



Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Roncador

PLANO DE AÇÃO CAPACITAÇÃO 2025/2026



Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Roncador

SUMÁRIO

1. Apresentação	3
2. Objetivo Geral	3
3. Objetivos Específicos	4
4. Metas e Indicadores	5
5. Metodologia.....	6
6. Acompanhamento e Comprovação	6



Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Roncador

1. Apresentação

A Educação Previdenciária é uma das dimensões do Programa Pró-Gestão, o qual está autarquia vem buscando a certificação, e envolve um conjunto de ações voltadas para a capacitação, qualificação, treinamento e formação específica dos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, bem como dos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), gestores, conselheiros e profissionais que atuam ou prestam serviços ao RPPS. Uma das principais ações dentro do pilar Educação Previdenciária é a elaboração e implementação de um plano de ação de capacitação.

A Previsron instituiu seu primeiro plano de capacitação em 2025/2026, com o objetivo de aprimorar e consolidar as diretrizes para as ações de capacitação dos servidores do RPPS, dirigentes e conselheiros. Este plano define temas, metodologias e critérios a serem seguidos no desenvolvimento profissional, alinhando-se aos objetivos estratégicos, às metas institucionais e às políticas de desenvolvimento de pessoas, em conformidade com o Plano Plurianual.

2. Objetivo Geral

Conforme estabelecido no Plano de Ação Anual 2025-2026 a meta para área de Ações de diálogo é promover a capacitação integral de seus participantes, potencializando a capacidade e desempenho dos gestores, servidores e membros dos órgãos colegiados, elevando os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados e valorizando o servidor. A tática estratégica é manter e aprimorar o Plano de Capacitação anual, expandindo a participação em cursos de acordo com as necessidades de cada setor.

O objetivo do plano é potencializar a capacidade e desempenho dos gestores, servidores e membros dos órgãos colegiados promovendo a elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados e a valorização do servidor, aumentando assim o nível de satisfação no ambiente de trabalho.

3. Objetivos Específicos

Os principais objetivos do Plano de Capacitação de 2025/2026 são:

I. Capacitação básica em Regime Próprio de Previdência Social (RPPS):

Oferecer treinamento introdutório sobre os fundamentos, legislação, estrutura de benefícios e práticas de governança.

II. Capacitação dos servidores responsáveis pela concessão de benefícios: Oferecer treinamento especializado sobre as normas e regulamentos relacionados à concessão de aposentadorias e pensões por morte, garantindo o correto entendimento e aplicação das regras.

III. Capacitação dos servidores da área de investimentos: Promover treinamento aprofundado sobre o sistema financeiro, o mercado de capitais e as estratégias de fundos de investimento, com o objetivo de otimizar a gestão dos recursos previdenciários.

IV. Aperfeiçoamento contínuo em gestão previdenciária: Oferecer treinamentos periódicos para garantir que os servidores estejam atualizados com as mudanças na legislação previdenciária, metodologias de gestão de ativos e práticas de controle interno e mitigação de riscos.

V. Capacitação nas diversas áreas de atuação do RPPS: Promover treinamentos diversificados em todas as áreas de atuação do RPPS, visando o fortalecimento das competências dos servidores para a gestão eficiente do regime e a melhoria contínua dos processos internos.

VI. Capacitação em Fundamentos Atuariais: Oferecer treinamento básico para servidores e conselheiros sobre conceitos atuariais, parâmetros de avaliação, e análise do Laudo Atuarial, compreendendo suas implicações na saúde financeira do RPPS.

VII. Preparação para certificação Individual: Promover ações (cursos, mentorias e/ou subsídio) para que conselheiros, dirigentes e servidores das áreas de investimentos e gestão obtenham e mantenham a certificação individual de qualificação exigida pelos órgãos reguladores (ex: Pró-Gestão ou CVM).

4. Metas e Indicadores

As metas previstas para 2025/2026 e seus respectivos indicadores, são:

META	ÓRGÃO ABRANGENTE	ÍNDICE 2025	OBJETIVO 2026
META 1: capacitação dos órgãos colegiados	Conselho de Administração e Fiscal	42%	100%
META 2: Capacitação na área de concessão de aposentadoria e pensão por morte	Diretoria Executiva	100%	-
META 3: Capacitação sobre investimentos	Comitê de Investimentos	75%	100%
META 4: Capacitação específica para atuações nas demais áreas do RPPS (Compensação Previdenciária, administrativo, contábil/financeiro, licitações, atendimento ao público)	Diretoria Executiva	100%	-
META 5: Formação básica em Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)	Diretoria Executiva Conselho de Administração e Fiscal	100%	-
META 6: Capacitação em gestão previdenciária incluindo gestão de ativos e controle interno	Diretoria Executiva	100%	-
META 7: Capacitação em Fundamentos Atuariais	Diretoria Executiva Contabilidade	0%	100%
META 8: Certificação Individual	Diretoria Executiva Conselho de Administração e Fiscal Comitê de Investimentos	40%	100%

5. Metodologia

Os membros dos órgãos colegiados, servidores e gestores serão capacitados por meio palestras, cursos ministrados por empresas contratadas, cursos externos e congressos promovidos pelas associações previdenciárias, cursos na modalidade de EAD, cursos preparatórios, simulados e subsídio para a realização de exames de certificação individual.

Os servidores e membros dos conselhos terão a oportunidade de participar de cursos, congressos, workshop, palestras, uma vez que existe uma ampla oferta de cursos e palestras por instituições governamentais e empresas especializadas em capacitação para RPPS.

Cabe a Diretoria Executiva, indicar cursos e eventos pertinentes e incentivar os servidores do seu setor para que realizem as capacitações.

6. Acompanhamento e Comprovação

O acompanhamento será realizado através de relatórios atualizados que demonstrarão os resultados alcançados. A conclusão do plano será feita por meio de relatório final anualmente, em que serão demonstrados os resultados alcançados.

Para fins de atendimento às exigências dos órgãos de controle, a comprovação da realização das ações será feita através de:

- **Lista de Presença** ou **Declarações de Frequência** (para eventos presenciais ou ao vivo).
- **Certificados de Conclusão** (para cursos e treinamentos).
- **Relatórios de Aproveitamento** (quando aplicável).
- **Cópias das Certificações Individuais** obtidas pelos servidores e dirigentes (para a Meta 8).

Em conjunto com os gestores, serão definidas ações visando o cumprimento das metas para fechamento anual.