



# **REAVALIAÇÃO E REALINHAMENTO 2021**

## **DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

### **2018 A 2023**



## **VOLUME II- JULHO A DEZEMBRO 2022**

## SUMÁRIO

01	INTRODUÇÃO	03
02	BREVE HISTÓRICO DO IPSEMC	04
03	DETALHAMENTO / AGENDAMENTO DAS AÇÕES	07
04	AMOSTRAGEM GRÁFICA COM OS RESULTADOS POSITIVOS OBTIDOS COM A UTILIZAÇÃO DO SISTEMA RPPS DIGITAL	28
05	INDICADORES DE DESEMPENHO EM PERCENTUAL POR CONJUNTO DE AÇÕES DE CADA OBJETIVO ESTRATÉGICO	30
05	REALINHAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	35
06	CONCLUSÃO AVALIATIVA	37
07	EQUIPE AVALIADORA	39

## 1. INTRODUÇÃO

Ao finalizarmos 2022 e em consonância com o que foi evidenciado na edição inerente ao primeiro semestre, o presente relatório tem como objetivo principal efetuar de forma continuada, a cada seis meses, uma reavaliação sucinta do que foi realizado no âmbito do Planejamento Estratégico, desta feita em relação ao segundo semestre de 2022 visando atualizar as informações acerca do que foi planejado versus realizado ao longo desse semestre adicionado ao primeiro semestre.

O planejamento estratégico é uma ferramenta fundamental para desenvolver uma visão de médio e longo prazo, pois possibilita a identificação dos pontos ineficientes do funcionamento da organização objetivando resolvê-los da melhor forma permitindo que novas estratégias possam ser executadas com a finalidade de otimizar a atuação da equipe.

Neste exercício de 2022 tivemos avanços significativos uma vez que conseguimos alcançar os 100% (cem por cento) de processos digitais na Autarquia o que gerou uma economia considerável de papel, tempo de tramitação processual, agilidade no andamento e otimização do caminho percorrido notadamente no que diz respeito à redução da burocracia processual, apesar de todos os problemas que ainda enfrentamos, principalmente os de infraestrutura do nosso prédio-sede que está com um novo projeto de ampliação e reforma em andamento com o objetivo de melhorar as instalações elétricas, eletrônicas, hidráulicas, lógica, entre outras. Contudo, podemos celebrar as conquistas e contar com resultados positivos observados, sentidos, vividos, plausíveis.

No que diz respeito ao monitoramento da qualidade das ações previdenciárias, o próprio nível em que a governança foi classificada no Pró-Gestão RPPS evidencia o resultado.

Diante do exposto apresentamos esse resumo do planejamento estratégico que foi efetuado durante esta pesquisa, até o final de dezembro de 2022, sobretudo, agradecendo a Deus por nos conduzir de forma tão especial em um mundo tumultuado e agonizante, como também à equipe institucional que compreendeu o objetivo a que nos propomos ao decidirmos pelo caminho mais excelente. Na verdade, não é um caminho fácil, pois o fácil não nos atrai. Com trabalho duro e exaustivo, buscamos a excelência.

## 2. BREVE HISTÓRICO DO IPSEMC

"A Constituição de 1988 impôs à União a adoção de um Regime Jurídico Único, havendo na época, o entendimento legal de que o único regime que caberia aos servidores seria o estatutário”.

A Constituição também impôs o pagamento de aposentadoria integral aos seus servidores possibilitando que os entes federativos criassem seus regimes próprios de previdência. Em 1993, o cenário nacional apresentava-se muito caótico principalmente pela ausência de uma legislação que disciplinasse a questão, além do insucesso das experiências obtidas pelos Estados e Municípios, os quais abrigaram sob o mesmo manto a previdência e a assistência à saúde dos servidores e familiares, sem a devida previsão orçamentária. Alguns regimes previdenciários só previam contribuição para pagamentos de pensões e assistência à saúde, cabendo aos cofres públicos o pagamento das aposentadorias o que acabou por inviabilizar muitas administrações públicas. O Prefeito José Francisco Régis, à época, com ampla visão administrativa, compreendeu a necessidade de se criar um sistema de previdência para os servidores municipais objetivando assegurar o direito constitucional a uma aposentadoria integral de forma a não comprometer as finanças públicas do Município de Cabedelo.

Assim, foi constituído um grupo de trabalho que, durante dois anos, estudou, pesquisou, realizou cursos, elaborou um anteprojeto de lei, promoveu discussões internas bem aprofundadas, acarretando por diversas vezes a reelaboração do anteprojeto de lei, pois o processo de discussão assim o exigia. Destacam-se a participação da Secretaria de Administração e da Procuradoria Geral do Município que, de forma muito responsável, contribuiu significativamente para este processo.

Como resultado deste desafio, em 23 de julho de 1993, é criado o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cabedelo (Ipsemc), pela LEI nº 687/93, a qual passou a vigorar em 28/07/93 - publicada no Diário Oficial do Estado - DOE. O tempo, o dia a dia, a Lei 9717/98 e a Emenda Constitucional nº 20/98 trouxeram a necessidade de adequação da legislação do Ipsemc, o que foi concretizado pela Lei nº 1000/2000 e em 22/08/2008 foi atualizada e consolidada pela Lei 1.412/2008 e publicada no DOE."

## 2.1 O que é o IPSEMC?

O IPSEMC é uma Autarquia Municipal responsável pela Gestão do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Municipais de Cabedelo, criado pela Lei Municipal nº 687/93, de 28/07/93, composto por servidores ativos e inativos pertencentes ao quadro de provimento efetivo.

## 2.2 Por que o IPSEMC foi criado?

Para cumprir o que determina o artigo 40 da Constituição Federal que assegura a todos os servidores em cargo efetivo um Regime Próprio de Previdência com a finalidade de assegurar aos seus beneficiários os meios imprescindíveis para sua manutenção em situação de incapacidade, idade avançada, tempo de contribuição, reclusão e morte, e assim garantir os recursos / investimentos para cobrir os benefícios previdenciários de cada servidor público vinculado ao mesmo juntamente com a Administração Municipal, a Diretoria do Executiva do IPSEMC e seus Conselhos.

## 2.3 Missão

Promover a gestão previdenciária dos servidores estatutários do município de Cabedelo de forma ética, transparente e legal por meio de uma prestação de serviços voltada para a excelência.

## 2.4 Slogan

Valorizando o seu futuro.  
“Zeze esta casa. Hoje você a sustenta. Amanhã será sustentado por ela.”

## 2.5 Visão

Manter-se como referência regional na área de gestão e cultura previdenciária municipal até 2023.

## 2.6 Valores

- I-** *Inovação*: Promover mudanças através da melhoria contínua, visando a prestação de um serviço com excelência.
- P-** *Profissionalismo*: Buscar a capacitação constante de nossa equipe e aplicá-la à gestão previdenciária.
- S-** *Sustentabilidade*: Desenvolver a cultura da responsabilidade socioambiental visando realizar ações que contribuirão para o bem-estar e a defesa dos interesses dos previdenciários e da sociedade.
- E-** *Ética*: Agir de acordo com os princípios morais que delimitam as relações pessoais e impessoais descritas no Código do IPSEMC.
- M-** *Motivação*: Criar um ambiente de trabalho estimulante e incentivador, orientado para a superação de obstáculos e alcance de resultados
- C-** *Compromisso*: Assumir a responsabilidade na relação com as partes interessadas (previdenciários, governo e sociedade civil em geral) e com os objetivos do IPSEMC.



shutterstock.com · 94622038

### 3. DETALHAMENTO / AGENDAMENTO DAS AÇÕES

#### METAS A SEREM ATINGIDAS

<b>ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO</b>			
O.E. 1 Elaborar o Planejamento Estratégico (P.E.) do IPSEMC 2018 a 2023			
<b>META: Elaborar o P.E. até final de novembro de 2017.</b>			
	<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>	<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>
1	Reunir a equipe para, sob a orientação da Presidente e elaborar o P.E.	Janeiro / 2017 A Novembro / 2017	5%
2	Elaborar o projeto, documento ou norma cabível a cada caso de realinhamento.		10%
3	Observar, reavaliar e confirmar a missão e a visão.		8%
4	Observar, reavaliar e confirmar a declaração dos valores e políticas.		6%
5	Realizar a análise SWOT – fatores internos.		8%
6	Realizar a análise SWOT – fatores externos.		9%
7	Redefinir as estratégias organizacionais.		7%
8	Estabelecer os objetivos, as metas e as ações.		12%
9	Estabelecer as metas / percentuais de desempenho baseados no Balanced Scorecard (BSC).		5%
10	Desenhar o mapa estratégico.		5%
11	Detalhar e agendar a execução das ações.		6%
12	Redigir o sumário executivo do P.E.		7%
13	Analisar e homologar o P.E. no IPSEMC.		12%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>Novembro/17</b>	<b>100%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefas de Setores.		
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente	





**ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO**

**O.E. 3** Consolidar os Princípios da Eficiência na Administração do IPSEMC.

**META: Manter Atualizados Todos os Processos de Trabalho até 2023.**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERÍODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVAS	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Atualizar todos os processos institucionais de responsabilidade de cada setor.	2018 a 2023	25%	24%
2	Checar todos os documentos relativos aos processos administrativos.		20%	19%
3	Propor a criação e/ou sugestões de melhoria dos documentos e formulários.		20%	19%
4	Manter a transparência e publicação devidamente atualizados.		20%	19%
5	Avaliar os resultados quando da elaboração periódica e final de resultado.		15%	15%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>96%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

**ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO**

**O.E. 4** Atualizar e Melhorar os Mecanismos de Controle Gerencial do IPSEMC no âmbito do Pró-Gestão RPPS.

**META: Aperfeiçoar os mecanismos de controles do IPSEMC até 2023.**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERIODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Organizar uma metodologia que facilite a obtenção de informações por setor.	2018 a 2023	20%	19%
2	Propor mecanismos de melhoria contínua, por subunidade nos termos das rotinas administrativas estabelecidas.		20%	19%
3	Levantar a quantidade de benefícios de aposentadorias previstos para o exercício em vigência que equivalerá a 100% do que seria efetivado no ano.		30%	30%
4	Evidenciar o quantitativo de benefícios concedidos no exercício e sua equivalência. (Equivalência ótima é quando o número de aposentadorias no ano está abaixo do previsto).		30%	30%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>98%</b>

**OBS.** Quanto à ação (3) estava previsto na Avaliação Atuarial 253 aposentadorias para 2022 o que equivaleria a 100% no ano. Só ocorreram 44 aposentadorias o que equivale a 17,39%. Em relação aos 30% a ser alcançado nesta ação, os 17.39% de aposentadorias concedidas no exercício significa um ótimo resultado, pois o volume de concessões de aposentadorias foi bem abaixo do previsto uma ótima economia para o cofre previdenciário. Assim sendo os 17,39% é uma ótima equivalência, pois a redução de concessão de benefícios gera sustentabilidade.

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

**ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO**

**O.E. 5** Dar continuidade à elaboração dos Manuais de Procedimentos Por Área Administrativa do IPSEMC.

**META: Elaborar os Manuais de Procedimentos Por Área Administrativa do IPSEMC que faltam.**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERÍODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Definir o objetivo do manual.	2018 a 2023	10%	10%
2	Escolher o(s) responsável(veis) pela preparação.		10%	10%
3	Levantar as informações, Analisar preliminarmente os documentos, formulários e procedimentos atinentes aos processos administrativos por área a ser manualizada.		40%	40%
4	Elaborar os respectivos fluxogramas dos processos organizacionais definidos.		40%	39%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>99%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

<b>ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO</b>				
<b>O.E. 6</b> Finalizar a Padronização dos Documentos e Formulários do IPSEMC. <b>META: Padronizar Todos os Formulários do IPSEMC até janeiro de 2023.</b>				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERIODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Levantar e analisar os formulários existentes, bem como as necessidades por área administrativa.	2018 a 2023	20%	19%
2	Elaborar e/ou reestruturar e instruir os usuários.		40%	39%
3	Aplicar os formulários.		20%	19%
4	Acompanhar a adoção e utilização dos formulários na forma impressa e eletrônica de forma a apresentar resultado do conjunto de ações.		20%	19%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>96%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>		Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.		
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		

**ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO**

**O.E. 7** Manter a Aplicação do Manual de Gestão Patrimonial do IPSEMC.

**META: Manter a Gestão Patrimonial do IPSEMC atualizada.**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERIODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Aplicar e Manter o Manual de Gestão Patrimonial do IPSEMC.	2018 a 2023	20%	20%
2	Alimentar o software da gestão previdenciária - módulo patrimonial.		20%	20%
3	Manter atualizado o Banco de Dados do Inventário Patrimonial (ficha cadastral do bem patrimonial, plaqueta de tombamento, termo de responsabilidade, ficha de movimentação de bens patrimoniais, inventário de bens móveis).		25%	25%
4	Estabelecer política de segurança e “back-up” das informações em consonância com o Manual de Gestão de Política de Segurança da Informação.		25%	25%
5	Apresentar resultado com apresentação de relatório à Presidência por ocasião da elaboração da PCA.		10%	10%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

<b>ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO</b>				
<b>O.E. 8</b> Aplicar e Manter os procedimentos definidos no Manual de Gestão do Arquivo Institucional.				
<b>META: Estruturar, Organizar todo o arquivo DO IPSEMC.</b>				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERIODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Dar continuidade e manter atualizado o sistema de Digitalização dos Documentos.	2018 a 2023	15%	14%
2	Organizar as Pastas Documentais por assunto para facilitar a busca.		15%	13%
3	Propor melhorias ao sistema de arquivamento de documentação.		15%	14%
4	Adquirir equipamentos adequados ao registro, à guarda e conservação de documentos.		15%	13%
5	Promover seleção e descarte em observância ao que dispõe o Manual.		10%	9%
6	Estabelecer política de segurança e “back-up” das informações do arquivo em consonância com o Manual de Gestão de Política de Segurança da Informação.		30%	30%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>93%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>		Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.		
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		

ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO			
O.E. 9 Redimensionar e ajustar a estrutura administrativa do IPSEMC. META: Criar e propor Projeto de Lei para ajustar a estrutura administrativa do IPSEMC.			
DESCRIÇÕES DAS AÇÕES	PERÍODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	2018 a 2023	25%	%
2		10%	%
3		10%	%
4		15%	%
5		40%	%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>100%</b>	<b>%</b>

**OBS. Por motivos administrativos o redimensionamento não foi possível realizar porque como a estrutura atual vem funcionando dentro da normalidade far-se-á um ajuste, possivelmente, no próximo exercício.**

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

**ESTRATÉGIA 1 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO**

**O.E.10** Manter a Gestão Previdenciária atualizada.

**META: Organizar, Realinhar, Executar, Controlar e Manter a Gestão Previdenciária (ação contínua).**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERÍODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Realizar Censo e/ou Recenseamento conforme previsão legal para garantir a manutenção e atualização da Base de Dados dos Segurados.	2018 a 2023	10%	9%
2	Realizar Avaliação Atuarial Anual nos termos da legislação vigente.		8%	8%
3	Attingir a Meta Atuarial (IPCA + 6%).		8%	6%
4	Elaborar a Política Anual de Investimentos – PAL.		8%	8%
5	Controlar a Taxa de Administração de 2%.		5%	5%
6	Manter a transparência da Gestão.		5%	5%
7	Enviar os demonstrativos exigidos pela SPS nos prazos determinados e cumprir demais critérios necessários à para a emissão e manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP administrativo.		10%	10%
8	Manter os Processos de Benefícios Atualizados.		6%	6%
9	Disponibilizar ferramenta para simulação de aposentadoria on-line.		10%	8%
10	Garantir o atendimento humanizado ao seu público: segurados ativos, inativos, pensionistas e sociedade em geral.		10%	10%
11	Dar continuidade aos testes e procedimentos para implantação do eSocial.		5%	3%
12	Elaborar Relatório de Gestão Corporativa no prazo previsto para incorporação na PCA.		5%	5%
13	Manter a participação do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos RPPS- “Pró Gestão-RPPS” do Ministério da Economia – ME / SPPS.		10%	10%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente



**ESTRATÉGIA 2 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**O.E.1** Elaborar a programação anual interna e externa de eventos de aperfeiçoamento para os servidores do IPSEMC.

**META: Estabelecer uma Programação Anual de eventos de Aperfeiçoamento para os Servidores.**

Obs. Presencial e por meio EAD.

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERIODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Levantar as necessidades de cursos de capacitação e treinamentos.	2018 a 2023	15%	15%
2	Elaborar a programação anual de eventos com temas previdenciários e outros de interesse de cada área que venham agregar valor e conhecimento.		10%	9%
3	Estabelecer o planejamento para possível participação em cursos (matriz, cronograma, etc.).		10%	10%
4	Planejar a participação dos servidores de forma equitativa conforme as necessidades de sua área de atuação, priorizando as urgências.		15%	14%
5	Participar ou realizar cursos, treinamentos, seminários, congressos e/ou outros eventos de capacitação.		40%	35%
6	Avaliar os cursos, treinamentos e/ou eventos ocorridos de forma interna e/ou externa e apresentar resultado por meio de relatório à Presidência.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>92%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente



**ESTRATÉGIA 2 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**O.E.3** Incrementar o Programa de Atividades Culturais no âmbito das Atividades Integrativas em parceria com a Prefeitura e outras organizações..

**META: Manter o cronograma atual de eventos voltados ao desenvolvimento de Uma Melhor Qualidade de Vida dos Aposentados e Pensionistas e outros Segurados.**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERÍODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Estabelecer prioridades de atividades que contribuam para uma melhor qualidade de vida.	2018 a 2023	15%	14%
2	Elaborar a programação e estabelecer o planejamento para a realização.		10%	9%
3	Divulgar a realização.		15%	14%
4	Executar o evento.		50%	45%
5	Manter relatório atualizado com as evidências.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

<b>ESTRATÉGIA 2 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS</b>				
<b>O.E.4</b> Implementar o Programa de Avaliação de Desempenho do IPSEMC (PADI)..				
<b>META: Elaborar o PADI.</b>				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERIODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Levantar as prioridades no âmbito das atribuições no que concerne à apresentação de resultado.	2018 a 2023.	15%	12%
2	Elaborar o projeto de avaliação de desempenho e oficializar por meio de norma regulamentar.		10%	6%
3	Dar conhecimento a todos os servidores em evento específico.		15%	2%
4	Executar a avaliação.		50%	25%
5	Apresentar os resultados.		10%	5%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>

**OBS. Esse projeto já está em andamento por meio da avaliação que é efetuada no Sistema RPPS Digital quanto ao desempenho dos colaboradores que operam o sistema. No Exercício de 2023 será ampliado para todos os servidores por meio de avaliação presencial in loco.**

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

<b>ESTRATÉGIA 3 – PROGRAMAÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO</b>				
<b>O.E.1</b> Manter o Programa de Divulgação da Imagem Institucional..				
<b>META: Manter atualizadas as Mídias Institucionais.</b>				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERIODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Atualizar em ação contínua o Portal do IPSEMC.	2018 a 2023	15%	13%
2	Atualizar em ação contínua o Facebook do IPSEMC e todas as mídias em conformidade com a legislação e normas vigentes.		10%	9%
3	Modernizar as mídias sempre que for necessário para potencializar a marca (grife) dando maior visibilidade previdenciária.		15%	12%
4	Modernizar o layout com novos conteúdos e serviços (Portal de Transparência).		30%	20%
5	Criar vídeos institucionais.		10%	1%
6	Avaliar os resultados.		10%	9%
7	Apresentar relatório no final com os RESULTADOS (com a possibilidade de concessão de prêmio a servidores que se destaquem pela atuação no serviço público que presta, conforme o caso.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>73%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.			
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		

**ESTRATÉGIA 3 – PROGRAMAÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

**O.E.2** Manter a Comunicação organizacional atualizada em todos os níveis..

**META: Estabelecer e dar melhor tratamento à comunicação geral do IPSEMC.**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERIODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Efetuar diagnóstico das necessidades de uma melhor comunicação.	2018 a 2023	15%	14%
2	Criar e manter fluxos de comunicação entre o IPSEMC e os diversos públicos de interesse.		10%	9%
3	Subsidiar a gestão das políticas e estratégias de comunicação no cumprimento da missão institucional.		15%	14%
4	Manter o informativo PREVIPSEMC atualizado.		30%	29%
5	Avaliar os resultados.		10%	9%
6	Apresentar relatório final e premiar os servidores conforme o caso.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>84%</b>

<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.		
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente		

<b>ESTRATÉGIA 3 – PROGRAMAÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO</b>				
<b>O.E.3</b> Manter atualizado o sistema de segurança da informação.				
<b>META:</b> Executar a política de segurança da informação definida.				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Efetuar diagnóstico a respeito do que falta adequar ao Manual de Segurança da Informação e ao respectivo Plano de Contingência do IPSEMC / Adotar o Plano de Contingência.	2018 a 2023	15%	15%
2	Propor medidas de solução quando necessárias ao pleno funcionamento.		10%	10%
3	Fortalecer o uso correto dos recursos tecnológicos: equipamentos, internet, e-mails, arquivos digitais, etc.		10%	10%
4	Providenciar materiais, equipamentos, ferramentas ou software necessários, bem como colaborar com os treinamentos necessários ao uso efetivo e eficiente.		25%	24%
5	Promover os backups de todos os setores institucionais.		30%	29%
6	Elaborar relatório de prestação de contas para apresentação dos resultados.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>97%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.			
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		

<b>ESTRATÉGIA 4 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURA SUSTENTÁVEL DO IPSEMC</b>				
<b>O.E.1</b> Redimensionar o leiaute e a Infraestrutura do IPSEMC.				
<b>META:</b> Reavaliar o espaço físico existente para se adequar às mudanças e expansão.				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERIODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Adquirir o imóvel vizinho ao prédio-sede do IPSEMC.	2018 a 2023	10%	10%
2	Analisar o espaço físico de cada subunidade para estimar a necessidade de ampliação ou não.		10%	10%
3	Alterar, caso necessário, as dimensões das subunidades.		10%	10%
4	Rever as estruturas físicas para ajustar aos requisitos de acessibilidade.		30%	30%
5	Rever a estrutura física para ajustar aos requisitos de segurança (rede de proteção da piscina, adesivos antiderrapantes para escadas e pátio lateral, corrimão de escadas, acessibilidade geral).		10%	10%
6	Promover a reforma, alterar, adequar.		30%	10%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>80%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>		Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.		
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		



<b>ESTRATÉGIA 4 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURA SUSTENTÁVEL DO IPSEMC</b>				
<b>O.E.2</b> Desenvolver atitudes de sustentabilidade no IPSEMC.				
<b>META: Observar, aderir e aplicar os princípios da Agenda Ambiental da Administração Pública A3P dentro das possibilidades existentes.</b>				
<b>DESCRIÇÕES DAS AÇÕES</b>		<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA</b>	<b>PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO</b>
1	Mudar e/ou melhorar a instalação elétrica.	2018 a 2023	10%	9%
2	Mudar e/ou melhorar a instalação hidráulica.		10%	6%
3	Verificar a possibilidade de aquisição de energia solar.		10%	8%
4	Reaproveitar a água que destila dos aparelhos de ar-condicionado.		30%	25%
5	Reaproveitar a água da piscina.		10%	9%
6	Usar, racionalmente, os recursos naturais e bens públicos.		25%	24%
7	Executar uma gestão adequada dos resíduos gerados (se for o caso de aplicação).		5%	4%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>85%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.			
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		

<b>ESTRATÉGIA 4 – PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURA SUSTENTÁVEL DO IPSEMC</b>				
<b>O.E.3</b> Estabelecer um Sistema Controle para Manutenção Contínua das Instalações do IPSEMC.				
<b>META:</b> Estabelecer uma programação de manutenção das instalações da sede.				
DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERIODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Promover a manutenção das instalações física (pintura, infiltrações, caixa d'água, etc.	2018 a 2023	10%	8%
2	Promover a manutenção da rede lógica e/ou equipamentos passíveis de manutenção preventiva.		10%	9%
3	Promover a manutenção da rede elétrica.		10%	9%
4	Promover a manutenção da rede hidráulica.		10%	9%
5	Promover a manutenção da rede e dos equipamentos de informática.		10%	9%
6	Promover a manutenção dos equipamentos de climatização.		10%	9%
7	Promover a manutenção da jardinagem.		10%	9%
8	Promover a manutenção da piscina.		10%	9%
9	Promover a manutenção do controle de pragas.		10%	9%
10	Promover e acompanhar a manutenção das despesas de combustível da motocicleta adquirida e também sua manutenção física e documental.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>89%</b>
<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefas de Setores.			
Ass. Responsável Técnico		Ass. Presidente		

**ESTRATÉGIA 5 – PROGRAMAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DO IPSEMC**

**O.E.1** Estabelecer rotinas de que evidenciem a responsabilidade socioambiental da Autarquia.

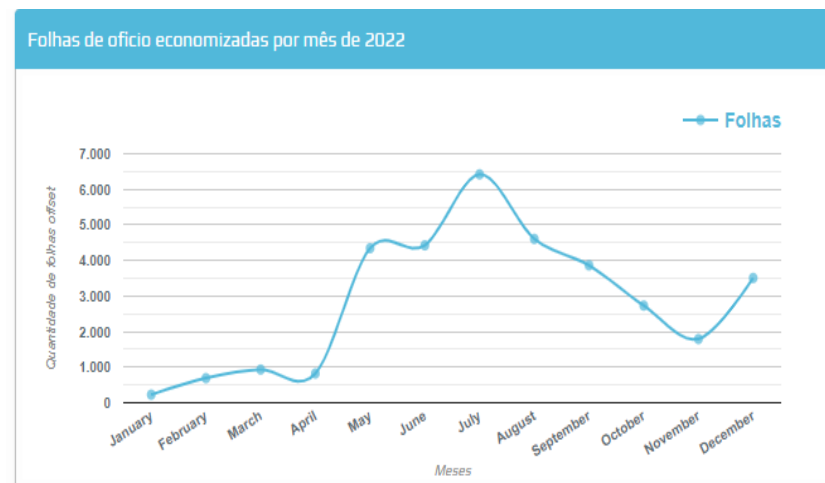
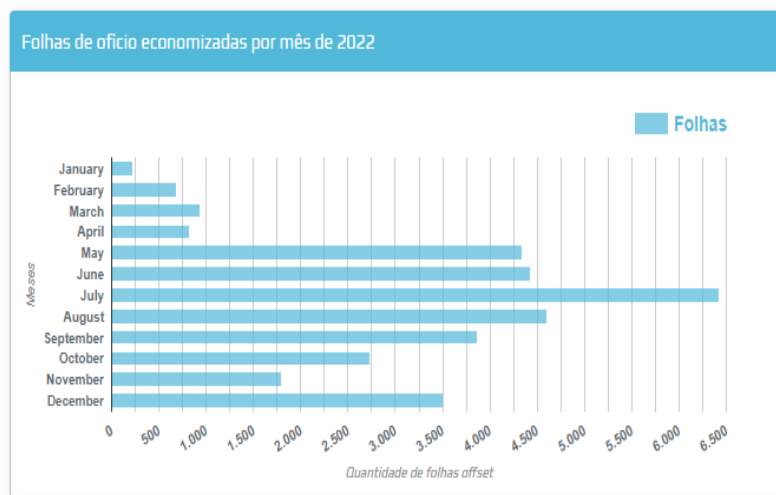
**META: Manter as rotinas socioambientais estabelecidas. (Práticas contínuas).**

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES		PERÍODO DE REALIZAÇÃO	PERCENTUAL / META A SER ALCANÇADO POR AÇÃO EFETIVA	PERCENTUAL ALCANÇADO NO EXERCÍCIO
1	Sensibilizar todos os servidores quanto às questões socioambientais no uso da metodologia da Agenda Ambiental na Administração Pública A3P no que for aplicável.	2018 a 2023	10%	9%
3	Contribuir para a revisão dos padrões de produção e consumo adotando referenciais de sustentabilidade no âmbito da gestão previdenciária, por ex. reduzir o uso de papel.		10%	9%
2	Aplicar os 5R's da A3P: Repensar – Reduzir – Reaproveitar – Reciclar e Recusar consumir produtos que gerem impactos socioambientais significativos. Destaca-se aqui os significados dessas ações: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Repensar:</b> a necessidade de consumo e os padrões de produção e descarte adotados.</li> <li>• <b>Reduzir:</b> significa evitar os desperdícios, consumir menos produtos, preferindo aqueles que ofereçam menor potencial de geração de resíduos e que tenham maior durabilidade.</li> <li>• <b>Reaproveitar / Reutilizar</b> é uma forma de evitar que vá para o lixo aquilo que não é lixo reaproveitando tudo o que estiver em bom estado. É ser criativo, inovador usando um produto de diferentes maneiras.</li> <li>• <b>Reciclar:</b> significa transformar materiais usados em matérias primas para outros produtos por meio de processos industriais ou artesanais.</li> <li>• <b>Recusar:</b> possibilidades de consumo desnecessário e produtos que gerem impactos ambientais significativos.</li> </ul>		35%	34%
4	Promover o uso racional dos bens públicos e dos recursos naturais e materiais de consumo, visando a redução de gastos.		10%	9%
5	Promover licitações sustentáveis.		15%	14%
6	Reduzir o impacto socioambiental negativo direto e indireto causado pela execução das atividades de caráter administrativo e operacional.		10%	9%
7	Contribuir para melhoria da qualidade de vida no trabalho.		10%	9%
<b>Meta do conjunto de ações:</b>		<b>2023</b>	<b>100%</b>	<b>93%</b>

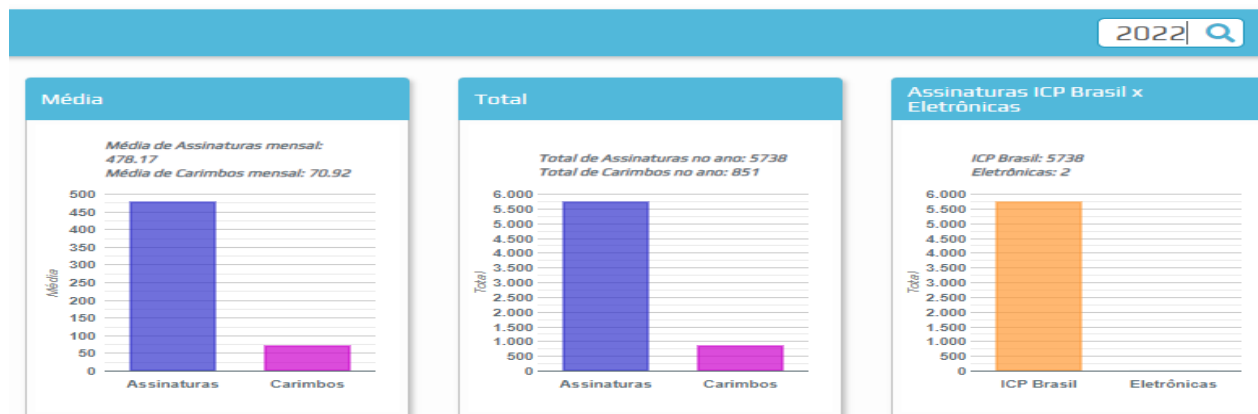
<b>Resp. pela Área:</b>	Presidência, Diretorias, Coordenações e Chefias de Setores.
Ass. Responsável Técnico	Ass. Presidente

#### 4. AMOSTRAGEM GRÁFICA COM OS RESULTADOS POSITIVOS OBTIDOS COM A UTILIZAÇÃO DO SISTEMA RPPS DIGITAL

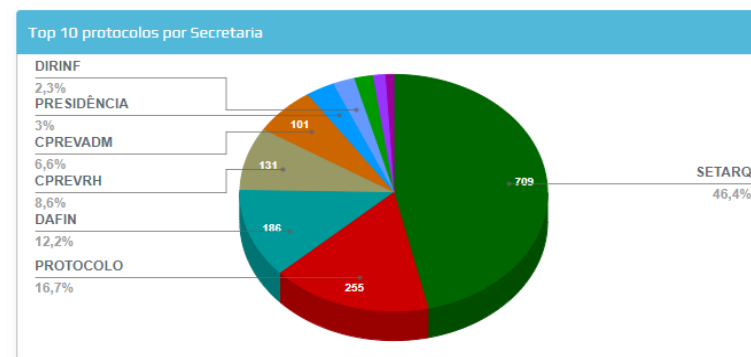
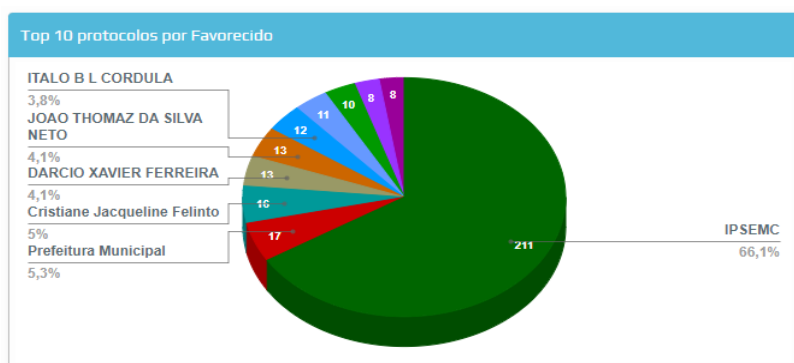
a) Considerável Economia de papel o que ocasionou economia de combustível da moto visto que os documentos antes entregues fisicamente estão sendo encaminhados por vias eletrônicas.



b) Utilização de Assinatura Digital pela Equipe Previdenciária



c) Desempenho por servidor / setor na utilização do Sistema



## 5. INDICADORES DE DESEMPENHO EM PERCENTUAL POR CONJUNTO DE AÇÕES DE CADA OBJETIVO ESTRATÉGICO

<b>ESTRATÉGIA I</b> <b>PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO</b> <b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>ESTRATÉGIA II</b> <b>PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS</b>
<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES</b>
Conjunto de Ações OE.1 = 100%	Conjunto de Ações OE.1 = 100%
Conjunto de Ações OE.2 = 100%	Conjunto de Ações OE.2 = 100%
Conjunto de Ações OE.3 = 100%	Conjunto de Ações OE.3 = 100%
Conjunto de Ações OE.4 = 100%	Conjunto de Ações OE.4 = 100%
Conjunto de Ações OE.5 = 100%	
Conjunto de Ações OE.6 = 100%	
Conjunto de Ações OE.7 = 100%	
Conjunto de Ações OE.8 = 100%	
Conjunto de Ações OE.9 = 100%	
Conjunto de Ações OE.10 = 100%	
<b>MÉDIA DO GRUPO = (1000 / 10 Conjuntos de Ações) = 100%</b>	<b>MÉDIA DO GRUPO = (400 / 4 Conjuntos de Ações) = 100%</b>

<b>ESTRATÉGIA III PROGRAMAÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO COMUNICAÇÃO</b>		<b>ESTRATÉGIA IV PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURA SUSTENTÁVEL</b>	
<b>INDICADORES</b>		<b>INDICADORES</b>	
Conjunto de Ações OE.1	= 100%	Conjunto de Ações OE.1	= 100%
Conjunto de Ações OE.2	= 100%	Conjunto de Ações OE.2	= 100%
Conjunto de Ações OE.3	= 100%	Conjunto de Ações OE.3	= 100%
<b>MÉDIA DO GRUPO = (300 / 3 Conjuntos de Ações) = 100%</b>		<b>MÉDIA DO GRUPO = (300 / 3 Conjunto de Ações) = 100%</b>	

<b>ESTRATÉGIA V PROGRAMAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL</b>	
<b>INDICADORES</b>	
Conjunto de Ações OE.1	= 100%
<b>MÉDIA DO GRUPO = (100 / 1 Conjunto de Ação) = 100%</b>	

**RESULTADO GLOBAL A SER ALCANÇADO**  
**MÉDIA DO CONJUNTO DE ESTRATÉGIAS = ( 500 / 5 = 100%)**

Os indicadores de desempenho são ferramentas relevantes para medir o desempenho de uma organização. É instrumento fundamental para que o gestor possa observar com mais propriedade os resultados do serviço empreendido como também possibilita visualizar o cumprimento do que foi definido para que a governança alcance a excelência. Estes indicadores permitem também avaliar e quantificar o rendimento do trabalho se aumentou ou diminuiu e trabalhar as causas e efeitos do que ficou evidenciado.

Servem também para auxiliar o gestor na governança do empreendimento de tal forma que muitas vezes o que não foi perceptível em uma análise superficial será evidenciado em razão de sua pretensão quantificável quanto ao que foi ou não foi realizado e assim trabalhar em busca de suas realizações. Não apenas isso, mas os indicadores também possibilitam uma maior qualidade na tomada de decisões em um menor tempo, ocasionando em grandes impactos no ambiente organizacional.

É óbvio que quando se tem metas claras e uma boa gestão de indicadores a organização pode realizar mudanças necessárias em seu ambiente de modo a maximizar seu desempenho garantindo a estabilidade e sustentabilidade.

O estabelecimento de indicadores de desempenho é uma prática consagrada por muitas empresas e micro empresas, pois permite avaliar o negócio, sua viabilidade, necessidade de realinhamento a fim de que a missão seja cumprida com excelência.



***“Aquele que rega sua plantinha tende a crescer porque apresenta maior desempenho e dar resultados positivos.”***  
(Léa Praxedes)



#### 4.1 Resultado de 2022 Segundo Semestre (Julho a dezembro)

ESTRATÉGIA I	
PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO	
INDICADORES	RESULTADO ALCANÇADO (%)
Conjunto de Ações OE.1 = 100%	100%
Conjunto de Ações OE.2 = 100%	100%
Conjunto de Ações OE.3 = 100%	96%
Conjunto de Ações OE.4 = 100%	98%
Conjunto de Ações OE.5 = 100%	99%
Conjunto de Ações OE.6 = 100%	96%
Conjunto de Ações OE.7 = 100%	100%
Conjunto de Ações OE.8 = 100%	93%
Conjunto de Ações OE.9 = 100%	00%
Conjunto de Ações OE.10 = 100%	93%
<b>MÉDIA GERAL DO CONJUNTO DE AÇÕES = 100%</b>	<b>87,5</b>



ESTRATÉGIA II	
PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	
INDICADORES	RESULTADO ALCANÇADO
Conjunto de Ações OE.1 = 100%	92%
Conjunto de Ações OE.2 = 100%	93%
Conjunto de Ações OE.3 = 100%	91%
Conjunto de Ações OE.4 = 100%	50%
<b>MÉDIA GERAL DO CONJUNTO DE AÇÕES = 100%</b>	<b>81,5%</b>



ESTRATÉGIA III	
PROGRAMAÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO COMUNICAÇÃO	
INDICADORES	RESULTADO ALCANÇADO
Conjunto de Ações OE.1 = 100%	73%
Conjunto de Ações OE.2 = 100%	84%
Conjunto de Ações OE.3 = 100%	97%
<b>MÉDIA GERAL DO CONJUNTO DE AÇÕES = 100%</b>	<b>63,5%</b>

ESTRATÉGIA IV	
PROGRAMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURA SUSTENTÁVEL	
INDICADORES	RESULTADO ALCANÇADO
Conjunto de Ações OE.1 = 100%	<b>80%</b>
Conjunto de Ações OE.2 = 100%	<b>85%</b>
Conjunto de Ações OE.3 = 100%	89%
<b>MÉDIA GERAL DO CONJUNTO DE AÇÕES = 100%</b>	<b>84,6%</b>

ESTRATÉGIA V	
PROGRAMAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	
INDICADORES	RESULTADO ALCANÇADO
Conjunto de Ações OE.1 = 100%	<b>93%</b>
<b>MÉDIA GERAL DO CONJUNTO DE AÇÕES = 100%</b>	<b>93%</b>

<p><b>RESULTADO GLOBAL A SER ALCANÇADO</b></p> <p><b>MÉDIA DO CONJUNTO DE ESTRATÉGIAS = ( 500 / 5 = 100(%)</b></p> <p><b>Então se o Somatório do percentual atingido foi de 410,1 / 5 = 82,02</b></p>	<p><b>NO 2º SEM 22</b></p> <p><b>FOI</b></p> <p><b>ALCANÇADO</b></p>
	<p><b>82,02%</b></p>



## 6. REALINHAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Neste segundo semestre do exercício de 2022 continuamos incansavelmente avançando e alcançamos o topo quanto a implementação digital de todos os processos do nosso RPPS por meio do Sistema RPPS Digital. Desde o exercício de 2021 esse processo foi estartado com treinamentos e capacitações, a princípio, enfrentamento das resistências, pois sempre acontecem porque as pessoas são resistentes a mudanças, porém, com resiliência e determinação conseguiu-se concluir a automação dos processos institucionais cujos resultados são evidentes conforme a pequena amostragem gráfica no item 4 deste relatório.



O acompanhamento desse plano construído de forma participativa com a equipe institucional tem sido de grande relevância para os ajustes necessários durante o percurso face à dinâmica das mudanças que ocorrem no ambiente previdenciário, pois este documento contempla de forma abrangente os aspectos estratégicos, tático e operacional de responsabilidade de todos os setores da organização, inclusive o advento de novas normas.

Na verdade, observando o desempenho, podemos considerar como altamente positivo o percentual alcançado em cada grupo de ações realizadas. Muito embora, determinados índices estejam sujeitos a variáveis totalmente externas como, por exemplo, a questão dos acontecimentos desde o advento da pandemia Covid-19, em seguida, da guerra na Ucrânia, logo após processos políticos que influenciam, por exemplo, o alcance da meta atuarial no ano., entre outros. Como se verifica são problemas que fogem totalmente do controle interno. Outro exemplo é a reforma e ampliação da sede que só agora foi iniciado, porém, acredita-se que será concluída no exercício de 2023, de acordo com o cronograma das ações do projeto em tela.

Muito embora tenha havido um esforço visível da equipe em incorporar as novas práticas de governança, urge que melhoremos a cada dia buscando novas metodologias para acompanhar e medir o desempenho em todos os âmbitos. Para isso, foi elaborado um plano de capacitação e aí incluso dentre vários cursos um de planejamento estratégico voltado para RPPS objetivando uma melhor compreensão da ferramenta sobre o funcionamento de um sistema de mensuração para cumprimento de metas. A prática de gerenciar por meio de métricas e avaliação contínua precisa ser melhor aplicada e exercitada. A começar pelo provimento de estrutura corporativa de planejamento minimamente adequada ao RPPS. Coletar informações, interpretá-las e reportá-las à alta direção sobre a forma de indicadores, facilita a compreensão e a tomada de decisões. Tudo precisa ser bem definido de forma consistente. A possibilidade de interferência, seja ela positiva ou negativa, nos processos da autarquia e na consequente tomada de decisão é o que justifica a construção de um sistema de indicadores. Medir desempenho por meio de números é somente parte de um conjunto de providências.

Com a realização do Curso de Capacitação em Planejamento Estratégico no âmbito do nosso RPPS construiremos o novo plano dentro de melhores diretrizes, mais parametrizado a fim de que continuemos na construção da previdência que desejamos. Com certeza essa capacitação trará oportunidades de melhoria no processo de formulação de estratégias do RPPS envolvendo: a construção dos objetivos estratégicos; a aderência das iniciativas estratégicas a estes objetivos; o desdobramento do plano estratégico em planos de ação com definição dos meios de execução dos objetivos, desde que nos seja possível; a avaliação institucionalizada do planejamento estratégico; a estruturação da governança interna relacionada ao processo de formulação de estratégias, quanto ao provimento de recursos (pessoal e tecnológico), no âmbito da legislação pertinente.

Como dissemos anteriormente, isto tudo evidencia o nosso propósito real de adotar uma gestão de resultados, amparada por uma metodologia de aferição que gere informações e tenha caráter valorativo, sendo que, repetimos, tudo será pensado no âmbito do aspecto legal. Sem isso, a alta administração do RPPS tenderá a permanecer atuando sem de fato saber o quão longe ou perto estará do caminho para o atingimento de seus objetivos estratégicos, e sem poder mensurar o nível de responsabilidade sobre os atos de gestão, para além de ingerências políticas e de contingenciamentos orçamentários, muito embora saibamos que o que temos que fazer será dentro das possibilidades financeiras e orçamentárias.

Não ousamos desistir porque desde que decidimos aonde chegar com essa organização que temos a honra de gerir, lutamos, por meio das pessoas, na criação e recriação do caminho a ser seguido com elucidação de estratégias, objetivos, metas e ações que vem nos direcionando para o futuro na busca pela excelência pública que desejamos. Seguindo um plano estratégico conduziremos nossa equipe de profissionais na trilha ou no rumo mais acertado tanto na carreira como no trabalho, direcionando seus passos para o desenvolvimento das habilidades, crescimento pessoal e profissional.



***“Pretendemos um bom desempenho como profissionais ao conduzir o nosso RPPS. Lutamos para dirigi-lo com clareza, legalidade, transparência, ética e assertividade no que concerne a responsabilidades de cada um de nós com o objetivo de alcançar a excelência pública que planejamos.”***

*(Léa Praxedes)*

## 7. CONCLUSÃO AVALIATIVA

A reavaliação feita, de certa forma, investiga o desenvolvimento das ações planejadas visando o alcance dos resultados pretendidos, pelo que tem sido momentos de aprendizagem e melhor compreensão, análise, reflexão e crítica na prática institucional. A investigação envolveu seis servidores com a presidência que se reúnem, debatem, discutem para somar e apresentar o resultado no exercício até que chegue o período final delimitado.

A metodologia utilizada foi a pesquisa no âmbito de cada setor do instituto, na perspectiva estruturada qualitativa e com abordagem em percentual dos dados coletados por meio dos relatórios, do Portal do IPSEMC, como também pela visualização presencial do que ocorre na autarquia no dia a dia.

Sempre percebemos que o processo de avaliação do planejamento estratégico, mais precisamente agora à luz do Pró-Gestão RPPS, tem nos conduzido na busca de novos conceitos e compreensões analisados sob as reflexões da auditoria. Com a realização deste relatório pretende-se contribuir para a melhoria das práticas de governança, ao fazer com que cada servidor também reflita e se sensibilize quanto às suas posturas e alcance os resultados planejados.

Nos resultados obtidos por esta avaliação em relação ao percentual planejado permanecem pontos que necessitam de atenção para serem complementados no âmbito dos avanços ocorridos, pois resultam das batalhas do dia a dia que definimos por grupo: Estratégia I - Programação do Desenvolvimento Administrativo obteve um resultado de 87,5%. Na Estratégia II - Programação do Desenvolvimento Pessoas faltam alguns complementos conforme quadro demonstrativo de índices com o percentual de 81,5% alcançado. Na Estratégia III- Programação de Tecnologia da Informação e Comunicação faltam alguns complementos, pois alcançamos 63,5%. Na Estratégia IV - Programação do Desenvolvimento de Infraestrutura Sustentável cuja reforma e ampliação da sede institucional está a todo vapor, portanto já alcançamos 84,6% o qual contemplará aspectos relevantes de sustentabilidade organizacional e ambiental, implementação de energia solar, reaproveitamento de água oriunda de chuvas, luz natural, etc. E na Estratégia V - Programação do Desenvolvimento Socioambiental que será resolvido com a reforma e ampliação da sede do IPSEMC, alcançamos 93%. Como se verifica, as grandes estratégias envolvem uma cadeia de ações interligadas, razão por que certas ações dependem de outras para se concretizarem.

Conforme apresentado nos resultados gerais, 82.2% das metas estabelecidas para o ano até 2022 foram alcançadas. Os objetivos estratégicos que apresentaram desempenho inferior a 90% foram: dentro da Estratégia 1- O.E.9 Redimensionar e ajustar a estrutura administrativa do IPSEMC. Dentro da Estratégia 2- O.E.4 Implementar o Programa de Avaliação de Desempenho do IPSEMC (PADI).. Dentro da Estratégia 3 - O.E.1 Manter o Programa de Divulgação da Imagem Institucional e O.E.2 Manter a Comunicação organizacional atualizada em todos os níveis.. Dentro da Estratégia 4 - O.E.1 Redimensionar o leiaute e a Infraestrutura do IPSEMC; O.E.2 Desenvolver atitudes de sustentabilidade no IPSEMC e O.E.3 Estabelecer um Sistema Controle para Manutenção Contínua das Instalações do IPSEMC. No entanto, as ações vinculadas a esses objetivos se encontram em pleno andamento e nos fornecem uma perspectiva de melhoria no seu desempenho e alcance dos resultados esperados até o final deste exercício quando expira o prazo estabelecido para este plano. A avaliação da Comissão foi positiva, uma vez que foi produtiva, com tempo adequado para discussão dos resultados, em comparação aos anos anteriores. Enfatizou-se que a instituição tem obtido avanços importantes em diversas áreas, com resultados expressivos sendo que merece destaque: o alcance do Nível III do Pró-Gestão RPPS, a automação dos processos por meio do RPPS Digital com redução drástica no consumo de papel, combustível da motocicleta, otimização da tramitação processual, o tempo, além de pontos positivos que merecem registros que estão sendo feitos por meio dos vários relatórios institucionais.

Contudo, após esse diagnóstico que resultou no percentual global de 82,02% atingido neste segundo semestre, observa-se quão enorme foi o avanço a respeito do que planejamos alcançar até 2023. É obvio que isto não nos deixa acomodados visto que temos um longo caminho pela frente objetivando alcançarmos a excelência que desejamos.

A todos os nossos colaboradores nossa GRATIDÃO e o desejo de um Novo Ano repleto de conquistas e sucesso!

**EQUIPE AVALIADORA**

LÉA SANTANA PRAXEDES

Presidente

Matrícula nº 486-0

DARCIO XAVIER FERREIRA

Assessor de D. I. e Controle Interno - Membro

Matrícula nº 1589-0

JACKSON ANGELO PEREIRA

Chefe do Setor de Processamento de Dados - Membro

Matrícula nº 870-2

VANESSA VENCATO LENA

Coordenadora de Recursos Humanos

Matrícula nº 24

ÂNGELA MARIA MOREIRA NEVES

Chefe do Setor de Pensão - Membro

Matrícula nº 485-5

LENI SANTANA P. RIBEIRO

Membro: Revisor de Texto

Matrícula nº 879-6

*P.S. Submetido ao Conselho Administrativo Municipal de Previdência na Reunião Ordinária do dia 27 de fevereiro de 2023 com registro na Ata onde foi registrada a aprovação.*