

EXERCÍCIO DE 2026

PLANO DE CAPACITAÇÃO SUPREV

Prefeitura Municipal de Belo Horizonte
Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão
Subsecretaria de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Subsecretaria de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado (SUPREV), no exercício de suas atribuições legais, apresenta o **Plano de Capacitação do exercício de 2026**, instrumento voltado ao desenvolvimento e ao aprimoramento contínuo de servidores, gestores e conselheiros vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do Município.

O plano está alinhado às diretrizes de modernização da gestão previdenciária, aos princípios de governança, transparência e eficiência administrativa, bem como às ações de qualificação e fortalecimento institucional previstas no Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social (Pró-Gestão RPPS)

Este plano contempla atividades de formação e treinamentos para educação corporativa focadas em:

Promoção do acesso a informações acerca do RPPS e da Gestão Previdenciária

Desenvolvimento e qualificação dos servidores que atuam na gestão previdenciária

Fortalecimento da cultura institucional, da ética e do compromisso com a excelência na gestão previdenciária e na prestação do serviço público

- Fortalecimento da cultura de governança, transparência e integridade na gestão previdenciária

Seminários e Palestras sobre as principais áreas de atuação

Objetivos

O Plano de Capacitação visa promover o desenvolvimento contínuo das competências técnicas e institucionais relacionadas à gestão previdenciária dos servidores, gestores e conselheiros envolvidos na gestão previdenciária municipal, por meio de ações de qualificação alinhadas às diretrizes de governança, modernização administrativa e melhoria contínua dos processos de trabalho.

Objetivos Específicos

- Promover o desenvolvimento contínuo das competências técnicas e comportamentais dos servidores, contribuindo para maior eficiência, autonomia e qualidade na execução das atividades institucionais.
- Fortalecer a gestão do RPPS municipal por meio de ações de capacitação, atualização profissional e valorização do conhecimento aplicado à gestão previdenciária.
- Incentivar iniciativas de integração institucional, educação previdenciária e disseminação de informações voltadas aos servidores, segurados e demais atores envolvidos no RPPS.
- Promover ações permanentes de capacitação e desenvolvimento profissional voltadas aos dirigentes, servidores e integrantes dos órgãos colegiados do RPPS.

Público-Alvo

- Colaboradores da SUPREV
- Servidores municipais, com ênfase naqueles que atuam com a instrução de processos previdenciários
- Membros dos Órgãos Colegiados
- Gestores e lideranças
- Estagiários de nível médio e superior

Metas Estratégicas

- Capacitar, no mínimo, 70% dos servidores da SUPREV durante o exercício de 2026 nas suas respectivas áreas de atuação, com a obtenção de, no mínimo, 02 certificados por colaborador.

Realizar, no mínimo, 4 ações de capacitação em temas relacionados à governança, controle interno e gestão previdenciária.

- Garantir a participação de representantes da SUPREV em, no mínimo, 3 eventos técnicos relacionados ao RPPS.

Realizar, no mínimo, 01 seminário na área de gestão previdenciária.

Metodologia

O Plano de Capacitação 2026 busca incorporar as mais recentes inovações em desenvolvimento de pessoas, transitando do modelo tradicional de treinamento para a construção contínua de capacidades:

- **Microlearning:** Conteúdos direcionados e de curta duração, respeitando a carga cognitiva e facilitando a absorção de informações complexas.
- **Aprendizado no Fluxo do Trabalho:** Integração do conhecimento às rotinas diárias, permitindo que os servidores apliquem o que aprenderam.
- **Foco em Power Skills:** Desenvolvimento de habilidades como comunicação, adaptabilidade e pensamento crítico para a excelência no serviço público.
- **Ecossistema Híbrido:** Combinação de cursos presenciais, plataformas de ensino online, workshops práticos e seminários.

TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO

A metodologia adotada baseia-se no conceito de "**Trilhas de Desenvolvimento**", que estrutura o aprendizado de forma progressiva e alinhada ao nível de experiência e as atribuições de cada servidor da SUPREV. As trilhas são constituídas por cursos gratuitos que poderão ser realizadas em plataformas de ensino online, bem como pelas ações (presencial, principalmente) aprovadas no PADS 2026.

• **Nível Iniciante (Novos Colaboradores)**

Foco em construir uma base sólida de conceitos fundamentais, integração institucional e compreensão básica dos processos previdenciários e administrativos.

Nível Intermediário (Servidores Atuentes)

Foco no aprofundamento de habilidades técnicas e operacionais, análise de processos complexos, prevenção a fraudes e melhoria contínua das rotinas diárias.

• **Nível Avançado**

Foco em temas estratégicos, governança, gestão de riscos, compliance, certificações profissionais e tomada de decisão em cenários de alta complexidade.

Adm. Supra.
Adm. Inf.
5
2

Trilha de Desenvolvimento do Estagiário

Reconhecendo a importância da formação de novos talentos, a SUPREV promoverá ações de desenvolvimento destinadas aos estagiários, visando ampliar conhecimentos, fortalecer competências profissionais e proporcionar experiência alinhada às práticas da administração pública e da gestão previdenciária.

Objetivos da Trilha de Estagiários:

- Proporcionar ações de capacitação e aprendizagem voltadas ao desenvolvimento técnico e profissional dos estagiários;
- Incentivar o aprimoramento de competências relacionadas à comunicação institucional, organização das atividades e trabalho colaborativo;
- Promover o desenvolvimento de habilidades para utilização adequada das ferramentas e sistemas adotados no ambiente de trabalho;
- Estimular a integração entre conhecimento teórico e prática administrativa no âmbito da gestão pública e previdenciária.

As ações formativas serão associadas à prática das atividades institucionais, possibilitando a aplicação dos conhecimentos adquiridos sob supervisão dos servidores responsáveis pelas áreas de atuação.

AÇÕES ESTRATÉGICAS

O núcleo estratégico deste plano é composto pelas ações aprovadas no Plano Anual de Desenvolvimento do Servidor - PADS para o exercício de 2026, rigorosamente alinhado ao limite orçamentário e às prioridades institucionais da SUPREV.

Detalhamento das Ações Estratégicas

1. Gestão Previdenciária e Concessão de Benefícios

□ Até nov/2026

Capacitar equipes com conhecimentos fundamentais sobre RPPS, estrutura normativa e desafios da gestão previdenciária.

Público: Servidores, gestores e conselheiros.

2. Treinamento e Certificação Profissional RPPS

□ 2º semestre de 2026

Curso de atualização e preparação para capacitar participantes na renovação ou nova certificação Profissional RPPS.

Público: Membros do conselho e dirigentes.

3. Governança, Gestão de Riscos e Compliance

□ Jun, Ago e Dez/2026 Fortalecimento do controle interno, transparência e conformidade com órgãos de controle (COSO, ISO 31.000, LAI, LGPD).

Público: Servidores da área de compliance.

Assinaturas manuscritas:
Assinatura 1 (topo): [Assinatura]
Assinatura 2 (meio): [Assinatura]
Assinatura 3 (base): [Assinatura]

4. Atuária e Investimento

☐ Segundo semestre/2026: Fundamentos Atuariais: Aspectos Técnicos, Práticos e Normativos Aplicáveis aos Rpps.

☐ Segundo semestre/2026: Princípios de Investimentos para RPPS

Público: Servidores, gestores e conselheiros.

EVENTOS E CONGRESSOS 2026

A participação em eventos e congressos é fundamental para a atualização técnica, networking e troca de experiências com outros Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e instituições de referência.

EVENTO	DATA
8º Congresso Brasileiro Investimento RPPS	04 a 06/03/2026
Seminário AMIPREM	14 e 15/05/2026
Congresso Nacional ABIPEM	10 a 12/06/2026
Congresso Internacional de Contabilidade	Out/26
Seminário Brasileiro de Contabilidade (STN)	Nov/26

Acompanhamento: As metas definidas no plano de capacitação e a sua execução serão acompanhadas mensalmente pela diretoria executiva, garantindo a efetividade das ações propostas.

CATÁLOGO CONSOLIDADO DE CURSOS *On-Line*

Abaixo apresentamos a lista consolidada de cursos *on line* recomendados para o exercício de 2026, divididos por trilhas de desenvolvimento e áreas de conhecimento.

1. Trilha de Desenvolvimento do Estagiário

Noções de Administração

- Introdução à Administração - [Acessar](#)
- Ética e Serviço Público - [Acessar](#)
- Regime Próprio de Previdência Social - [Acessar](#)

Ferramentas de Escritório e Inteligentes

- Word - [Acessar](#)
- PowerPoint na Prática - [Acessar](#)
- Gestão e Preservação de Documentos Digitais - [Acessar](#)
- Inteligência Artificial para Simplificar o Dia a Dia - [Acessar](#)
- Fluência Estudantes - [Acessar](#)
- Introdução ao Excel - [Acessar](#)
- Estratégias de Produtividade: Clareza, Propósito e Priorização de Tarefas - [Acessar](#)

Comunicação, Organização e Desenvolvimento Pessoal

- Comunicação Assertiva - [Acessar](#)
- Noções Básicas de Atendimento ao Cidadão - [Acessar](#)
- Gestão de Tempo e Produtividade - [Acessar](#)
- Educação Financeira Pessoal - [Acessar](#)
- Soft Skills na Transformação Digital - [Acessar](#)
- Português – Interpretação de Textos e Empregos de Regras Gramaticais - [Acessar](#)
- Habilidades de Resolução de Problemas - [Acessar](#)

2. Trilha de Desenvolvimento de Servidores/Gestores

GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

- Aposentadoria e Pensão de Servidores: Atualizações Conforme Emenda 103/2019 – [Acessar](#)
- Gestão de Consultas e Normas Gescon RPPS - [Acessar](#);
- Pró-Gestão no RPPS - [Acessar](#)
- E-Social para Órgãos Públicos – RPSS - [Acessar](#);
- Ciclo de Gestão do Investimento Público - [Acessar](#)
- Demonstrativos de Investimentos do RPPS – DAIR e DPIN - [Acessar](#)
- Introdução à compensação Previdenciária - [Acessar](#)
- Previdência Complementar para Servidores Públicos - [Acessar](#)
- A Previdência Social dos Servidores Públicos: Regime Próprio e Regime de Previdência - [Acessar](#);
- Censo cadastral Previdenciário - [Acessar](#)
- Noções Básicas em Previdência Complementar – [Acessar](#)
- Preparação para Aposentadoria – Caminhos - [Acessar](#)

CONTABILIDADE E FINANÇAS

- Contabilidade com Foco na Gestão da Informação Contábil - [Acessar](#)
- Contabilidade com Foco na Gestão do Orçamento Público – [Acessar](#)

GESTÃO DOCUMENTAL E INFORMAÇÃO

- Gestão Documental – [Acessar](#)
- Gestão do Conhecimento no Setor Público – [Acessar](#)

FERRAMENTAS E TECNOLOGIA

- Word na prática - [Acessar](#)
- Introdução ao Excel - [Acessar](#)
- Excel Avançado - [Acessar](#);
- Inteligência Artificial para Simplificar o Dia a Dia - [Acessar](#)
- Engenharia de prompt eficaz para servidores públicos - [Acessar](#)
- Entenda como a IA afeta você e o seu governo - [Acessar](#);
- Fundamentos de Segurança da Informação na Transformação Digital - [Acessar](#);
- Ferramentas de Gestão no Teletrabalho - [Acessar](#)

COMUNICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

- Comunicação Assertiva: Oratória, Relatório e Técnicas de Apresentação - [Acessar](#)
- Português – Interpretação de Textos e Empregos de Regras Gramaticais - [Acessar](#)
- Primeiros Passos para uso da Linguagem Simples - [Acessar](#)
- Reuniões Produtivas - [Acessar](#)
- Inteligência Emocional - [Acessar](#)

GESTÃO E PRODUTIVIDADE

- Gestão de Tempo e Produtividade - [Acessar](#)
- Estratégias de Produtividade: Clareza, Propósito e Priorização de Tarefas - [Acessar](#)
- Planejamento e Organização Pessoal no Trabalho - [Acessar](#)
- Inovando na gestão de Projetos - [Acessar](#)
- Análise e Melhoria de Processos - [Acessar](#)
- Habilidades de Resolução de Problemas - [Acessar](#)
- Era Digital, Planejamento Estratégico e Inovação na Gestão Pública - [Acessar](#)

GOVERNANÇA, COMPLIANCE E ÉTICA

- LGPD para Gestão Pública – [Acessar](#)
- Ética e Serviço Público - [Acessar](#);
- Introdução à Lei Brasileira de Proteção de Dados Pessoais - [Acessar](#)
- Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção - [Acessar](#)
- Elaboração de Relatórios de Auditoria - [Acessar](#)
- Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso) - [Acessar](#)
- Letramento Racial Aplicado ao setor Público - [Acessar](#)

• Envelhecimento no Brasil e Políticas de Proteção aos Direitos da Pessoa Idosa -
[Acessar](#)

Belo Horizonte, maio de 2026.



Gleison Pereira de Souza

Subsecretário de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado



Giselle dos Santos Rodrigues Martins

Diretora Central de Gestão de Contas
Previdenciárias



Gilberto Alexandre Francisco

Diretor de Gestão da Saúde do Segurado



Roberta Ester Senna Portilho Matos

Diretora Central de Gestão de Benefícios
Previdenciários



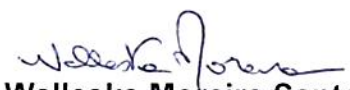
Rodrigo André de Almeida

Assessor de Investimentos e
Estudos Atuariais



Suely de Campos

Assessora de Planejamento



Walleska Moreira Santos

Diretora de Compliance e Inteligência
Previdenciária

Cronograma

Ação	Indicador	Meta	Público Alvo	Responsável	Período
AÇÕES ESTRATÉGICAS					
Capacitar, no mínimo, 70% dos servidores da SUPREV nas suas respectivas áreas de atuação, com a obtenção de, no mínimo, 02 certificados por colaborador.	Percentual de servidores capacitados com mínimo de 2 certificados	70% dos servidores	Servidores, gestores	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026
Realizar, no mínimo, 4 ações de capacitação em temas relacionados à governança, controle interno e gestão previdenciária.	Número de ações realizadas	04 ações de capacitação	Servidores, Gestores e Conselheiros	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026
Garantir a participação de representantes da SUPREV em, no mínimo, 3 eventos técnicos relacionados ao RPPS.	Número de eventos com participação	03 eventos técnicos	Servidores, Gestores e Conselheiros	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026
Realizar, no mínimo, 01 seminário na área de gestão previdenciária.	Número de seminários realizados	01 seminário	Servidores, Gestores e Conselheiros	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026
TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO					
Implementar Trilha de Desenvolvimento do Estagiário com ações de capacitação em noções de administração, ferramentas de escritório e inteligentes, comunicação, organização e desenvolvimento pessoal.	Número de estagiários certificados	80% dos estagiários	Estagiários	Supervisores	Até 04/12/2026
Desenvolver Trilha de Desenvolvimento Nível Iniciante possibilitando acesso a cursos em conceitos fundamentais, integração institucional e compreensão básica dos processos previdenciários e administrativos.	Número de novos colaboradores com acesso à trilha	100% dos novos colaboradores	Novos Colaboradores	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026

7

21 de outubro de 2024

Assinatura: [Assinatura]

Desenvolver Trilha de Desenvolvimento Nível Intermediário possibilitando acesso a cursos em aprofundamento de habilidades técnicas, análise de processos, prevenção a fraudes entre outros.	Número de servidores com acesso à trilha	Mínimo de 70% dos servidores.	Servidores	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026
Desenvolver Trilha de Desenvolvimento Nível Avançado possibilitando acesso a cursos em temas estratégicos, governança, gestão de riscos, compliance, certificações profissionais, tomada de decisão, atuária e investimento.	Número de servidores com acesso à trilha avançada	Mínimo de 70% dos servidores, gestores e Conselheiros	Gestores, Conselheiros e Servidores	Diretoria Executiva	Até 04/12/2026
EVENTOS E CONGRESSOS 2026					
Participação no 8º Congresso Brasileiro Investimento RPPS	Número de participantes	Conforme disponibilidade orçamentária	Servidores, Gestores	Diretoria Executiva	04 a 06/03/2026
Participação no Seminário AMIPREM	Número de participantes	Conforme disponibilidade orçamentária	Servidores, Gestores	Diretoria Executiva	14 e 15/05/2026
Participação no Congresso Nacional ABIPEM	Número de participantes	Conforme disponibilidade orçamentária	Servidores, Gestores	Diretoria Executiva	10 a 12/06/2026
Participação no Congresso Internacional de Contabilidade	Número de participantes	Conforme disponibilidade orçamentária	Servidores das áreas contábil/financeira	Diretoria Executiva	Outubro/2026
Participação no Seminário Brasileiro de Contabilidade (STN)	Número de participantes	Conforme disponibilidade orçamentária	Servidores das áreas contábil/financeira	Diretoria Executiva	Novembro/2026

Compromisso com a Excelência

O Plano de Capacitação 2026 representa nosso compromisso com a excelência, a inovação e a sustentabilidade da Gestão Previdenciária Municipal.

Por meio da educação contínua, fortalecemos não apenas competências, mas também valores institucionais e o comprometimento com o serviço público de qualidade.