

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2022-2026

**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE BARUERI -
IPRESB**



**BARUERI
2022**

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	3
2. O IPRESB	5
3. NOSSO PILARES	5
3.1. VISÃO	5
3.2. MISSÃO	5
3.3. VALORES	5
4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO IPRESB	6
5. DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	6
5.1. DO PROCESSO DE FORMULAÇÃO DO PLANEJAMENTO	7
5.1.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	8
5.1.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	9
5.1.3 DAS AÇÕES PLANEJADAS	9
5.1.4 NA ÁREA ADMINISTRATIVA	9
5.1.4.1 CERTIFICAÇÃO DE REGULARIDADE PREVIDENCIÁRIA	10
5.1.4.2 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	10
5.1.4.3 PREGÃO ELETRÔNICO	11
5.1.5 NA ÁREA DE ARRECADAÇÃO	11
5.1.5.1 REPASSES DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	11
5.1.5.2 REMUNERAÇÃO DE RECURSOS INVESTIDOS	11
5.1.5.3 RECEITAS COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – COMPREV	11
5.1.6 NA ÁREA FINANCEIRA E INVESTIMENTOS	11
5.1.6.1 ALCANÇAR A META A TUARIAL	12
5.1.6.2 POLÍTICA DE INVESTIMENTOS	12
5.1.6.3 CARTEIRA DE INVESTIMENTOS	13
5.1.6.4 GESTÃO CONJUNTA	13
5.1.6.5 CAPACITAÇÃO FINANCEIRA E DE INVESTIMENTOS	13
5.1.6.6 COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	14
5.1.7 NA ÁREA PREVIDENCIÁRIA	14
5.1.7.1 DISPONIBILIZAÇÃO DE VÍDEOS EDUCATIVOS	14
5.1.7.2 RECADASTRAMENTO	14
5.1.7.3 AUTO-ATENDIMENTO AOS SEGURADOS	14
5.1.7.4 PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	15
5.1.7.5 PROGRAMAS PRÉ E PÓS APOSENTADORIA	15
5.1.7.6 TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS PREVIDENCIÁRIOS	15
5.1.7.7 EDITAR CARTILHA PREVIDENCIÁRIA	16
5.1.8 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	16
5.1.8.1 CAPACITAÇÃO SERVIDORES DO INSTITUTO	16
5.1.8.2 CAPACITAÇÃO COLEGIADOS	16
5.1.8.3 CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	17
5.1.9 NA ÁREA JURÍDICA	17
5.1.9.1 ATUAR NA DEFESA DOS INTERESSES DO RPPS	17
5.1.9.2 DIMINUIR O CONTENCIOSO JUDICIAL	17
5.1.10 NA ÁREA DA GOVERNANÇA	17
5.1.10.1 INFORMATIVOS PERIÓDICOS	18
5.1.10.2 AMPLIAR OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO	18
5.1.10.3 PESQUISA DE SATISFAÇÃO	18
5.1.10.4 SITE OFICIAL	19
5.1.10.5 REFERÊNCIA DE GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	19
5.1.10.6 ELEIÇÕES CONSELHOS IPRESB	19
5.1.10.7 CERTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL – PRÓ GESTÃO RPPS	20
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
7. REFERÊNCIAS	23
8. ANEXOS	25

1. APRESENTAÇÃO

Este Planejamento tem por objetivo definir estrategicamente ações nas áreas de competência do Instituto de Previdência Social dos Servidores Municipais de Barueri – IPRESB, a serem implantadas durante o quinquênio 2022-2026, visando reconhecimento por parte dos servidores municipais e sociedade civil como Instituto de excelência na gestão previdenciária, bem como garantir os benefícios previdenciários aos segurados e dependentes do RPPS.

Desde sua criação, o IPRESB sempre prezou pelo atendimento diferenciado aos segurados e, ao longo dos anos, tem constituído novas formas de se organizar, propondo mudanças significativas quanto à inovação dos serviços e implementação de boas práticas de gestão. A somatória das ações realizadas no âmbito da gestão e educação previdenciária, principalmente referente a capacitação tanto dos seus servidores quanto dos segurados, contribuíram para o alcance em 2019 da certificação recomendada pelo Ministério da Economia no Programa de Gestão (Pró-Gestão RPPS), nível II. Neste ano de 2022, o Instituto passará por nova auditoria para certificação em virtude da validade do Pró-Gestão ter vigência de três anos e, nesse sentido, temos ciência do processo desafiador desta tarefa em decorrência dos efeitos evidenciados pós pandemia COVID-19, que impactou o mundo nos dois últimos anos, em todos os segmentos da sociedade.

No início de 2020, o Instituto desenvolvia apresentações para os servidores ativos com o Programa de Educação Previdenciária – PEPREV, atualizado conforme a E.C. 103/2019 e, naquele momento, havia se organizado para receber os aposentados com o lançamento do programa de Pós Aposentadoria, para oferecer palestras com temáticas de planejamento de vida, educação financeira e previdenciária aos nossos segurados. Entretanto, foi necessário interromper todos os programas devido a pandemia, que trouxe consequências dolorosas, paralisando a economia e condicionando as pessoas a reorganizar suas rotinas, seus hábitos e suas práticas a fim de enfrentamento à crise.

O IPRESB, na baliza da Lei 13.979/20 e dos Decretos Municipais sancionados, adotou várias medidas para não cessar totalmente o atendimento, garantindo a observância dos protocolos para não disseminação do vírus, em que o atendimento presencial passou a ser com agendamento e restrito às aposentadorias e pensões. As perícias médicas foram executadas à distância e a prova de vida de aposentados e pensionistas foi suspensa. Além disso, os servidores pela primeira vez foram designados para trabalhar remotamente em

regime de teletrabalho em escala de revezamento.

No início do segundo semestre de 2021, com a evolução do processo de vacinação, o IPRESB retomou gradativamente sua rotina, seguindo e executando as recomendações dos protocolos sanitários. Diante das dificuldades enfrentadas, o Instituto preparou e organizou ações, de tal forma que alguns procedimentos ocorressem à distância para continuidade da dinâmica de trabalho. Podemos citar, como exemplos, a prova de vida por video chamada instituída por nova Resolução; simulações de aposentadoria por *whatsapp* e email após confirmação segura dos dados do servidor; cursos online para os servidores, conselheiros e membros do comitê de investimentos; reuniões dos Conselhos de Administração e Fiscal, por meio de plataformas de apoio, realizadas virtualmente com gravação disponibilizada para os segurados via Youtube, entre outras. Em destaque, sinalizamos o processo eleitoral para escolha dos próximos membros dos Conselhos de Administração e Conselho Fiscal, onde o processo de votação foi pela primeira vez instituído de forma online, permitindo que todos os segurados pudessem votar sem necessidade de deslocamento à polos de votação, com acompanhamento de empresa profissional para o certame.

O IPRESB, no que concerne à melhoria da qualidade do atendimento e continuidade dos serviços, realizou várias ações buscando aumentar a sua capacidade de atendimento, melhorando seus processos e mantendo o tempo médio de concessão de benefícios. Tudo isso, junto a possibilidade de atendimento à distância, trouxe como reflexão ao Instituto a necessidade de se modernizar para continuar disseminando a educação previdenciária, ampliando o acesso aos segurados levando informação sobre o que é o Regime Próprio de Previdência Social de Barueri e da importância de seu pleno funcionamento para advento dos benefícios previdenciários. A equipe do IPRESB, incluindo os servidores, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal e Comitê de Investimentos, ficaram motivados em superar esse desafio, participando com ideias, sugerindo encaminhamentos de como implantar novos métodos de realização do trabalho, fator que consideramos imprescindível para fortalecer um planejamento que deslumbra ampliar horizontes e implantar ações para alcance de metas projetadas.

Percebemos assim, a importância de organizarmos um Planejamento Estratégico, que resumidamente é uma ferramenta de gestão que auxilia nas ações gerenciais, cuja principal função é estabelecer o direcionamento da organização para o futuro.

Por meio dele, os gestores podem definir parâmetros para uma cultura organizacional, que culmine a execução de atividades na direção e controle de metas previstas, projetadas e implantadas para alcance dos resultados esperados.

2. O IPRESB

O Instituto de Previdência Social dos Servidores Municipais de Barueri – IPRESB, criado pela Lei Complementar nº 171/2006, alterado pela Lei Complementar nº 434/2018, é uma autarquia municipal dotada de personalidade jurídica de direito público interno que goza de autonomia econômica, administrativa e financeira. O Instituto tem por finalidade administrar o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Barueri, com as normas gerais de contabilidade e atuariais, de modo a garantir o seu equilíbrio financeiro e atuarial, gerindo os seus recursos financeiros e dando cobertura aos riscos decorrentes de incapacidade, idade avançada e morte, mediante plano de custeio específico.

3. NOSSOS PILARES

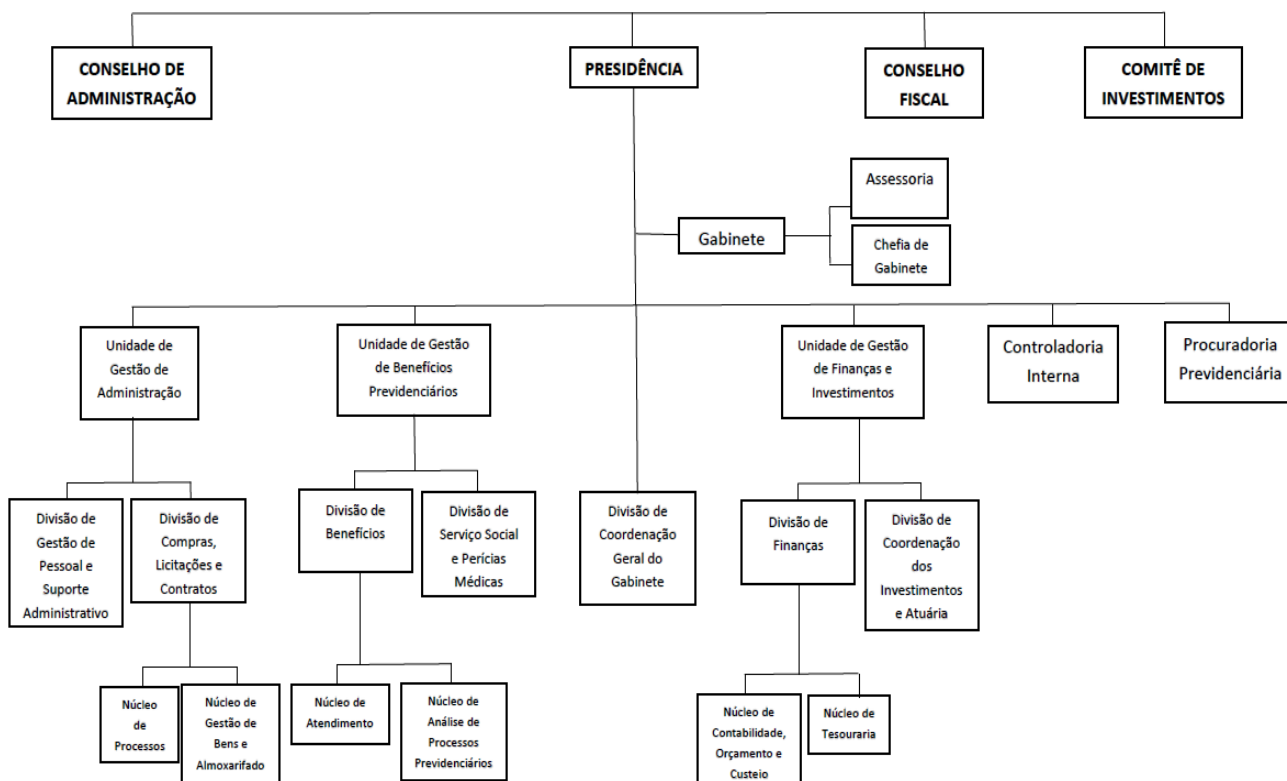
Considerando que a Constituição Federal de 1988, prevê em seu artigo 10º que a Seguridade Social é um aspecto indissociável da sociedade brasileira e, que ela assegura aos cidadãos três pilares fundamentais – Saúde, Assistência Social e Previdência Social, o IPRESB tem como seus pilares institucionais:

- 3.1** **Visão:** Ser reconhecido pela excelência no atendimento ao beneficiário e na gestão do sistema previdenciário, tornando-se referência nacional em previdência pública.

- 3.2** **Missão:** Garantir o sustento dos servidores estatutários do Município de Barueri e de seus dependentes, através de uma gestão eficiente, participativa e transparente.

- 3.3** **Valores:** Solidário; Democrático; Eficiente; Transparente na gestão; Autonomia administrativa e financeira; preservação do equilíbrio financeiro e atuarial.

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO IPRESB



5. DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O planejamento encoraja a instituição a pensar ordenadamente no futuro. O IPRESB concebe que ele é um instrumento que possibilita a melhoria das interações entre o Poder Público e seus segurados, atribuindo para a instituição a responsabilidade de definir melhor seus objetivos e políticas, proporcionando maior coordenação dos esforços e de padrões de desempenho mais acessíveis ao controle, com ênfase nas seguintes bases de organização e acompanhamento: antecipar, decidir, agir, empreender e criar.

Segundo Oliveira (2003), Planejamento Estratégico

[...] É o processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida para a empresa, visando ao grande grau de interação com o ambiente e atuando de forma inovadora e diferenciada. (OLIVEIRA, 2003, p. 47).

Ainda nesse sentido,

O planejamento estratégico é a atividade básica da estratégia, processo que deve empenhar-se mais em desenvolver a sabedoria coletiva, envolvendo a organização na sua totalidade, ao invés de fazer previsões e definir objetivos de cima para baixo ou de baixo para cima. Reforçando, ainda, que o processo de planejamento estratégico é a principal atividade gerencial, no sentido de que todas as organizações do mundo não só a executam, mas também consomem bastante na sua elaboração, implementação e acompanhamento. (MAUBBORGNE, 2005, p, 55).

5.1 DO PROCESSO DE FORMULAÇÃO DO PLANEJAMENTO

A perspectiva de implantação de um Planejamento Estratégico para o IPRESB surge em duas frentes: a primeira, para fortalecer nossos pilares institucionais e a segunda, como pré-requisito de atender a certificação nível III do Pro-Gestão. Para tanto, a chefia de gabinete juntamente com os gestores de departamento, verificaram que cada unidade já possuía suas metas a longo prazo, previstas em plano de ação anual através de lista das tarefas a serem realizadas. Uma vez constatada a convergência entre as frentes, viabilizamos organizar e esquematizar este processo, de tal forma que se demonstrasse todas as etapas envolvidas para alcance das metas propostas e projetadas. Porquanto, após analisarem o conteúdo sobre planejamento estratégico e verificarem que esta ferramenta de gestão auxiliaria no desenvolvimento dos objetivos estratégicos, a equipe do IPRESB decidiu elaborar este documento sem a contratação de assessoria, prestigiando o *Know-how* de seus colaboradores, consolidando a construção interdisciplinar de cada segmento e prezando pela economicidade.

Dentre os diversos modelos e técnicas existentes para a avaliação situacional da instituição, o IPRESB identificou nas metodologias Análise *SWOT* e *Balanced Scorecard* (BSC), a chance de estabelecer um panorama da cultura organizacional presente. A seleção dessas abordagens de avaliação se deu por compreendermos que se aproximam de nossa principal necessidade para este momento: o debate interacional com finalidade de ampliar a comunicação estratégica dos setores da autarquia, de forma clara e direta, para implementar e manter o Planejamento Estratégico elaborado. A análise de cenários é de extrema relevância para a Previdência Municipal, pois interfere diretamente na execução dos objetivos, como por exemplo, analisar a conjuntura econômica que exerce grande influência sobre a carteira de investimentos.

Sendo assim, a utilização da análise SWOT, ferramenta de gestão para avaliar os cenários como também os pontos fortes e fracos do Instituto, resulta num movimento de constância dialética (ação x reflexão x ação), assim como a abordagem por meio da metodologia *Balanced Scorecard* (BSC -Indicadores Balanceados de Desempenho), auxilia na composição de um conjunto de objetivos estratégicos, os quais, por sua vez, mobilizam a execução de iniciativas estratégicas; tudo organizado em uma relação de causa e efeito. Dessas premissas são, ainda, estabelecidos indicadores e metas, que possibilitam a gestão contínua do Plano.

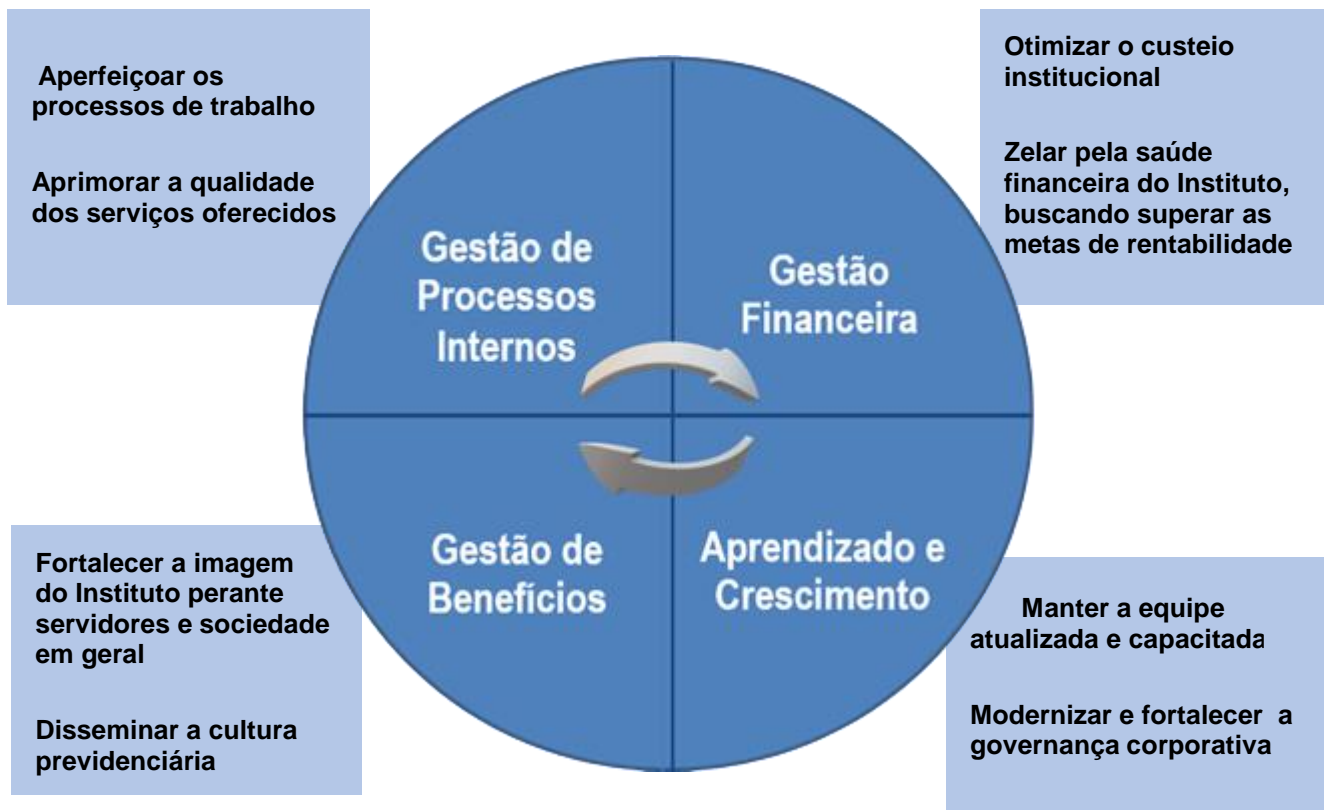
5.1.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

A presente avaliação situacional foi elaborada por meio do uso da ferramenta de análise SWOT, pela percepção de cada um sobre os cenários internos e externos da autarquia, cujos resultados mais expressivos apresentamos a seguir:

<p style="text-align: center;">FORÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagamento em dia do Plano de Benefícios. • Quadro de servidores técnicos competentes e capacitados. • Controle interno e Conselhos atuantes. • Relacionamento portas abertas com segurados • Atendimento de qualidade aos segurados • Manutenção do certificado de regularidade previdenciária - CRP. • Melhoria contínua dos processos • Programas de educação previdenciária 	<p style="text-align: center;">FRAGILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependência de outros órgãos da administração direta • Compras diretas por dispensa de licitação • Poucos processos digitalizados • Envio em atraso de algumas obrigações AUDESP • Sistemas de compras e contábil não integrados • Controle de ponto manual
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Independência financeira • Credibilidade institucional perante segurados, órgãos de controle e instituições públicas e privadas • Participação em eventos externos Intercâmbio com outros regimes próprios • Potencializar o capital humano • Pós pandemia • Certificação profissional • Disseminação da cultura previdenciária • Ótima classificação do Indicador de Situação Previdenciária 	<p style="text-align: center;">AMEAÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recadastramento de ativos pendente • Crescimento da despesa previdenciária • Despesa de restituições de contribuição previdenciária • Déficit Atuarial • Cenário instável da economia e da política, em decorrência pandemia da Covid-19 • Instabilidade do mercado financeiro • Baixa participação dos servidores sobre assuntos da previdência municipal • Suspensão dos programas educação previdenciária devido à pandemia

5.1.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Visando a concretização da Missão e o alcance da Visão institucionais, foram estabelecidos os seguintes objetivos estratégicos:



5.1.3 DAS AÇÕES PLANEJADAS

O IPRESB define suas principais ações através deste Planejamento Estratégico, compreendendo o quinquênio 2022-2026, sempre pautado nas boas práticas de gestão que garantirão a qualidade e a excelência dos serviços prestados aos seus segurados ativos e inativos.

5.1.4 NA ÁREA ADMINISTRATIVA

O planejamento na área administrativa, perpassa por ferramentas e ações que venham proporcionar roteiros com atividades para o melhor funcionamento do Instituto. As demandas administrativas são fomentadas financeiramente pela taxa de administração.

5.1.4.1 CERTIFICADO DE REGULARIDADE PREVIDENCIÁRIA

O Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) é um documento fornecido pela Secretaria de Previdência Social (SPS), o qual atesta o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, pelo Regime Próprio de Previdência Social de um Estado, do Distrito Federal ou de um Município. Quanto a esta certificação, a principal meta do IPRESB é sua manutenção por meio do cumprimento de todos os critérios exigidos pela legislação previdenciária, com a garantia do trabalho eficaz de acompanhamento e direcionamento de boas práticas administrativas, adotando medidas que atendam tempestivamente cada item de sua configuração.

5.1.4.2 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O IPRESB entende que um dos bens mais valiosos que possui são os dados pessoais de cada segurado, seja ativo ou inativo. São dados importantíssimos para o processo de concessão/pagamento de benefícios, com a prerrogativa de ser um conjunto de dados que pode ser nocivo se tratado de maneira incorreta ou indevida. Diante do novo cenário, onde tudo se torna digital, o IPRESB tem atuado fortemente em relação a política de segurança de suas informações. Mostra disso, é o atual contrato de serviço com a empresa MICROKA, que atende nos quesitos de cópias seguras dos sistemas informatizados e dos bancos de dados, assim como e também, no monitoramento contra invasões e vazamentos de informações, além das orientações aos servidores em observância a Resolução nº 36/2019. No intuito de disseminar o conteúdo da nossa Política de Segurança da Informação, o Instituto pretende desenvolver seminários com apresentações aos servidores e membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, e Comitê de Investimentos.

Não obstante, os fiscais do contrato da empresa MICROKA auxiliam na resolução de assuntos de suporte tecnológico e de tecnologia de informação, a fim de propiciar solução rápida para a não interrupção dos trabalhos do Instituto. Perante esse cenário, evidenciamos que se faz necessário a criação da área de T.I. no IPRESB, ação esta que já está em desenvolvimento pela Unidade de Administração do Instituto.

5.1.4.3 PREGÃO ELETRÔNICO

Instituir o sistema de registro de preços em atendimento a nova Lei de Licitações nº 14.133/2021 para os procedimentos de contratação direta ou licitação nas modalidades pregão ou concorrência, de registro formal de preços relativos a prestação de serviços, a obras e a aquisição e locação de bens para contratações futuras. Atualmente as aquisições de compra direta ocorrem por processos de dispensa de licitação e muitas vezes é necessário realizar vários processos para aquisição do mesmo produto durante o ano.

5.1.5 NA ÁREA DE ARRECADAÇÃO

5.1.5.1 REPASSES DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS (ENTE E SERVIDOR)

O repasse de contribuições previdenciárias é mensal e entra na conta bancária do Instituto em até dois dias úteis, após o pagamento da folha. Em casos onde o dia de vencimento recaia em um feriado ou final de semana, o repasse é postergado para o primeiro dia útil seguinte.

5.1.5.2 REMUNERAÇÃO DE RECURSOS INVESTIDOS

A remuneração de investimentos ou a receita de recursos financeiros, não pode ser definido visto que possuímos uma meta anual, porém, a meta de receita média anual é de pelo menos 35% da arrecadação líquida anual.

5.1.5.3 RECEITAS DA COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – COMPREV

A compensação previdenciária possui um movimento de repasse mensal que vai aumentando o valor de repasse a cada aprovação de concessão. O estoque previdenciário é repassado a cada liberação do INSS.

5.1.6 NA ÁREA FINANCEIRA E INVESTIMENTOS

As reiteradas oscilações do mercado financeiro causam efeitos diretos na rentabilidade da carteira de investimentos do IPRESB e, conseqüentemente, nos obriga a

buscar o monitoramento constante das aplicações financeiras e do desempenho dos fundos de investimentos que compõem a carteira de investimentos do RPPS. Com isso, há a necessidade de se manter uma plataforma de acompanhamento e análise de fundos de investimentos.

5.1.6.1 ALCANÇAR A META ATUARIAL

A meta atuarial do IPRESB para o ano de 2022, que é o percentual de rentabilidade que as aplicações financeiras devem alcançar no final de cada exercício, foi definida para ser de 4,87%, acrescido da variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual poderá ser redefinida ao fim de cada avaliação atuarial.

As diretrizes e ações que serão utilizadas para alcançar a meta atuarial foram definidas pela Unidade de Finanças e Investimentos, formalizada através da Política de Investimentos e aprovada pelo Comitê de Investimentos e pelo Conselho de Administração.

5.1.6.2 POLÍTICA DE INVESTIMENTOS

Elaborar, discutir e aprovar a política de investimentos, visando atender a meta atuarial é meta *sine qua non* para o cumprimento do objetivo da Política de Investimentos. O IPRESB estabelece como Meta Atuarial que a rentabilidade anual da carteira de investimentos alcance desempenho de 4,87% acrescido da inflação do período, medida pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

Para tanto, a Política de Investimentos anual seguirá o calendário de confecção, aprovação e publicação de acordo com o cronograma da Secretaria de Previdência. Nela constará as diretrizes das ações financeiras para o exercício seguinte, com o objetivo principal de atingir a meta atuarial. As estratégias serão apresentadas, definidas e aprovadas mensalmente na reunião do Comitê de Investimentos. As ações necessárias para implementar as estratégias estarão ancoradas nas variações e/ou mutações do cenário macro econômico, tendências do mercado financeiro e definições e/ou alterações de políticas governamentais.

5.1.6.3 CARTEIRA DE INVESTIMENTOS

A carteira de investimentos do IPRESB sofre mudanças nos percentuais de aplicação por classe de ativos mensalmente, seja em função da aplicação de novos aportes previdenciários, seja pela movimentação da carteira para adequá-la ao cenário econômico ou até mesmo pela marcação a mercado dos ativos. Cabe a gestão de investimentos, monitorar o mercado financeiro e de capitais na intensão de capturar os ativos com a melhor relação risco e retorno para propor a inclusão em nosso portfólio, tudo isso norteado por nossa Política de Investimentos, que por sua vez, é fundamentada na Resolução CMN 3.922/2010 e suas alterações. Em alguns casos pode ocorrer a proposta de exclusão de uma determinada classe de ativo, em função de um dado cenário econômico.

A proposta de inclusão ou exclusão de ativos em nosso portfólio é analisada pela gestão de investimentos e enviada à empresa de consultoria (quando houver); sendo em seguida, apresentada e deliberada pelo Comitê de Investimentos do IPRESB. Com aprovação registrada em ata, o núcleo de investimentos do IPRESB executa fielmente o registrado, publicando-a em seguida em nosso site institucional.

5.1.6.4 GESTÃO CONJUNTA

Visa integrar a Diretoria Executiva, Controle Interno, Procuradoria Previdenciária, os membros dos Conselhos de Administração e Fiscal e do Comitê de Investimentos, objetivando o aprimoramento constante da gestão previdenciária, sempre com foco nas melhores políticas de gestão para os segurados do Regime Próprio de Previdência Social. Para tanto, faz-se necessário realizar o controle e monitoramento das recomendações constantes nos relatórios e atas, a fim de implantá-las nas rotinas dos departamentos incluindo-as também na revisão anual do planejamento estratégico.

5.1.6.5 CAPACITAÇÃO FINANCEIRA E DE INVESTIMENTOS

Proporcionar capacitação para o departamento de investimentos e membros do Comitê de Investimentos, visando aprimorar a gestão da carteira de investimentos do IPRESB, por meio de cursos específicos na área e participação em eventos temáticos, tais como: seminários, congressos, conferências e similares, além de capacitações internas.

Realizar cursos presenciais e à distância por meio virtual com conteúdo sobre investimentos para os membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, tal como aos

servidores da Administração Direta e Indireta, é uma meta a ser estabelecida, no intento de melhorar o entendimento de como são captabilizadas as contribuições previdenciárias que arcarão com os benefícios previdenciários.

5.1.6.6 COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA:

Realizar um trabalho conjunto com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e Tribunal de Contas (TCE), com o objetivo de reduzir o tempo entre a concessão de uma aposentadoria, homologação pelo TCE e análise pelo INSS, para posterior liberação de recursos. Buscar a compensação financeira das aposentadorias já homologadas pelo TCE. A nossa meta é atingir entre 90% à 100% da Compensação Previdenciária entre o Regime de Origem (RO) e o Regime Instituidor (RI);

5.1.7 NA ÁREA PREVIDENCIÁRIA

5.1.7.1 DISPONIBILIZAÇÃO DE VÍDEOS EDUCATIVOS

Nossa meta é ampliar o conhecimento sobre os direitos previdenciários dos servidores, com a criação, confecção e publicação de vídeos educativos com ênfase na legislação previdenciária. O objetivo é frisar a necessidade de adaptação às mudanças decorrentes da reforma da previdência nos contextos: federal e municipal.

5.1.7.2 RECADASTRAMENTO

Além da necessidade de atender a legislação vigente para os RPPS(s), o IPRESB entende que a atualização das informações e cadastro dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, reduz a margem de erro ao se encaminhar dados mais reais e próximos para a confecção do cálculo atuarial. O último Censo Previdenciário completo dos servidores ativos foi realizado em 2011. Um novo recadastramento foi iniciado em 2019 e será retomado nos próximos meses de 2022.

5.1.7.3 AUTO-ATENDIMENTO AOS SEGURADOS

O IPRESB já promove o atendimento personalizado ao servidor e a meta para os próximos anos é possibilitar o auto-atendimento através do site oficial, promovendo a atualização de dados cadastrais, simulação de aposentadoria com indicação das regras de

enquadramento previdenciário e demais questões previdenciárias pertinentes.

5.1.7.4 PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Nosso objetivo é desenvolver ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica, ofertadas aos servidores públicos municipais, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), aos gestores e conselheiros para disseminar a cultura previdenciária: Direito à previdência social; Gestão de ativos e passivos; Governança e controles internos do IPRESB; Divulgação das informações relativas ao resultado da gestão do RPPS; Ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos segurados do RPPS.

5.1.7.5 PROGRAMAS PRÉ E PÓS APOSENTADORIA

O programa de pré aposentadoria tem por objetivo preparar e orientar os servidores público municipais de vínculo estatutário sobre o processo de aposentadoria, visando minimizar os impactos oriundos da ruptura entre a atividade e a inatividade do servidor. O programa de pós aposentadoria almeja reconhecer o aposentado por todos os anos dedicados ao serviço público e ao engrandecimento do Município de Barueri, além de trazer reflexões sobre diversos temas que possam contribuir para a qualidade de vida e educação financeira.

Devido a pandemia, esses programas foram suspensos com a perspectiva de no ano de 2022, serem retomados por meio do cronograma elaborado para o segundo semestre, em que há estudos a respeito das formas que poderão ser ofertadas as atividades, incluindo inclusive, a possibilidade de meios para transmissão on line, otimizando a participação por diversas plataformas digitais, tais como: Google Meet, Youtube entre outras.

5.1.7.6 TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS PREVIDENCIÁRIOS

Nossa meta é manter o Índice de resolutividade dos requerimentos de benefícios previdenciários junto ao IPRESB no prazo de conclusão em até 60 dias, para em seguida enviá-los para homologação junto ao Tribunal de Contas do Estado - TCE.

5.1.7.7 EDITAR CARTILHA PREVIDENCIÁRIA

A atual cartilha do IPRESB já foi atualizada conforme as algumas mudanças que ocorreram no Município com a reforma da previdencia como por exemplo, a exclusão dos benefícios de auxílio doença e maternidade. Entretanto, é de se esperar que mais mudanças ocorram, pois a reforma da previdencia é bem extensa e por isso estamos aguardando as possíveis alterações previdenciárias que possam ocorrer para os Estados e Municípios, visto que dessa forma e após esta data, será iniciado o processo de modernização da atual Cartilha.

5.1.8 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

5.1.8.1 CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO

Considerando a necessidade de aperfeiçoar os trabalhos desenvolvidos pelo Instituto e melhor atender seus segurados, o IPRESB prima pela capacitação constante dos seus servidores. Por se tratar de uma equipe pequena, existe a possibilidade de proporcionar momentos de aperfeiçoamento profissional para todos os servidores durante o ano. Esses momentos priorizarão as áreas específicas em que os servidores atuam, além de contemplar a área previdenciária.

É essencial investir na capacitação dos servidores do Instituto, pois são eles que atendem diariamente os segurados, sendo necessário que detenham as informações corretas. Assim, evitar-se-á o descontentamento dos segurados, além de fortalecer as atividades do Instituto.

5.1.8.2 CAPACITAÇÃO COLEGIADOS

É de extrema importância investir na capacitação dos Conselheiros e membros do Comitê de Investimentos, já que são multiplicadores de informação e contribuem para a boa gestão do RPPS. Assim, durante o mandato dos Conselhos e do Comitê de Investimentos, primar-se-á pela participação em eventos de formação voltados às suas áreas de atuação, de forma pontual. Ao investir na formação dos conselheiros e membros do Comitê de Investimentos, compreendemos que suas contribuições serão mais eficientes e reverterão em benefícios ao Instituto e seus segurados.

5.1.8.3 CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Tendo em vista a exigência de certificação profissional para Dirigentes, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal e Comitê de Investimentos, a equipe do IPRESB já está se organizando para cumprir com este quesito. Para tanto, desde janeiro deste ano (2022) tem contatado a primeira empresa credenciada, o Instituto Totum, a fim de se apropriar de detalhes sobre o processo de certificação, na toada de definição de procedimentos administrativos a serem adotados pelo IPRESB, com intuito de credenciar todos os envolvidos neste item. A previsão é que em abril deste ano (04/2022), iniciaremos os processos de licitação relacionados à nova certificação profissional, tendo em vista a posse dos novos membros para os Conselhos de Administração e Fiscal. Já foi informada e encaminhada com a Procuradoria Previdenciária tal situação, com a finalidade de análise do material divulgado referente a certificação e da possibilidade de custeio através da Taxa de Administração. Serão definidos os procedimentos e possivelmente haverá manifestação por meio de emissão de Resolução para definir os trâmites.

5.1.9 NA ÁREA JURÍDICA

5.1.9.1 ACOMPANHAR E ATUAR NA DEFESA DOS INTERESSES DO RPPS

Através da Procuradoria Previdenciária, em todas as ações que envolvam demandas do IPRESB. Entre os objetivos alcançáveis está o de desenvolver, nos próximos anos, a consolidação da legislação previdenciária visando a melhoria dos serviços prestados.

5.1.9.2 DIMINUIR O CONTENCIOSO JUDICIAL

Objetiva-se ainda diminuir o contencioso judicial, tentando, de forma administrativa, chegar a um consenso ou a correta instrução para que o segurado não precise buscar auxílio do poder judiciário na defesa dos seus direitos. Há prioridade no tocante a procuradoria, à revisão, reagrupamento e consolidação de toda e qualquer legislação pertinente a área previdenciária do Município, visando esclarecer de forma clara, concisa e com rapidez os questionamentos dos segurados do IPRESB.

5.1.10 NA ÁREA DA GOVERNANÇA

5.1.10.1 INFORMATIVOS PERIÓDICOS

Sempre primando pela transparência e divulgação de informações aos nossos segurados ativos e inativos, o IPRESB elabora o INFOIPRESB, que é o boletim e informativo que contém as principais notícias do Instituto, resultados financeiros e eventos institucionais pertinentes, além de informações de interesse de seus segurados. O informativo é disponibilizado no site institucional e também é impresso e entregue em todas as Secretarias, bem como distribuído aos segurados que comparecem ao IPRESB.

O IPRESB está em permanente busca de alternativas para diversificar e disseminar as informações, sendo que para este ano, tem a pretensão de incluir as edições do INFOIPRESB na área restrita do site institucional, com a finalidade de que os aposentados também possam acompanhar as notícias do Instituto.

5.1.10.2 AMPLIAR OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

A pandemia fez o Instituto refletir a respeito da necessidade de ampliar os meios de comunicação para divulgar a cultura previdenciária aos segurados. A equipe do IPRESB vem se organizando para a formação de uma Comissão específica, que cuidará da divulgação de tudo que se refere ao RPPS. A meta é a de analisar os meios de divulgação mais fluentes, apresentando as ações institucionais relevantes e de interesse comum aos servidores.

Todo esse conteúdo será disponibilizado via online, através de vídeos pelo canal youtube, contextualizando temas que detalhem benefícios previdenciários, além da gravação de programas de educação previdenciária e transmissão de sínteses e resumos de conteúdo(s). A Comissão também estudará um meio de encaminhar as principais notícias aos segurados ativos e inativos, que atendam as exigências da Lei Geral de Proteção de Dados.

5.1.10.3 PESQUISA DE SATISFAÇÃO

Incluir no site pesquisa de satisfação e divulgar o acesso e monitorar as respostas de forma permanente, com o objetivo de medir os pontos fortes e fracos do Instituto, abordando temas como: atendimento, meios de canais de comunicação, ações desenvolvidas, ambiente, transparência e acessibilidade.

5.1.10.4 SITE OFICIAL

Reformulação do site institucional para comportar o crescimento de informações e serviços disponibilizados, além de melhorar o acesso às informações e organizar o *layout*, facilitando o acesso à conteúdo(s) exigido(s) pelo Pró-Gestão e TCE.

O site oficial é uma plataforma ao alcance dos segurados (ativos, aposentados e pensionistas), com dados atualizados do Instituto, onde os servidores podem acessar informações como: atas das reuniões dos Conselhos de Administração e Fiscal e do Comitê de Investimentos, dados relativos à carteira de investimentos, cronograma da folha de pagamento, portal da transparência, ouvidoria, relatório de gestão, prestação de contas, legislação e demais documentos relativos à gestão institucional. Espaços como o Jornal Oficial de Barueri (JOB) e eventos de educação previdenciária para os servidores, são sempre oportunidades para divulgação do site e conscientização do acesso por parte dos segurados.

5.1.10.5 REFERÊNCIA DE GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Buscar conquistar prêmios de gestão previdenciária das entidades de classe de RPPS e manter índice elevado do Indicador de Situação Previdenciária, focando sempre em melhorar suas ações internas e aprimorar as práticas de Governança Corporativa, tendo a clareza, de delimitar isso em busca de uma ótima colocação para se manter como referência em gestão previdenciária.

5.1.10.6 ELEIÇÕES CONSELHOS IPRESB

As eleições dos Conselhos de Administração e Fiscal, sempre foram processos de votação que ocorreram de forma presencial, com custo elevado. Uma característica marcante desse modelo foi a constatação de baixa participação dos servidores, pois nem sempre os segurados tinham disponibilidade para se deslocar aos locais de votação, em especial, os aposentados que por vezes justificaram a não participação por residirem em outras localidades: municípios, estados e países. Em novembro de 2021, ocorreu a primeira eleição online para escolha dos membros dos Conselhos do IPRESB. Mediante a esta primeira experiência, o Instituto relacionou possíveis melhorias a serem implantadas para os próximos processos, com fins de ampliar o percentual de participação dos segurados e principalmente, facilitar a interface de votação online.

Verificou-se também, que é necessário divulgar com mais ênfase a importância do papel dos Conselheiros para o acompanhamento das rotinas de trabalho do Instituto e da atuação destes de acordo com as atribuições previstas pela Lei Complementar Municipal nº 434/2018. Entendemos que a amplitude desse conhecimento poderá aumentar a quantidade de candidatos inscritos que disputarão eleições futuras, além de estudar meios de maior participação de servidores de todas as Secretarias que integram a Administração Direta, como também incluir representação da esfera de aposentados, já que até a última eleição não foi verificada nenhuma inscrição de candidato inativo.

5.1.10.7 CERTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL – PRÓ GESTÃO RPPS

O Pró Gestão RPPS é um programa de certificação que visa o reconhecimento das boas práticas de gestão adotadas pelos RPPS. É a avaliação, por entidade certificadora externa e credenciada pela Secretaria de Previdência (SPREV), com a finalidade de identificar sua conformidade às exigências contidas nas diretrizes de cada uma das ações, nos respectivos níveis de aderência.

O IPRESB está em processo para conquistar um novo nível de certificação (N-III), entretanto há ações que não dependem exclusivamente da Autarquia e com o advento da pandemia COVID-19, algumas tarefas foram suspensas. Todavia o Instituto procura manter constante aperfeiçoamento da equipe e dos procedimentos com intuito de conquistar e manter a sua certificação do Pró Gestão RPPS.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Planejamento Estratégico do IPRESB, o qual definiu os objetivos para o quinquênio 2022-2026, teve como escopo principal listar as diretrizes e metas à serem alcançadas para excelência na gestão previdenciária, além de ações para disseminação da cultura previdenciária aos segurados.

Ressaltamos que todos os objetivos traçados perpassam por profunda análise sistemática, para serem desenvolvidos de forma a garantir a eficiência e eficácia das atividades praticadas pelo Instituto. No entanto, para que isso aconteça, será necessário o engajamento de todos na sua execução, visto que o empenho e colaboração dos conselheiros, gestores e servidores, tornará possível o alcance dos objetivos estratégicos aqui apresentados e, logo, a concretização dos princípios estabelecidos na Missão e Visão do Instituto.

Consideramos que não basta apenas estar documentado, é preciso criar uma fluência metodológica para promover e monitorar o desenvolvimento das ações aqui especificadas e quando necessário, revisitá-las e revisá-las, buscando adequações às demandas do Instituto e as exigências impostas no cenário da Previdência Social.

Sugerimos na forma de regulamento, a formação de uma Comissão a fim de coordenar o processo de elaboração e revisão do Planejamento Estratégico, como também acompanhar a aplicação das políticas de gestão estratégica das unidades do Instituto, visando sempre a manutenção de altos padrões de conduta profissional, se antecipando às obrigatoriedades e constituindo transparência e a qualidade desejada.

Barueri, 15 de fevereiro de 2022.

EQUIPE DO IPRESB

CARLA BASTOS SANTANA RIBEIRO

Chefe de Gabinete

ELIEZER ANTONIO DA SILVA

Gestor de Finanças e Investimentos

FLAVIA RODRIGUES DE CARVALHO

Gestora de Administração

MARCELO RODRIGUES LARANGEIRA

Gestor de Benefícios Previdenciários

7 REFERÊNCIAS

- BARUERI. Lei Complementar nº 434 de 14 de agosto de 2018. Estrutura o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Municipais de Barueri – IPRESB. Barueri, 2018. Disponível em: <<https://ipresb.barueri.sp.gov.br/uploads/legislacao/LC-434.2018.pdf>>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2022.
- BARUERI. Lei Complementar nº 171 de 26 de outubro de 2006. Dispõe sobre a organização do Regime Próprio de Previdência Social do Município - RPPS do Município, institui plano de custeio e plano de benefícios previdenciários, cria o Instituto de Previdência Social dos Servidores Municipais de Barueri - IPRESB, e dá outras providências. Barueri, 2006. Disponível em < <https://leismunicipais.com.br/a/sp/b/barueri/lei-complementar/2006/17/171/lei-complementar-n-171-2006-dispoe-sobre-a-organizacao-do-regime-proprio-de-previdencia-social-do-municipio-rpps-do-municipio-institui-plano-de-custeio-e-plano-de-beneficios-previdenciarios-cria-o-instituto-de-previdencia-social-dos-servidores-municipais-de-barueri-ipresb-e-da-outras-providencias>>. Acesso em 23 de fevereiro de 2022.
- BARUERI. Decreto 9328/2021. Câmara Municipal de Barueri, 2021.
- BARUERI/IPRESB. Resolução 32/2018 - INFOIPRESB; Resolução 35/2019 – Código de Conduta; Resolução 36/2019 Política de Segurança da Informação; Resolução 43/2021 – Eições 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. Lei nº 9.717 de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9717.htm>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº 20 de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. Lei 9.796 de 05 de maio de 1999. Dispõe sobre a compensação financeira entre o Regime Geral de Previdência Social e os regimes de previdência dos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos casos de contagem recíproca de tempo de contribuição para efeito de aposentadoria, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9796.htm>. Acesso 23 de fev de 2022.

- BRASIL. Portaria MPS nº 185 de 15 de maio de 2015. Institui o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios - "Pró-Gestão RPPS". Brasília, 2015. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/01/PORTARIA-MPS-n%C2%BA-185-de-14maio2015-atualizada-at%C3%A9-02jan2018.pdf>> Acesso em 23 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – redação dada pela Lei 13.853/2019. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em 23 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. Emenda constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm >. Acesso em: 23 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. Lei 14.133 de 1º de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm>. Acesso em 23 de fevereiro de 2022.
- FERREIRA, Ademir Antonio e REIS, Ana Carolina Fonseca e PEREIRA, Maria Isabel – Gestão Empresarial: de Taylor aos Nossos Dias, São Paulo, ed. Pioneira – 1998.
- Humphrey, Albert (dezembro de 2005). "Análise SWOT para Consultoria de Gestão" (PDF) . SRI Alumni Newsletter . SRI International
- KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. A estratégia em ação: Balanced Scorecard. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- KIM, W. CHAN. MAUBORGNE, RENNÉ. – A estratégia do oceano azul – como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante, 10ª edição, Rio de Janeiro, Elsevier, 2005.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de, Planejamento estratégico: conceitos, metodologias e práticas. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- STONES, James A. F. e Freeman, Edward R. – Administração, Rio de Janeiro, ed. LTC – 1999.

Anexos

UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO					METAS				
ÁREA	O QUE? (PROJETO)	COMO? (AÇÃO)	PORQUE? (OBJETIVO)	QUEM	2022	2023	2024	2025	2026
LICITAÇÕES E CONTRATOS	Atender a nova lei de licitação	Implantação do sistema de pregão eletrônico	Adequação à nova lei de licitação e diminuir os processos de dispensa de licitação com despesas de consumo	Paulina		Realizar 100% das aquisições de bens de consumo em pregão eletrônico	Realizar 100% das aquisições de bens de consumo em pregão eletrônico	Realizar 100% das aquisições de bens de consumo em pregão eletrônico	Realizar 100% das aquisições de bens de consumo em pregão eletrônico
ALMOXARIFADO	Adequação ao programa Barueri sem papel no Almojarifado	Estudo para aquisições por lotes de itens não perecíveis e redução de papel (programa Barueri sem papel)	Redução de custos e diminuição de consumo de papel	Fernanda		x			
ARQUIVO	Gerenciar o fluxo e o armazenamento adequado dos documentos do arquivo	Planilha e arquivo físico contendo processos de todas as áreas do instituto	Ampliar o controle de entrada e saída de processos	Arthur	x	x	x	x	x
BENS PATRIMONIAIS	Melhoria na gestão patrimonial	Levantamento de necessidades, manutenções preventivas e desfazimento de itens ociosos (sem reparo)	Melhor aproveitamento de itens existentes e liberação de espaço	Fernanda	x	x	x	x	x
GESTÃO DE PESSOAL	Controlar de forma eficiente a jornada de trabalho dos servidores	Implantação de ponto eletrônico e banco de horas com regulamentação	Armazenar os registros de ponto de entrada, saída e pausa para refeição	Flávia/Rafael	Analisar propostas e orçamentos; elaborar resolução	100% da frequência em modo eletrônico	100% da frequência em modo eletrônico	100% da frequência em modo eletrônico	100% da frequência em modo eletrônico
PROCESSO DIGITAL	Processo digital	Utilização do sistema solar	Reduzir utilização de papel	servidores instituto	50% dos processos via digital	80% dos processos via digital	100% dos processos via digital	100% dos processos via digital	100% dos processos via digital
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Adequação a LGPD e aprimoramento da área de Tecnologia de Informação.	Projeto de lei para criação do depto de TI	Formalização dos processos e melhoria na Segurança da Informação	IPRESB	Implantar a área de T.I, segregação de funções e promover efetivamente ações para prática diária da Política de Segurança da Informação	promover ações para prática diária da Política de Segurança da Informação	promover ações para prática diária da Política de Segurança da Informação	promover ações para prática diária da Política de Segurança da Informação	promover ações para prática diária da Política de Segurança da Informação
CAPACITAÇÃO SERVIDORES	Melhoria na área de conhecimento e condições de trabalho dos servidores	Cursos, palestras e congressos	Desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores, assim como acompanhar as leis vigentes	Marcelo Caetano	Treinar 75% dos servidores	Treinar 80% dos servidores	Treinar 85% dos servidores	Treinar 90% dos servidores	Treinar 100% dos servidores
CAPACITAÇÃO CONSELHOS E COMITE	Proporcionar o desenvolvimento profissional e pessoal dos membros dos colegiados, assim como o acompanhar as leis vigentes	Cursos, palestras e congressos	qualificar os conselheiros para aperfeiçoar seus conhecimentos dentro de cada órgão que atuam	Marcelo Caetano	Treinar 75% dos conselhos e comitê	Treinar 80% dos conselhos e comitê	Treinar 85% dos conselhos e comitê	Treinar 90% dos conselhos e comitê	Treinar 100% dos conselhos e comitê

UNIDADE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS					METAS					
ÁREA	O QUE? (PROJETO)	COMO? (AÇÃO)	PORQUE? (OBJETIVO)	QUEM	2022	2023	2024	2025	2026	OBSERVAÇÕES
BASE DE DADOS	Censo Previdenciário servidores ativos	Levantamento do público-alvo a ser recenseado e definição da logística e do calendário de realização do censo; elaboração de ações administrativas regulamentando a realização do censo	Proporcionar condições técnicas efetivas de atingimento do Equilíbrio Financeiro e Atuarial	Agentes previdenciários	30% servidores ativos	60% servidores ativos	80% servidores ativos	100% servidores ativos	Planejar	Paralisada em 2020 a 2021 pela pandemia.
BASE DE DADOS	Censo Previdenciário aposentados e pensionistas	Recadastramento mensal no mês do aniversário	Prova de vida e manter os dados atualizados	Atendimento	95% dos aposentados e pensionistas anualmente	95% dos aposentados e pensionistas anualmente	95% dos aposentados e pensionistas anualmente	95% dos aposentados e pensionistas anualmente	95% dos aposentados e pensionistas anualmente	Retomada em jan/2022
ATUARIAL	Avaliação atuarial	Promover através de um Plano de custeio e financiamento as condições financeiras necessárias para o equilíbrio atuarial	Equilíbrio financeiro do Instituto	Marcelo e Bruno	Concluído	x	x	x	x	
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Solicitar compensações previdenciárias	Elaboração de requerimentos	Compensação financeira entre os regimes de previdência	Marcelo e Eliana	x	x	x	x	x	Iniciamos os requerimentos entre RPPS.
EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Educação previdenciária aos servidores ativos, através de palestras para todas as secretarias	Programas: PePrev/PPA/Pós Aposentadoria	Levar para os segurados conhecimento sobre os direitos previdenciários	Envolve todos as Unidades de Gestão	PEPREV: atender 25 pessoas mensalmente; PPA E PÓS APOSENTADORIA: 120 pessoas anualmente	PEPREV: atender 50 pessoas mensalmente; PPA E PÓS APOSENTADORIA: 120 pessoas anualmente	PEPREV: atender 50 pessoas mensalmente; PPA E PÓS APOSENTADORIA: 150 pessoas anualmente	PEPREV: atender 50 pessoas mensalmente; PPA E PÓS APOSENTADORIA: 180 pessoas anualmente	PEPREV: atender 50 pessoas mensalmente; PPA E PÓS APOSENTADORIA: 200 pessoas anualmente	Paralisada em 2020 a 2021 pela pandemia.
EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Programa de treinamento e capacitação	Cursos de capacitação na área de atendimento e de regras de aposentadorias e de pensões por morte.	Aprimorar os conhecimentos dos servidores efetivos do IPRESB para melhor atender os segurados	Marcelo	Treinar 75% dos servidores	Treinar 80% dos servidores	Treinar 85% dos servidores	Treinar 90% dos servidores	Treinar 100% dos servidores	

UNIDADE DE FINANÇAS E INVESTIMENTOS					METAS				
ÁREA	O QUE? (PROJETO)	COMO? (AÇÃO)	PORQUE? (OBJETIVO)	QUEM?	2022	2023	2024	2025	2026
ARRECADAÇÃO	Controle de repasse de contribuições e aportes	Otimizar os processos de cobrança	Proporcionar melhoria na gestão financeira e controle gerencial das receitas oriundas das contribuições e aportes financeiros.	Chefe de tesouraria e contadora.	Garantir 100% do recolhimento das contribuições previdenciárias de acordo com a legislação	Garantir 100% do recolhimento das contribuições previdenciárias de acordo com a legislação	Garantir 100% do recolhimento das contribuições previdenciárias de acordo com a legislação	Garantir 100% do recolhimento das contribuições previdenciárias de acordo com a legislação	Garantir 100% do recolhimento das contribuições previdenciárias de acordo com a legislação
TESOURARIA	Planejar e controlar as receitas, despesas e demais movimentações de caixa	sistema de gerenciamento de custos	Proporcionar melhoria na gestão financeira	Chefe de tesouraria, Gerente de investimentos e contadora.	Efetuar os pagamentos com redução de 50% do tempo hoje observado	Efetuar os pagamentos com redução de 60% do tempo hoje observado	Efetuar os pagamentos com redução de 70% do tempo hoje observado	Efetuar os pagamentos com redução de 80% do tempo hoje observado	Efetuar os pagamentos com redução de 80% do tempo hoje observado
ORÇAMENTO	Acompanhamento mensal do orçamento	Efetuar/acompanhar despesas/receitas	Controlar o orçamento para planejar o futuro	Contadores.	Garantir 90% de eficiência na elaboração do Orçamento, evitando a necessidade de suplementação orçamentária	Garantir 90% de eficiência na elaboração do Orçamento, evitando a necessidade de suplementação orçamentária	Garantir 90% de eficiência na elaboração do Orçamento, evitando a necessidade de suplementação orçamentária	Garantir 90% de eficiência na elaboração do Orçamento, evitando a necessidade de suplementação orçamentária	Garantir 90% de eficiência na elaboração do Orçamento, evitando a necessidade de suplementação orçamentária
CARTEIRA DE INVESTIMENTOS	Melhoria contínua dos mecanismos de controle da carteira de investimentos	Monitoramento diário da carteira de investimentos com auxílio do software e da assessoria de investimentos	Gerenciar riscos	Gestor, gerente de investimentos e agente previdenciário.	Alcançar a rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos	Alcançar a rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos	Alcançar a rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos	Alcançar a rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos	Alcançar a rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos
POLÍTICA DE INVESTIMENTOS	Elaboração anual da Política de Investimentos	Análise da conjuntura econômica, cenários e perspectivas do mercado financeiro; Definição das estratégias de alocação;	Constituir reservas em quantidades suficientes para garantir os planos de benefícios	Comitê de Investimentos	Concluída	x	x	x	x
CAPACITAÇÃO SERVIDORES	Elaborar um programa permanente de treinamento voltado para as áreas do Instituto	Identificar cursos promovidos que complementem à necessidade de informação e conhecimento de cada área	Qualificar os servidores para aperfeiçoar seus conhecimentos dentro de cada órgão que atuam	Gestor	Treinar 75% dos servidores	Treinar 80% dos servidores	Treinar 85% dos servidores	Treinar 90% dos servidores	Treinar 100% dos servidores
CAPACITAÇÃO COMITÊ	Melhoria na área de conhecimento dos membros do Comitê	Cursos, palestras e congressos	Nortear as ações do Comitê para maior eficiência	Presidente do Comitê.	Treinar 75% dos membros do Comitê de Investimentos	Treinar 80% dos membros do Comitê de Investimentos	Treinar 85% dos membros do Comitê de Investimentos	Treinar 90% dos membros do Comitê de Investimentos	Treinar 100% dos membros do Comitê de Investimentos

UNIDADE GOVERNANÇA				METAS				
O QUE? (PROJETO)	COMO? (AÇÃO)	PORQUE? (OBJETIVO)	QUEM?	2022	2023	2024	2025	2026
INFORMATIVOS PERIÓDICOS	Elaboração do boletim informativo do IPRESB – INFOIPRESB, que disponibiliza as principais notícias do Instituto e pertinentes aos segurados.	Disponibilizar as notícias, informações financeiras e previdenciárias aos beneficiários do Instituto.	Imprensa e Servidores	04 edições ao ano	04 edições ao ano	04 edições ao ano	04 edições ao ano	04 edições ao ano
COMISSÃO DE COMUNICAÇÃO	Criação de comissão que cuidará das divulgações referentes à informações institucionais, previdenciárias e de finanças do Instituto.	Manter os segurados informados de todas as ações do IPRESB.	Gabinete	aumentar em 40% o número de seguidores	aumentar em 50% o número de seguidores	aumentar em 60% o número de seguidores	aumentar em 70% o número de seguidores	aumentar em 80% o número de seguidores
COMISSÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	Comissão para acompanhamento e monitoramento do planejamento estratégico	Monitorar o andamento das ações para atingir as metas especificadas no planejamento estratégico além de assessorar as unidades contribuindo nas melhorias dos processos	Gestores e Gabinete	elaborar resolução e instituir a comissão para começar as reuniões e acompanhamento das ações	04 reuniões anual para acompanhar as ações e revisar o planejamento	04 reuniões anual para acompanhar as ações e revisar o planejamento	04 reuniões anual para acompanhar as ações e revisar o planejamento	04 reuniões anual para acompanhar as ações e revisar o planejamento
PESQUISA DE SATISFAÇÃO	Incluir pesquisa de satisfação no site e no atendimento presencial.	Medir os pontos fortes e fracos do Instituto.	Diretoria Executiva	75% satisfação	80% de satisfação	85% de satisfação	90% de satisfação	95% de satisfação
SEMINÁRIOS E VIDEOS EDUCATIVOS	Realização de seminários previdenciário e financeiro, como forma de disseminar conhecimento nas áreas vitais do Instituto	Disponibilizar aos servidores ativos, aposentados e pensionistas maior conhecimento na área do RPPS	Diretoria Executiva, Setor Previdenciário e Financeiro	01 seminário para cada seguimento; 1 vídeo educativo por mês	01 seminário para cada seguimento; 1 vídeo educativo por mês	01 seminário para cada seguimento; 2 vídeos educativos por mês	01 seminário para cada seguimento; 2 vídeos educativos por mês	01 seminário para cada seguimento; 2 vídeos educativos por mês
OTIMIZAR PROCESSO ELEIÇÃO P/ CONSELHOS	Ampliar o método de inscrição e divulgação	Aumentar a quantidade de candidatos	Gabinete				Aumentar em 50% a quantidade de candidatos inscritos	
	Aprimorar o processo de eleição online	Aumentar a participação dos segurados	Gabinete				Aumentar em 50% a quantidade de votação	
REFERENCIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	Certificação Pro-Gestão avançar nível/manter; participar das premiações nacionais	Plano de ação para atender as exigências implementando boas práticas	Gabinete, controle interno e gestores	NÍVEL III PRO GESTÃO	60% boas práticas implementadas; participar premiação	70% boas práticas implementadas; participar premiação	80% boas práticas implementadas; participar premiação	90% boas práticas implementadas; participar premiação
RELATÓRIO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA	Elaboração e publicação do relatório de governança corporativa semestralmente	Atender ao Nível III do Pró-Gestão e maior transparência através da análise de cada unidade	Controle Interno e Gestores	x	x	x	x	x
CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Capacitar e obter a certificação profissional para gestores, dirigentes, membros conselhos e comitê	Atender as exigências mínimas da Portaria Sec. Da Previdência nº 9907/2020	Gabinete	promover curso para 100% dos conselheiros	Inicialmente certificar no mínimo 1/3 conselhos adm e fiscal; 100% comitê	100% dos conselheiros certificados	100% dos conselheiros certificados	100% dos conselheiros certificados

PROCURADORIA PREVIDENCIÁRIA					METAS				
ÁREA	O QUE? (PROJETO)	COMO? (AÇÃO)	PORQUE? (OBJETIVO)	QUEM?	2022	2023	2024	2025	2026
JURÍDICA	Diminuir o passivo previdenciário por decisão judicial	Ampliar o conhecimento aos segurados quanto aos seus direitos	Diminuir o contencioso jurídico	Procuradoria	Reduzir em 20 % (vinte por cento) o Contencioso Judicial, diminuindo o passivo previdenciário por decisão judicial.	Reduzir em 20 % (vinte por cento) o Contencioso Judicial, diminuindo o passivo previdenciário por decisão judicial.	Reduzir em 20 % (vinte por cento) o Contencioso Judicial, diminuindo o passivo previdenciário por decisão judicial.	Reduzir em 20 % (vinte por cento) o Contencioso Judicial, diminuindo o passivo previdenciário por decisão judicial.	Reduzir em 20 % (vinte por cento) o Contencioso Judicial, diminuindo o passivo previdenciário por decisão judicial.
JURÍDICA	Atualização contínua da legislação em vigor	Cursos de capacitação e acompanhamento da nova legislação e suas alterações	Busca da melhoria da eficiência	Procuradoria	mínimo 02 cursos ao ano	mínimo 02 cursos ao ano	mínimo 02 cursos ao ano	mínimo 02 cursos ao ano	mínimo 02 cursos ao ano
JURÍDICA	Avaliação do passivo judicial	Elaborar relatório anual	Transparência	Procuradoria	1 relatório por ano	1 relatório por ano	1 relatório por ano	1 relatório por ano	1 relatório por ano