



AUTARQUIA MUNICIPAL DE
PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA
À SAÚDE DOS SERVIDORES DO
MUNICÍPIO DO RECIFE

PAC - 2022

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

Manoel Carneiro Soares Cardoso

Diretor Presidente da Autarquia Municipal de Previdência e
Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife

Francisco Canindé Antunes Furtado Jr

Vice-diretor Presidente da Autarquia Municipal de Previdência e
Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife

José Marcos Alves de Barros

Gerente-Geral de Investimentos

Anna Paula Almeida Nunes e Silva

Gerente de Previdência

Maria Luiza Brandão Ramos Paiva

Gerente de Processos

Fernanda de Carvalho Albuquerque

Gerente do Saúde Recife

Élcio Ricardo Leite Guimarães

Gerente Administrativo e Financeiro

“Podemos escolher recuar em direção à segurança ou avançar em direção ao crescimento. A opção pelo crescimento tem que ser feita repetidas vezes.”

Abraham Maslow

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
OBJETIVO	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
PÚBLICO ALVO	7
METAS	8
DESENVOLVIMENTO	9
LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	10
PLANO DE AÇÃO	10
PLANEJAMENTO DE CURSOS E TREINAMENTOS DIRECIONADOS.....	11
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO TREINAMENTO	15
ACOMPANHAMENTO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	16
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA DE CAPACITAÇÃO	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	18

APRESENTAÇÃO

A Gestão de Pessoas da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores – AMPASS é voltada para desenvolver, treinar, capacitar, motivar e aperfeiçoar seus colaboradores, tendo como objetivo principal alinhar seus pilares à missão, visão e valores da AMPASS.

O ser humano é uma das maiores forças motrizes das organizações. Então, motivar, treinar, desenvolver e capacitar o colaborador é a chave para alavancar as instituições.

Por outro lado, temos que envidar esforços para minimizar as possibilidades de insatisfação, provocada por fatores extrínsecos ao indivíduo, porém existentes no ambiente de trabalho.

O psicólogo norte americano Abraham H. Maslow criou o conceito, no qual determina por meio de uma pirâmide ilustrada, o conjunto de condições necessárias para que um indivíduo alcance a satisfação, seja ela pessoal ou profissional.

Com base nisso, a Gestão de Pessoal da AMPASS depreende que a satisfação de tais necessidades implica em colaboradores mais motivados e felizes com o emprego, e estando atento a estes detalhes reduzimos custos, otimizamos processos e diminuimos a rotatividade de funcionários.

O Plano de Capacitação se constitui em um instrumento norteador para as ações de capacitação, definindo temas, metodologias e critérios a serem utilizados para o desenvolvimento profissional dos servidores AMPASS, permitindo-lhes desempenhar com mais eficiência e eficácia as competências individuais e institucionais.

A capacitação dos servidores, dirigentes e conselheiros será realizada por meio de cursos ministrados por instituição privada, treinamentos na AMPASS, cursos on-line ou presencial, além dos cursos oferecidos pela Escola de Governo da Prefeitura da Cidade do Recife (EGPCR).

Em conformidade com o levantamento efetuado no final de 2021, ficam estabelecidas ações de capacitação que serão desenvolvidas durante o ano de 2022, em consonância com os objetivos estratégicos, as metas institucionais e as políticas de desenvolvimento de pessoas. Não obstante essa orientação dada por este Plano, observa-se que o enfrentamento à pandemia provocada pela Coronavírus ainda se traduz em desafios a serem superados por todos que fazem parte da execução e resultados esperados.

OBJETIVO

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores, dirigentes e conselheiros com cursos de atualização, aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, de forma que possam aprimorar suas competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e impactem diretamente os usuários internos e externos da 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, melhorar o clima organizacional;
- Incentivar a busca do conhecimento agregando valores e facilitando o alcance dos objetivos profissionais;
- Sedimentar a mentalização da filosofia C.H.A (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) da gestão por competências;
- Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade;
- Propiciar a racionalização e efetividade dos custos de capacitação.

PÚBLICO ALVO

- Servidores Públicos lotados na AMPASS;
- Corpo Gerencial e dirigentes da AMPASS;
- Integrantes dos Conselhos que exercem suas funções na área previdenciária, de saúde e de controle fiscal;
- Profissionais terceirizados da área administrativa – financeira e previdenciária.

O público-alvo foi dividido em três níveis: **Operacional, Tático e Gerencial**. Além disso, foram subdivididos de acordo com as divisões setoriais da Autarquia.

Gerencial: Diretor-Presidente; Vice-Diretor Presidente; Gerente Administrativo e Financeiro; Gerente de Previdência; Gerente-Geral de Investimentos; Gerente do Saúde Recife; Gerente de Processos; Gestor Jurídico; Gestor da Unidade de Controle Interno, Gestor da Unidade de Sistemas e Informação; Gestor da Unidade Administrativa e Financeira; Gestor da Unidade de Processos e Cadastro; Gestor da Unidade de Rede Credenciada e Atenção à Saúde.

Tático: Chefe da Divisão de Orçamento e Finanças; Planejamento e Gestão; Contabilidade; Gestão Previdenciária; Folha de Pagamento; Atendimento ao Público; Investimentos; Prevenção de Doenças e Promoção à Saúde; Regulação; Auditoria e Faturamento de Contas Médicas; Chefe do Setor de Apoio ao Controle Interno.

Operacional: servidores lotados no setor de atendimento; orçamento e finanças; contratos; compensação previdenciária; contabilidade; folha de pagamento.

METAS

- Promoção de cursos de formação básica em Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) nas seguintes proporções: **100%** dos Gerentes e Dirigentes, **40%** dos Conselheiros e **30%** dos Servidores;

- Desenvolvimento de ações de capacitação direcionadas para a obtenção das certificações profissionais contemplando, em 2022, 50% da diretoria da AMPASS

DESENVOLVIMENTO

As capacitações permitem ao colaborador 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 on-line ou presencial, 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 2022 foi construído considerando as necessidades identificadas pelas gerências das áreas Administrativa e Financeira, Investimentos, Previdência, Processos, Saúde, Controle Interno, Assessoria e Unidades de Gestão.

As capacitações beneficiarão os colaboradores e os aperfeiçoarão 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.

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 EGPCR. Para participar das ações internas, os interessados deverão verificar se fazem parte do público-alvo, consideradas as especificidades de cada ação. As inscrições deverão ser efetuadas por meio do link indicado no site da Autarquia, 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, encaminhá-las para autorização da presidência.

Capacitações EAD: realizadas on-line, em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, sem necessidade de prévia autorização da gerência, caso não haja prejuízos na escala de trabalho.

Após a conclusão do curso ou treinamento, o servidor deve enviar o certificado para a sua chefia, que encaminhará à Gerência Administrativa e Financeira que repassará para a Unidade a ela vinculada, que trata da Gestão de Pessoas de forma integrada com outras Gerências da Ampass.

Será criado um COMITÊ INTERDEPARTAMENTAL, no âmbito da Ampass, para avaliar os resultados quantitativos e qualitativos do processo de capacitação previsto neste plano.

PLANEJAMENTO DE CURSOS E TREINAMENTOS DIRECIONADOS

Com base no LNT, percebe-se as necessidades comuns às diversas áreas e as necessidades específicas de cursos de capacitação e

treinamento. Portanto, a classificação a seguir é uma indicação conforme a área de atuação dos servidores.

- CURSOS**

CURSO	CARGA HORÁRIA	ENTIDADE PROMOTORA	PERÍODO	CUSTO ESTIMADO (R\$)	NÍVEL	ÁREA
AUDITORIA EM FOLHA DE PAGAMENTO	20H	ESCOLA DE CONTAS PÚBLICAS PROFESSOR BARRETO GUIMARÃES / TCE-PE	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO
TRANSPARÊNCIA PÚBLICA NA GESTÃO MUNICIPAL	20H	ESCOLA DE CONTAS PÚBLICAS PROFESSOR BARRETO GUIMARÃES / TCE-PE	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO
FUNDAMENTOS DA NOVA PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS	40H	ESCOLA DE CONTAS PÚBLICAS PROFESSOR BARRETO GUIMARÃES / TCE-PE	SEM PREVISÃO	R\$ 720,00	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA / GERÊNCIA DE PROCESSOS
FUNDAMENTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	15H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / TI
E-SOCIAL PARA ÓRGÃO PÚBLICO – RPPS / IMPLANTAÇÃO	20H	EV.G / ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP / EGPCR	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA / GAF-UAF / TI
DEMONSTRATIVO DE INVESTIMENTOS DO RPPS - DAIR E DPIN	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / INVESTIMENTO / CONSELHEIROS
CRITÉRIOS DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE PREVIDENCIÁRIA - CRP	60H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 40 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA / CONSELHEIROS
GESTÃO DE CONSULTAS E NORMAS GESCON - RPPS	40H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA

ELABORAÇÃO DE INDICADORES DESEMPENHO INSTITUCIONAL	25H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	CONTROLE INTERNO
GESTÃO DE RISCOS EM PROCESSOS DE TRABALHO (BASEADO NA ISO 31000.2018)	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	CONTROLE INTERNO
GESTÃO DE RISCOS EM PROCESSOS DE TRABALHO (SEGUNDO O COSO)	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	CONTROLE INTERNO
PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO SETOR PÚBLICO	15H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / TI
GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS	40H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GAF-UAF / JURÍDICO
DEMONSTRATIVO DE INFORMAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E REPASSES (DIPR) E PARCELAMENTO DE DÉBITOS PREVIDENCIÁRIOS DOS RPPS	30H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA
CONTABILIDADE COM FOCO NA GESTÃO DO ORÇAMENTO PÚBLICO	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / CONTABILIDADE
CONTABILIDADE PÚBLICA E CONFORMIDADE NA GESTÃO	10H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 10 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / CONTABILIDADE
CONTABILIDADE COM FOCO NA GESTÃO DA INFORMAÇÃO CONTÁBIL	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / CONTABILIDADE
DEMONSTRATIVO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO ATUARIAL - DRAA	60H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 40 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / INVESTIMENTOS / CONSELHEIROS
GESTÃO DO SISTEMA CONSIST HR	12H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	SEM PREVISÃO	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GAF-UAF / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA
NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	20H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	SEM PREVISÃO	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GAF UAF / JURÍDICO

CRUZAMENTOS DE DADOS COM O QLIKVIEW	-	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	SOLICITAR A EMPREL /SEPLAG	-	TÁTICO	CONTROLE INTERNO
CRUZAMENTO DE DADOS COM O SAGENT	-	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	SOLICITAR A EMPREL	-	TÁTICO	CONTROLE INTERNO
CURSO BÁSICO DE ATUÁRIA APLICADA AOS RPPS	32H	ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO E CONTROLE FRANCISCO JURUENA - TCE/RS	INÍCIO IMEDIATO	GRATUITO	TÁTICO	CONTROLE INTERNO / GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA
ATUAÇÃO GERENCIAL DAS OUVIDORIAS PARA MELHORIA DA GESTÃO PÚBLICA	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	OUVIDORIA
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS	40H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	GAF-UAF-RH
GESTÃO DE EQUIPES EM TRABALHO REMOTO	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	GESTORES
CENSO CADASTRAL PREVIDENCIÁRIO	30H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 30 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	GERÊNCIA DE PREVIDÊNCIA
PLANEJAMENTO GOVERNAMENTAL	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	GERENCIAL	GERAL
ANÁLISE E MELHORIA DE PROCESSOS	20H	EV.G - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	INÍCIO IMEDIATO / 20 DIAS	GRATUITO	TÁTICO	GERÊNCIA DE PROCESSOS
ÁREA PREVIDENCIÁRIA (PROGESTÃO)	12H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	-	GRATUITO	TÁTICO	GAF/UAF
EFD-REINF	20H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	-	GRATUITO	OPERACIONAL	GAF / CONTABILIDADE
PORTAL DE COMPRAS	20H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	-	GRATUITO	OPERACIONAL	GAF / CONTABILIDADE

GESTÃO PATRIMONIAL	12H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	-	GRATUITO	TÁTICO	GAF / CONTABILIDADE
ORÇAMENTO E FINANÇAS	20H	ESCOLA DE GOVERNO DA CIDADE DO RECIFE	-	GRATUITO	OPERACIONAL	GAF / CONTABILIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE	8H	UNIDAS	26.02 A 27.02	R\$ 525,00	TÁTICO	GERÊNCIA DE SAÚDE
NEGOCIAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	10H	UNIDAS	13.06 A 15.06	R\$ 570,00	TÁTICO	GERÊNCIA DE SAÚDE
GESTÃO EM OPME	8H	UNIDAS	10.08 A 12.08	R\$ 525,00	TÁTICO	GERÊNCIA DE SAÚDE
CERTIFICAÇÃO AVANÇADA EM INVESTIMENTOS	200 H	-	-	1.000,00	GERENCIAL	INVESTIMENTOS

- PALESTRAS**

CURSO	CARGA HORÁRIA	PERÍODO	NÍVEL	ÁREA
NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA	2H	ABRIL	TÁTICO	PREVIDÊNCIA / PROCESSOS
NOVO CÓDIGO DE ÉTICA DA AMPASS	2H	MAIO	TODOS	TODOS
CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	2H	JUNHO	GERENCIAL	GERENTES
EDUCAÇÃO FINANCEIRA	2H	JULHO	TODOS	TODOS
CONTROLE INTERNO	2H	AGOSTO	TODOS	TODOS
OUVIDORIA	2H	SETEMBRO	TÁTICO / OPERACIONAL	PREVIDÊNCIA / SAÚDE RECIFE
TAXA DE ADMINISTRAÇÃO	2H	OUTUBRO	TÁTICO / OPERACIONAL	ADM. E FINANCEIRO
SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR	3H	NOVEMBRO	TODOS	TODOS
LGPD	2H	DEZEMBRO	TODOS	TODOS

AValiação de Desempenho no Treinamento

A avaliação é um dos instrumentos mais importantes para a gestão, pois, por meio dela, 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 de maior capacitação.

Na Ampass, realizaremos três métodos de avaliação: Avaliação de reação, Avaliação de eficácia e a Pesquisa de satisfação.

Avaliação de reação – Quem responde é o colaborador. Será avaliado o grau de satisfação mediante o treinamento ao qual foi submetido.

Avaliação de eficácia – Neste método, a gerência e a chefia de cada colaborador analisarão a eficácia do treinamento do seu funcionário, avaliando o colaborador em condutas e ações desenvolvidas.

Pesquisa de satisfação – Essa avaliação é feita com o 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.

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

A avaliação geral do plano e as avaliações acima citadas, serão feitas por meio do COMITÊ INTERDEPARTAMENTAL da Ampass, que também terá este objetivo.

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 objetivo é garantir os resultados das atividades realizadas

coincidam com o esperado. Dessa forma, o controle passa a 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 **semestral** 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. Salienta-se a importância de se disponibilizar dotação orçamentária para reestruturar a infraestrutura de Gestão de Pessoas e contratar serviços e mão-de-obra qualificada para a realização de diagnósticos e atividades específicas de RH.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Gestão de Pessoas da Ampass dar-se-á de forma INTEGRADA entre todos os departamentos desta Autarquia e com os órgãos de Gestão de Pessoas da PCR.

São diretrizes desta política:

1. Construção de mecanismos de seleção, contratação de pessoas, para atuarem na Ampass, devidamente orientadas pela observância de perfis profissiográficos, compatíveis com as competências de nossos órgãos.
2. Construção e aperfeiçoamento de mecanismos de avaliação de desempenhos das pessoas que trabalham na Ampass, observando novas formas de trabalho, em especial o trabalho remoto, observando critérios justos, quando for o caso de progressão funcional, premiações e enfrentamento de comportamentos incompatíveis com o desempenho funcional e convivência laborais desejáveis e legais.
3. Criação de mecanismos de atendimentos psicossocial das pessoas que trabalham na Ampass, observando dados e informações quantitativas e qualitativas de satisfação laboral.
4. Capacitação contínua de todas as pessoas que desenvolvem atividades laborais na Ampass.

Salientamos que a completa definição de uma Política de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas tem correlação direta com a

existência de um quadro próprio de pessoal, cujo processo de viabilização de concurso público, com esta finalidade, encontra-se em tramitação junto à PCR.

Este plano, apesar de estar relacionado de forma específica com a última diretriz, será instrumento primordial na melhoria geral de nossas equipes e lideranças no sentido de cumprirmos nossa missão institucional de forma eficiente, eficaz e efetiva.

RECI  **20**
PREV **ANOS**
SAÚDE
RECIFE 

AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA A SAÚDE DOS SERVIDORES

