativa e Gestão de Pessoas; Pagamento; Finanças e Orçamento; Contabilidade; Pagamento Previdenciário; Gestão Previdenciária; Concessão de Benefícios; Processos e Atendimento ao Público; Investimentos; Doenças e Promoção à Saúde; Técnica de Regulação; Atendimento ao Usuário; Faturamento de Contas Médicas. Profissionais cedidos a/ao: Contabilidade; Financeiro; Unidade de Processos; Folha de Pagamento; Compensação Financeira; Arquivo.

CURSOS	ENTIDADES
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS	ENAP
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E PLANOS DE CARREIRA	ENAP
PROVAS NO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	ENAP
INTRODUÇÃO À GESTÃO DE PROCESSOS	E.V.G
SUSTENTABILIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	TCU
DEMONSTRATIVO DE INFORMAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E REPASSES (DIPR) E PARCELAMENTO DE DÉBITOS PREVIDENCIÁRIOS DOS RPPS	ENAP
FORMAÇÃO DE PREGOEIROS	TCE-PE
GESTÃO DE RISCOS NO SETOR PÚBLICO	E.V.G
TÉCNICAS DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL	ENAP
CENSO CADASTRAL PREVIDENCIÁRIO	ENAP
ESOCIAL PARA ÓRGÃOS PÚBLICOS - RPPS	ENAP

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

Operacional

Público-Alvo: Profissionais cedidos a área de ATENDIMENTO

CURSOS	ENTIDADES
NOÇÕES BÁSICAS EM PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	ENAP
EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	ENAP
GERENCIAMENTO DE ROTINAS ADMINISTRATIVAS	E.V.G

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO TREINAMENTO

A avaliação é um dos instrumentos mais importantes na gestão, nele podemos identificar, medir e melhorar os processos internos dentro da organização. Além de fazer um diagnóstico sobre a eficiência e eficácia do trabalho de cada avaliado, também permite reconhecer os talentos e os profissionais de destaque, bem como identificar aqueles que precisam ser acompanhados, mais de perto, ou que precisam de maior capacitação.

Na AMPASS, realizamos três métodos de avaliação: Avaliação de reação, Avaliação de eficácia e a Pesquisa de satisfação.

- **Avaliação de reação:** Quem responde é o colaborador, é onde analisaremos o grau de satisfação dos mesmos mediante ao treinamento que ele foi submetido.
- **Avaliação de eficácia:** Neste método, a gerência e a chefia de cada colaborador analisará a eficácia do treinamento no seu funcionário, ele avaliará seu colaborador em condutas e ações.
- **Pesquisa de satisfação:** Essa avaliação é feita através pelo nosso cliente externo, desde o início e fim do processo. Eles avaliarão o grau de eficiência e eficácia da AMPASS como um todo, tanto no atendimento, receptividade, como na estrutura física.

OBS.: Este tipo de avaliação será feita com intuito de avaliar nossos colaboradores especificamente do setor de atendimento.

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

ACOMPANHAMENTO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO

O controle é um procedimento que integra o processo administrativo e compreende quase que a totalidade das atividades da organização. O intuito é garantir que o que acontece nas atividades da entidade coincida com o pactuado. Dessa forma, o controle passa ser um trabalho de coordenação e ajustamento da base que permite a otimização da gestão. Não basta apenas desenvolver um planejamento eficaz e eficiente, é necessário que além de determinar objetivos e metas haja um trabalho de perseguir o que foi determinado. O planejamento e controle são dimensões complementares que tem um objetivo em comum: a efetividade organizacional. Nesse aspecto, e enveredando pelo princípio da publicidade e transparência que permeia a administração pública, será publicado no Portal da AMPASS este documento, bem como gráficos de acompanhamento trimestral das metas estabelecidas para que a sociedade possa verificar a evolução técnica do quadro funcional da Autarquia.

PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA DE CAPACITAÇÃO

Os recursos financeiros para a execução do Plano são oriundos do orçamento próprio da Autarquia. A implementação das ações, quando necessário dispêndio financeiro, dependerá da aprovação do Diretor-Presidente, bem como da disponibilidade orçamentária e financeira da entidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Anual de Capacitação, aprovado pelo Gerência Administrativa Financeira, é uma proposta para o exercício de 2020, e sua execução ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária, de pessoal e de infraestrutura. O PAC será amplamente divulgado entre os servidores, diretoria executiva, conselheiros e terceirizados da AMPASS, no âmbito Institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre o servidor, gestão do centro de custo e instituição.