

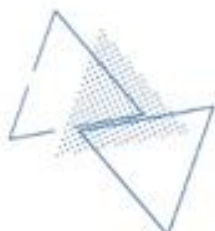


NOSSA MISSÃO: "Assegurar os direitos previdenciários dos segurados e dependentes, mantendo o equilíbrio financeiro e atuarial, promover a educação previdenciária e contribuir para gestão responsável do município."



REAVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

JANEIRO A JUNHO DE 2024



2024



EQUIPE PREVIDENCIÁRIA

Vitor Hugo Peixoto Castelliano
Prefeito de CABEDELO-PB

Léa Santana Praxedes
Presidente do IPSEMC

Dárcio Xavier Ferreira
Assessor de Desenvolvimento Institucional e Controle Interno

Landsberg Famento do Nascimento
Assessor Jurídico Previdenciário

João Thomaz da Silva Neto
Diretor Administrativo-Financeiro Previdenciário

Guilhardo de Souza Lourenço
Diretor de Gestão de Investimentos Previdenciários

Ítalo Beltrão de Lucena Córdula
Diretor de Informática Previdenciária

Rômulo Gomes Pereira
Diretor de Benefício Previdenciário

Thiago Silveira
Diretor de Gestão Atuarial

Thereza Maynara de Almeida Silva
Coordenadora de Benefício

Vanessa Vencato Lena
Coordenadora de Recursos Humanos

Cristiane Jaqueline Felinto
Coordenadora de Administração

Erivaldo de Lima Silva
Coordenador de Diligências

Glaudenes de Figueiredo Gouveia
Ouvidora Previdenciária

Fátima Maria de Araújo Pereira
Chefe de Setor de Pensões

Jackson Ângelo Pereira
Chefe do Setor de Processamento de Dados

Ângela Maria Moreira Neves
Chefe de Acompanhamento Processual

Lia Nazareth Gonçalves
Chefe do Setor de Arquivo

Leni Santana P. Ribeiro
Resp. Setor de Patrimônio/Almoxarifado

DIRETORIA EXECUTIVA

Léa Santana Praxedes - Presidente
João Thomaz da Silva Neto - Membro
Guilhardo de Sousa Lourenço – Membro
Rômulo Gomes Pereira - Membro

CONSELHO FISCAL MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA – CONFIPREV

Adriana Maria Morsch Schmid - Presidente
Lorena Rakel Domingos De Farias - Conselheira – Secretária
Edilza Da Paixão Rodrigues - Conselheira
Jackson Ângelo Pereira - Conselheiro

CONSELHO ADMINISTRATIVO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA - CAMPREV

Léa Santana Praxedes - Presidente
Wilma Alves de Lima - Conselheira
Juliana de Lima Silva - Conselheira
Verônica Maria Viana Lima - Conselheira

COMITÊ DE INVESTIMENTOS DO IPSEMC – COI

Léa Santana Praxedes - Presidente do COI
Guilhardo de Sousa Lourenço - Secretário Geral do COI
Ítalo Beltrão de Lucena Córdula - Membro do COI
Wellington Araújo de Oliveira - Membro do COI
João Thomaz da Silva - Membro do COI

COMISSÃO PERMANENTE DE CONTROLE INTERNO DO IPSEMC - CPCI

Dárcio Xavier Ferreira – Presidente
Ítalo Beltrão de Lucena Córdula - Membro
Adriana Morsch Schmid – Membro

ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

Dárcio Xavier Ferreira – Assessor de Des. Institucional e Controle Interno – Elaboração técnica.

REVISÃO

Jackson Angelo Pereira – Chefe de Processamento de Dados - Revisão de texto e edição.
Ítalo Beltrão de Lucena Córdula - Membro da CPCI
Adriana Morsch Schmid – Membro da CPCI

"Falando a partir de minhas experiências pessoais, estabelecer metas, juntamente com um plano de ação detalhado, realmente mudou minha vida de uma vida de frustração para uma de propósito."

Catherine Pulsifer



]

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	OBJETIVO	2
3.	INDICADORES DE DESEMPENHO	2
4.	SOBRE O IPSEMC	3
5.	DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DO IPSEMC	4
6.	ESTRUTURA ADMINISTRATIVA	4
7.	CRP	5
8.	PRÓ-GESTÃO RPPS	6
9.	AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO ESTRATÉGICA	7
10.	MONITORAMENTO DAS METAS	15
11.	REALINHAMENTO	22
12.	AVALIAÇÃO SOBRE O SEMESTRE	23
13.	CONCLUSÃO AVALIATIVA	24

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório apresenta uma simples avaliação referente ao planejamento estratégico em vigor referente ao período 2024 a 2030, inerente ao primeiro semestre de 2024, sendo desenvolvido a cada seis meses tanto para acompanhar como para propor o resumo das ações e decisões do nosso Regime Próprio de Previdência – RPPS, no alcance de seus objetivos e metas de curto e longo prazo. O planejamento estratégico é uma ferramenta fundamental para o sucesso de qualquer empreendimento, permitindo uma visão sistêmica do negócio, a identificação de oportunidades e ameaças, e a definição de diretrizes que direcionam todas as áreas da organização.

Na tabela referentes ao detalhamento das ações, serão evidenciados os principais elementos do planejamento estratégico atual, incluindo o resultado obtido no semestre no âmbito da visão, missão e valores da Ipsemc, as metas e objetivos estratégicos estabelecidos, a identificação dos percentuais alcançados para que se tenha uma visão do monitoramento e avaliação.

O atual planejamento foi trabalhado por meio de um relevante workshop, onde foram delineadas as estratégias e táticas para cada área funcional da autarquia, como benefícios, investimentos, tecnologia da informação, recursos humanos, entre outras, em conformidade com o que esclarece o Manual do 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”, de forma a garantir a coerência e alinhamento entre as diferentes áreas e o direcionamento para o alcance dos resultados desejados.

Por fim, este relatório também abordará a importância do acompanhamento contínuo e da revisão periódica do planejamento estratégico, reconhecendo que o ambiente organizacional no serviço público previdenciário do nosso RPPS está em constante mudança e que é sempre necessário adaptar-se e redefinir estratégias à medida que novas oportunidades surgem ou novos desafios se apresentam.

Com base nesse contexto, o presente relatório de planejamento estratégico busca fornecer uma visão abrangente das diretrizes estratégicas adotadas pela organização, bem como os caminhos seguidos para atingir as metas e objetivos traçados acompanhados também pelos indicadores de desempenho estabelecidos. Ao final, espera-se que este documento sirva como uma ferramenta de orientação e referência para a implementação de ações estratégicas, contribuindo para o crescimento sustentável e o sucesso do negócio previdenciário no longo prazo, pois para isso somos responsáveis.

2. OBJETIVO

Reavaliar as ações desenvolvidas visando o cumprimento do que foi estabelecido no planejamento com o fito de conduzir o Ipsemc no caminho rumo à excelência pública previdenciária proposta.

3. INDICADORES DE DESEMPENHO

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.

As bases das diretrizes de gestão são fundamentadas nos princípios da boa governança, transparência, equidade, ética, equilíbrio financeiro, proteção previdenciária, responsabilidade corporativa e social. Estes princípios visam promover a excelência no atendimento, na qualidade dos serviços prestados e no crescimento e consolidação da organização.

A avaliação das metas estabelecidas pelo plano de ação incentiva a instituição a planejar estrategicamente para o futuro e melhorar as interações entre o Poder Público e seus segurados. Isso obriga a organização a definir com mais clareza seus objetivos e políticas, resultando em uma melhor coordenação de esforços e padrões de desempenho mais fáceis de controlar. As bases para isso são antecipar, decidir, agir, empreender e criar.

4. SOBRE O IPSEMC

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cabedelo (IPSEMC) é uma autarquia municipal responsável pela gestão do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos servidores municipais de Cabedelo. O RPPS foi instituído pela Lei Municipal nº 687/93, de 28 de julho de 1993, abrangendo servidores ativos e inativos do quadro de provimento efetivo.

Criada para atender ao disposto no artigo 40 da Constituição Federal, a autarquia assegura a todos os servidores em cargos efetivos um Regime Próprio de Previdência. Sua finalidade é garantir aos beneficiários os meios necessários para sua manutenção em situações de incapacidade, idade avançada, tempo de contribuição, reclusão e morte, assegurando os recursos necessários para cobrir os benefícios previdenciários de cada servidor público vinculado, em parceria com a Administração Municipal, a Diretoria Executiva do IPSEMC e seus Conselhos.

A Constituição Federal de 1988 determinou que a União adotasse um Regime Jurídico Único, compreendido na época como o regime estatutário, e também assegurou aos servidores a aposentadoria integral. Isso permitiu que as entidades federativas criassem seus regimes próprios de previdência.

Em 1993, o país enfrentava um cenário caótico devido à falta de legislação específica e ao fracasso das experiências estaduais e municipais, que combinavam previdência e assistência à saúde sem previsão orçamentária adequada. Muitos regimes previdenciários previam apenas contribuições para pensões e assistência à saúde, deixando o pagamento das aposentadorias a cargo dos cofres públicos, o que inviabilizou muitas administrações.

Diante desse cenário, o então Prefeito José Francisco Régis, com uma visão administrativa ampla, reconheceu a necessidade de criar um sistema de previdência para os servidores municipais, visando garantir o direito constitucional à aposentadoria integral sem comprometer as finanças do Município de Cabedelo. Um grupo de trabalho realizou estudos, pesquisas, cursos e elaborou um anteprojeto de lei, promovendo discussões internas que levaram à criação do IPSEMC pela Lei nº 687/93, em 23 de julho de 1993.

Ao longo dos anos, a legislação do IPSEMC foi atualizada para se adequar às mudanças na legislação federal, como a Lei 9717/98 e a Emenda Constitucional nº 20/98. Em 22 de agosto de 2008, a legislação foi consolidada pela Lei 1.412/2008, publicada no Diário Oficial do Estado.

5. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DO IPSEMC

As diretrizes estratégicas do IPSEMC são definidas de acordo com a demonstração abaixo: onde os papéis são definidos de acordo com:

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.	
VISÃO	Manter-se como referência nacional na área de gestão e cultura previdenciária municipal até 2030.	
VALORES	I	INOVAÇÃO Promover mudanças através da melhoria contínua, visando à 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.

FIGURA 1 – DIRETRIZES DO IPSEMC

Uma vez identificado essas diretrizes, não basta que sejam elencados, mas sim, há a necessidade de um direcionamento do que corresponde cada um dos Valores, para que cada um seja vivenciado em conjunto com a instituição organizacional.

6. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

A estrutura organizacional da gestão previdenciária do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cabedelo (IPSEMC) está claramente delineada em seu organograma institucional, disponível no site da autarquia (<http://www.ipsemc.pb.gov.br/pg16/organograma.aspx>). Essa representação gráfica oferece uma visão detalhada das diversas unidades e suas respectivas funções dentro da organização.

Essa configuração organizacional é essencial para garantir uma administração eficiente e transparente do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do Município de Cabedelo, assegurando que todos os processos e serviços previdenciários sejam executados de maneira coordenada e eficaz.

O organograma ilustra como a instituição está estruturada para cumprir seu papel de gerenciar o RPPS-Cabedelo. Ele detalha as responsabilidades de cada departamento, desde a Diretoria Executiva, que supervisiona as operações gerais, até as divisões específicas encarregadas de coordenadorias e chefias.

Essa estrutura organizacional claramente definida e divulgada publicamente contribui para a transparência e o fortalecimento da governança do IPSEMC, permitindo aos servidores públicos municipais, aos órgãos de controle e à sociedade em geral compreenderem a distribuição de competências e a cadeia de responsabilidades no âmbito da gestão previdenciária municipal.

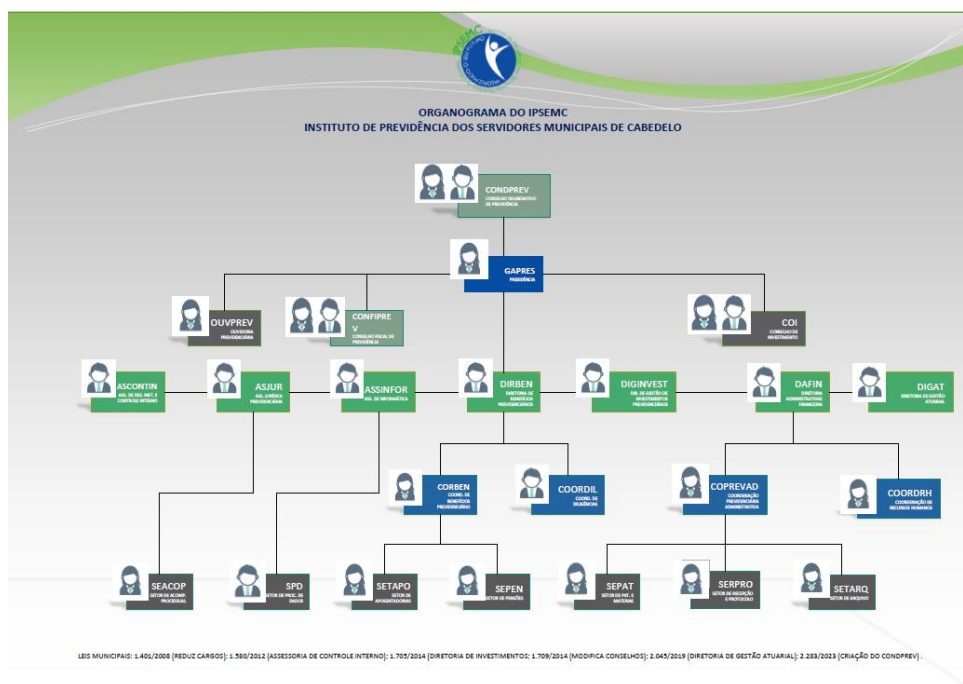


FIGURA 2 – ORGANOGAMA INSTITUCIONAL DO IPSEMC

7. CRP

O Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) é um documento que atesta a conformidade do regime de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos de um Estado ou Município em relação aos critérios estabelecidos pelo Ministério da Previdência Social (MPS).

Para obter e manter o CRP, a entidade gestora do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) deve atender aos seguintes requisitos:

1. Apresentação do Demonstrativo das Receitas e Despesas;
2. Realização de Avaliação Atuarial periódica;
3. Apresentação do Demonstrativo Financeiro referente às aplicações dos recursos do RPPS;
4. Fornecimento de Comprovantes de Repasses das contribuições sociais (tanto dos servidores quanto do ente federativo).

O descumprimento desses critérios resulta na suspensão do CRP, o que impõe diversas penalidades ao ente federativo, tais como:

- Suspensão das transferências voluntárias de recursos;
- Proibição de obtenção de empréstimos e financiamentos;
- Interrupção da compensação previdenciária.

Para verificar a validade do CRP do IPSEMC, é possível consultá-lo no site do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CADPREV), disponível em <https://cadprev.previdencia.gov.br/Cadprev/pages/publico/crp/pesquisarEnteCrp.xhtml>. Atualmente, o CRP do IPSEMC está válido no período de 25/09/2024 a 24/03/2025.

Manter o CRP em dia é fundamental para o IPSEMC, pois sua suspensão pode acarretar graves consequências financeiras e operacionais para a gestão previdenciária do Município de Cabedelo.

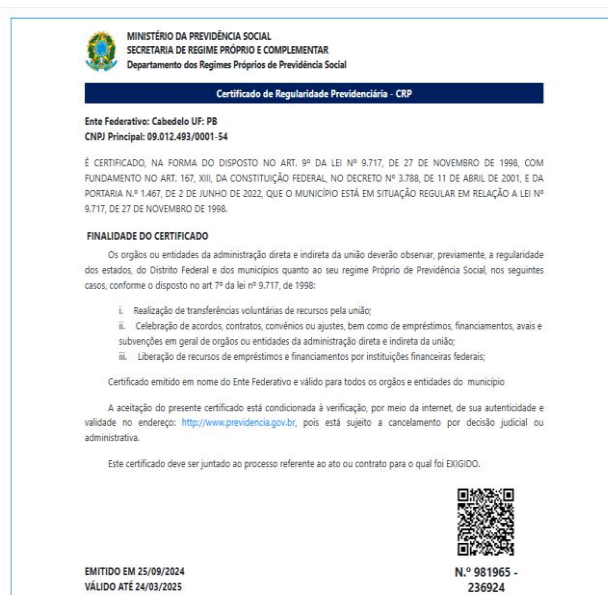


FIGURA 2 – CRP

8. ADESÃO AO PROGESTÃO

A “ADESÃO ao Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios Progestão RPPS”, foi celebrada no dia 18 de abril de 2018. O IPSEMC passou por Auditoria Independente efetuada pelo ICQ BRASIL, que foi a entidade certificadora selecionada por meio de certame público realizado, pelo que após a devida avaliação técnica.



FIGURA 4 – CERTIFICADO DO PRO-GESTÃO

9. AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA

Destacamos que este acompanhamento tem como data final as ações realizadas até o dia 30 de junho de 2024. O Planejamento Estratégico tem duração de 6 anos (2024-2030), no entanto sua avaliação para a **obtenção dos resultados referente às metas será anual**, sendo realizada 2 vezes ao ano, sendo feito um novo acompanhamento e avaliação dos resultados de cada objetivo. Os resultados demonstrados serão feitos através da análise do alcance das metas e da orientação da necessidade de ações corretivas. Em cada perspectiva, foram analisados os resultados alcançados de cada objetivo, de acordo com os indicadores definidos.

A estrutura da organização para a avaliação apresenta-se conforme as perspectivas e os objetivos do Mapa Estratégico.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEFINIDOS PARA AS PERSPECTIVAS			
Ações no médio e longo prazo necessárias para se atingir a visão. Caminho a ser seguido pela organização para garantir a sua sobrevivência a longo prazo.			
Nº	EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Nº	PROCESSOS INTERNO
1	Fortalecer a competência das pessoas.	1	Obter excelência operacional.
2	Ampliar a educação financeira e previdenciária aos segurados.	2	Otimizar os recursos de TI.
		3	Fortalecer a comunicação interna.
Nº	SUSTENTABILIDADE	Nº	SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS
1	Gerir com eficácia a utilização dos recursos financeiros.	1	Aumentar a Satisfação dos Segurados e Beneficiários

Tabela 01 – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivo 1- Fortalecer a competência das Pessoas

Este objetivo estratégico visa, através de um levantamento prévio identificar as lacunas de conhecimento para aperfeiçoamento das competências, à realização de capacitações e treinamentos.

Por conseguinte, são apresentados os resultados alcançados, no 1º semestre de 2024, para os três indicadores definidos para este objetivo.

Indicador de Desempenho 01: Porcentagem de Profissionais Certificados

Meta 1: Alcançar 80% de certificação dos profissionais do quadro do Ipsemc com exigência de Certificação Profissional

Indicador da Meta: Total de profissionais do quadro do Ipsemc com exigência da Certificação Profissional certificados x 100 / Total dos profissionais do quadro do IPSEMC com exigência da certificação profissional.

Este indicador visa calcular o percentual de profissionais do quadro do Ipsemc com exigência de Certificação Profissional. De acordo com a Lei nº 9.717/1998, exige-se dos profissionais envolvidos na gestão do RPPS uma certificação específica, devidamente reconhecida pela Comissão de Credenciamento e Avaliação do Pró- Gestão RPPS.

QUADRO DOS PROFISSIONAIS COM EXIGÊNCIA de CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL, CERTIFICADOS

	Quantidade de Membros	Quantidade com Certificação Válida em 30/06/2024	PERCENTUAL ATINGIDO Com Certificação Profissional Válida
DIRIGENTES/GESTORES	08	08	100%
Membros do Comitê de Investimentos	06	03	50%
Membros do Conselho Fiscal	04	02	50%
Membros Conselho Deliberativo	04	03	75%

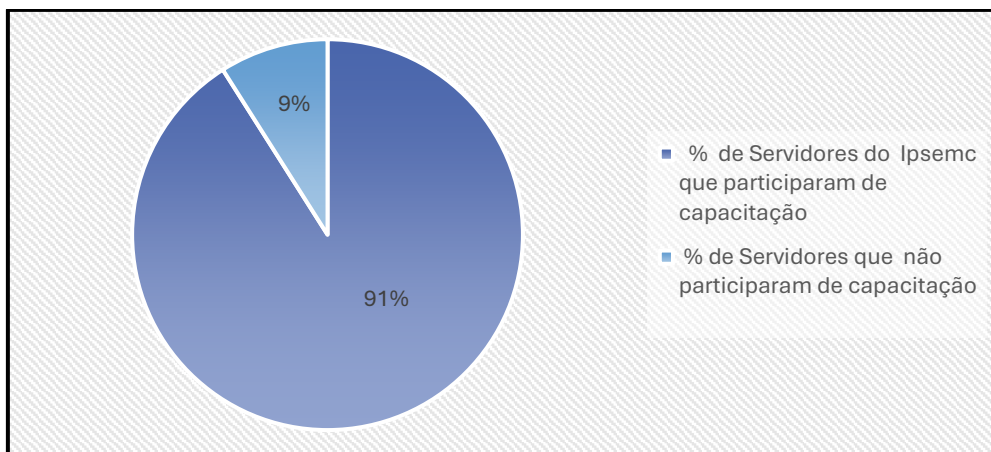
Dos 22 membros que ocupam cargo com exigência de certificação profissional, 16 profissionais estão certificados, atingindo um total de 72,72%.

Indicador de Desempenho 02: Porcentagem de servidores do Ipsemc capacitados

Meta 2: 100% de servidores do Ipsemc capacitados.

Indicador da Meta: Total de servidores do Ipsemc capacitados x100/Total de servidores do Ipsemc

Este indicador trata da capacitação dos servidores do Ipsemc, um aprimoramento de suas competências técnicas para executar suas atividades com mais eficiência.



OBS: Dos 22 funcionários, 2 ainda não participaram, aferindo um total de 91% de servidores capacitados

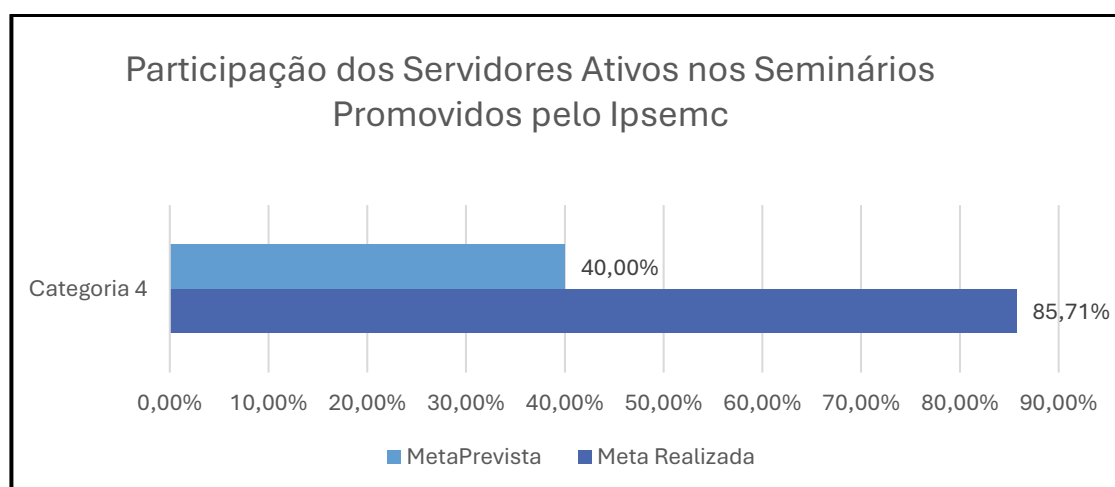
Objetivo 2: Ampliar a educação financeira e previdenciária aos segurados

Indicador de Desempenho 01: Porcentagem de participação dos servidores ativos em seminários promovidos pelo IPSEMC.

Meta 1: 40% de participação dos servidores ativos em seminários promovidos pelo IPSEMC

Indicador da Meta: Total de servidores ativos participantes do seminário x 100 / Total de participantes do seminário

Este objetivo estratégico visa, através da realização de seminários/ cursos / palestras à aquisição e ampliação acerca de conhecimentos sobre Educação Financeira e Previdenciária, ampliando a participação dos servidores ativos.



Conforme se nota, no 1º semestre alcançamos 85,71% de participação dos servidores ativos nos seminários promovidos pelo Ipsemc.

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

Objetivo 1: Obter excelência operacional

Indicador de Desempenho 01: Nível III da Certificação do Programa Pró – Gestão

Meta 1: Manter a Certificação Nível III do Programa Pró-Gestão

Indicador da Meta: Cumprimento dos requisitos para Certificação Nível III
--

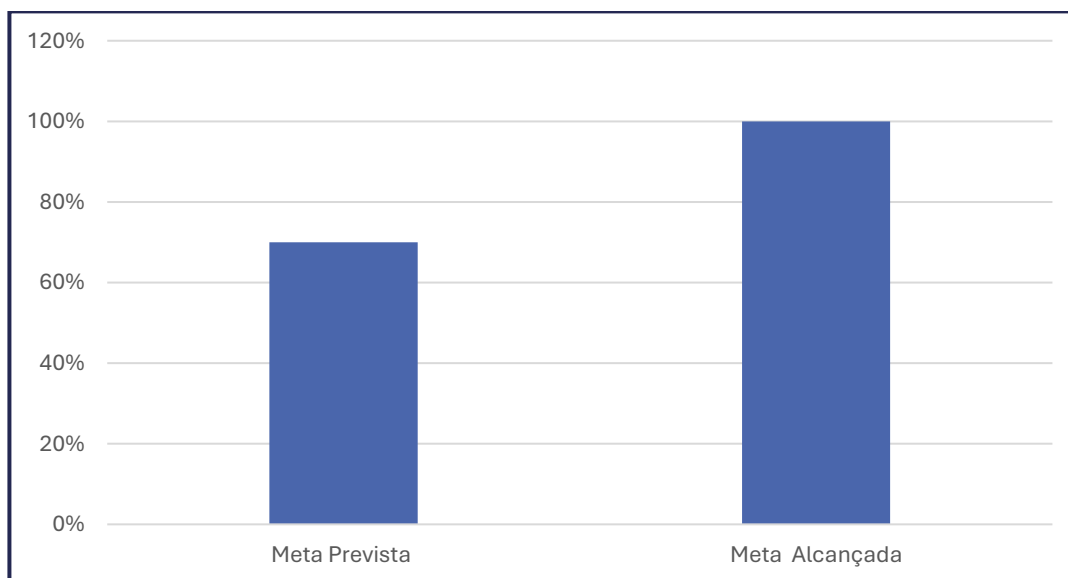
O Ipsemc, por meio de uma auditoria realizada pelo Instituto de Certificação de Qualidade Brasil, encontra-se certificado no Programa Pró- Gestão – Nível III, com validade até 11/11/2024.

Objetivo 2: Otimizar os Recursos de Tecnologia da Informação

Indicador de Desempenho 01: Atualização Tecnológica

Meta 1: Atualização tecnológica- 70% dos setores com recursos atualizados
--

Indicador da Meta: Total de setores com recursos atualizados x 100/ total de setores do IPSEMC



Este indicador trata da atualização tecnológica dos setores do IPSEMC. Tem como meta 70% dos setores com recursos atualizados. Dos 19 setores que temos, todos encontram-se atualizados, com isso alcançamos um percentual de 100%.



Objetivo 3: Fortalecer a comunicação interna

Indicador de Desempenho 01: Participação dos colaboradores nas reuniões de alinhamento realizadas.

Meta 1: 100% de participação dos colaboradores nas reuniões de alinhamento realizadas
--

Indicador da Meta: Quantidade de colaboradores que participaram das reuniões de alinhamento realizadas X 100 / Quantidade de colaboradores convocados

A meta e o indicador mencionados foram recentemente inseridos como parte da revisão do Planejamento Estratégico. No entanto, os dados necessários para a aferição e avaliação do desempenho ainda não estão disponíveis. Dessa forma, no momento, não é possível realizar a análise de desempenho conforme o esperado.

PERSPECTIVA: SUSTENTABILIDADE

Objetivo 1: Gerir com eficácia a utilização dos Recursos Financeiros

Indicador de Desempenho 01: Equilíbrio Financeiro

Meta 1: <i>Equilíbrio Financeiro</i> ≤ 1 (menor ou igual a 1)

Indicador da Meta: <i>total de despesas / total de contribuições.</i>
--

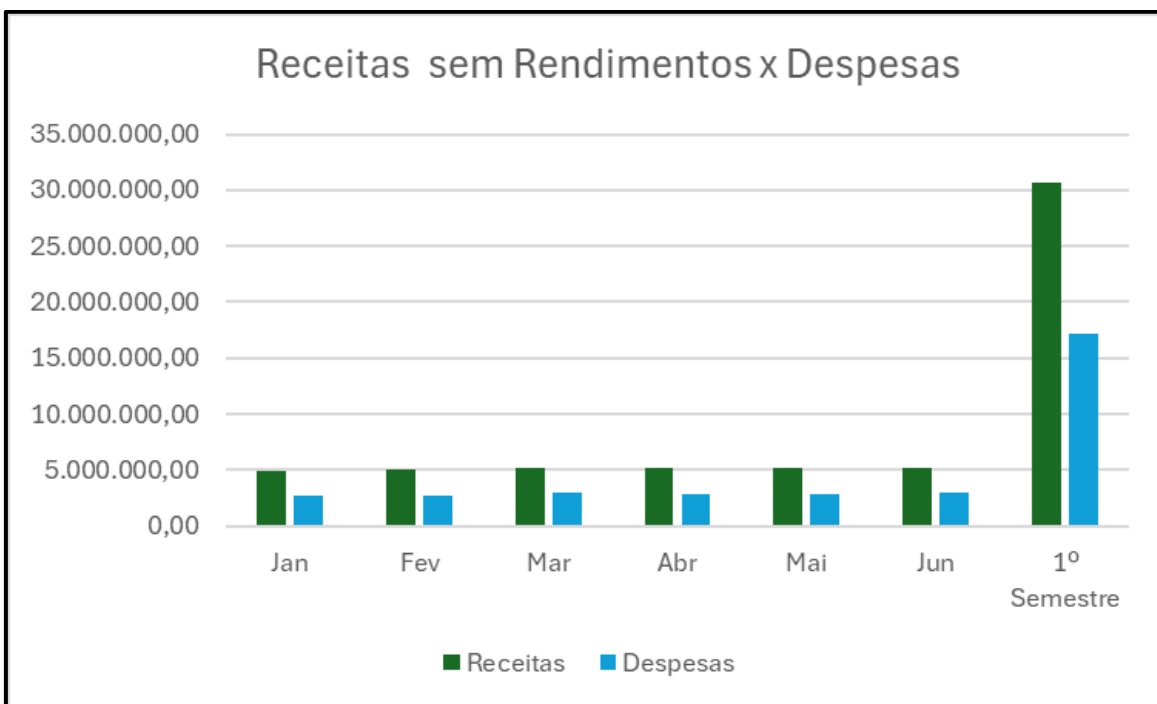
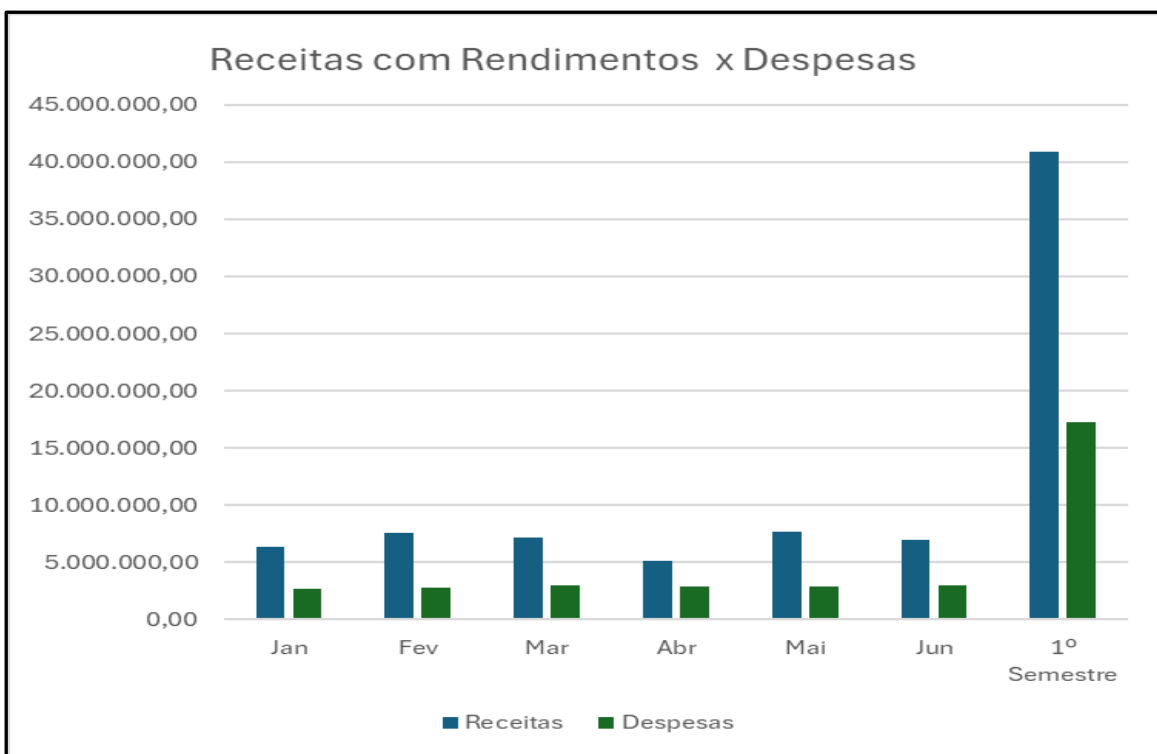
O indicador, Equilíbrio Financeiro, relacionado ao objetivo “Gerir com eficácia a utilização dos Recursos Financeiros”, está abaixo demonstrado com as informações coletadas no DEMONSTRATIVO DE INFORMAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E REPASSES – DIPR, referentes ao 1º semestre.

Mês	Ingressos	Rendimentos	Utilização	RESULTADO FINAL APURADO com Rendimentos	RESULTADO FINAL APURADO sem Rendimentos	% utilização dos recursos, com Rendimentos	% utilização dos recursos, sem Rendimentos
Jan	6.366.049,46	1.509.507,32	2.711.646,80	3.654.402,66	2.144.895,34	42,60%	55,83%
Fev	7.584.689,18	2.526.248,70	2.762.346,59	4.822.342,59	2.296.093,89	36,42%	54,61%
Mar	7.152.576,95	1.919.616,11	2.967.832,40	4.184.744,55	2.265.128,44	41,49%	56,71%
Abr	5.145.376,11		2.892.848,58	2.252.527,53	2.252.527,53	56,22%	56,22%
Mai	7.662.999,70	2.471.009,43	2.875.800,44	4.787.199,26	2.316.189,83	37,53%	55,39%
Jun	6.976.435,10	1.732.081,99	3.031.764,00	3.944.671,10	2.212.589,11	43,46%	57,81%
Total	40.888.126,50	10.158.463,55	17.242.238,81	23.645.887,69	13.487.424,14	42,17%	56,11%
				Esses valores, quando positivos, demonstram que estamos em equilíbrio financeiro pois o total de ingressos superou a utilização dos recursos.	Esses valores, quando positivos, demonstram que estamos em equilíbrio financeiro pois o total de ingressos, desconsiderando os rendimentos, superou a utilização dos recursos.		

RESULTADO (SEMESTRE):

Equilíbrio Financeiro <= 1 (menor ou igual a 1)

TOTAL DAS DESPESAS/TOTAL DAS CONTRIBUIÇÕES = 0,42



Até junho de 2024, vale destacar, que considerando qualquer uma das hipóteses, com ou sem rendimento, o Instituto apresenta-se até o momento em equilíbrio financeiro.

PERSPECTIVA: SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS

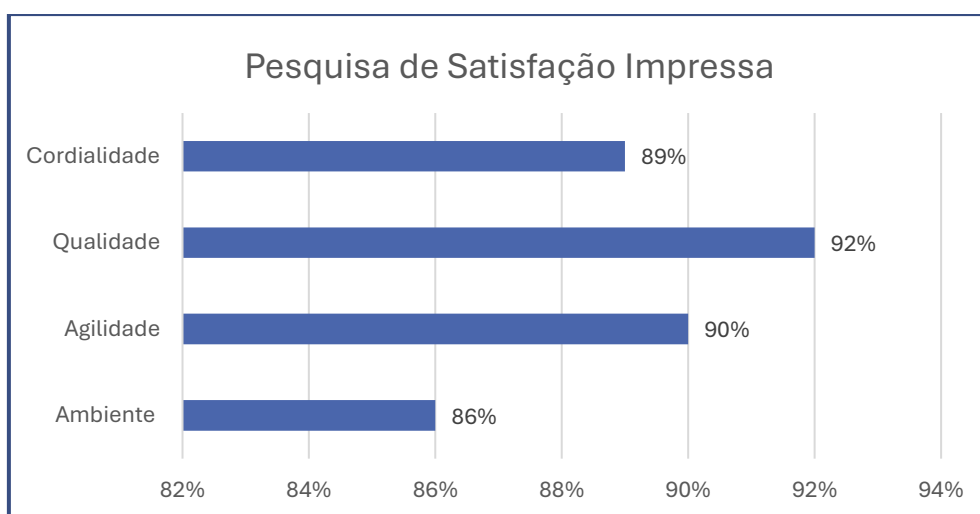
Objetivo 1: Aumentar a satisfação dos usuários do Ipsemc

Indicador de Desempenho 01: Índice de Satisfação dos usuários

Meta 1: 85% de satisfação dos usuários do Ipsemc.

Indicador da Meta: Na Pesquisa de Satisfação online, o cálculo é feito através da ferramenta de mensuração NPS (Net Promoter Score), e na Pesquisa de Satisfação impressa calcula-se o percentual dos critérios avaliados.

Este objetivo visa acompanhar o grau de satisfação dos segurados e beneficiários do Instituto em relação às ações do Ipsemc. No primeiro semestre de 2024, os resultados foram positivos e refletem o compromisso contínuo do IPSEMC com a excelência no serviço público. O público-alvo é formado por usuários dos serviços, aposentados, pensionistas, servidores efetivos, servidores/representantes de empresas contratadas, conselheiros, participantes do Programa de Educação Previdenciária, visitantes presenciais e do portal, dentre outros.



Os quesitos avaliados foram cordialidade, agilidade, qualidade e ambiente. Todos os quesitos avaliados alcançaram mais de 85%. Para a próxima aferição, colocamos como proposta a troca do indicador da meta da Pesquisa de Satisfação impressa feita através do percentual dos critérios avaliados para a utilização da ferramenta CSAT (Customer Satisfaction Score).

10. MONITORAMENTO DAS METAS

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Meta 1: Alcançar 80% de certificação dos profissionais do quadro do Ipsemc com exigência da Certificação Profissional
Indicador da Meta: Total de profissionais do quadro do Ipsemc com exigência de Certificação Profissional <u>certificados</u> / X total dos profissionais do quadro do Ipsemc com exigência de certificação profissional.
Período de Coleta: Semestralmente
Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar um Curso Preparatório para Prova de Capacitação	Realizado	Curso preparatório oferecido.	Lista de presença no Curso.	100%		-----
2	Promover a inscrição para a Prova de Certificação.	Realizado	Certificado Profissional Expedido	Certificação Profissional	100%		-----

- Até junho de 2024, atingimos 72,2 %. (Relatório Controle Interno)

OBJETIVO ESTRATÉGICO: FORTALECER A COMPETÊNCIA DAS PESSOAS
Responsável: Coordenadoria de Recursos Humanos
Meta 2: 100% de servidores do Ipsemc capacitados
Indicador da Meta: Total de servidores do Ipsemc capacitados*100/Total de servidores
Período de Coleta: Semestralmente
Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar capacitações/ treinamentos;	Realizado	Plano de Capacitação e Treinamento realizado.	Plano de Capacitação e Treinamento	91%		De acordo com o plano de capacitação, capacitamos 91%
2	Confirmar a participação do servidor no evento	Realizado	Participação do servidor confirmada	Documento comprobatório de sua inscrição.	100%		Este item é analisado toda vez que ocorre a participação do servidor no evento.
3	Registrar o nome do servidor e o curso/treinamento que participou.	Realizado	Registro dos dados Consolidados	Tabela dos Servidores Capacitados com o nome do participante e o curso que participou.	100%		Este item é analisado toda vez que ocorre a participação do servidor no evento.

- Acompanhamento Recursos Humanos.
- Em relação a meta, atingimos no 1º semestre – 85,71%

PERSPECTIVA: PROCESSOS

Objetivo Estratégico: Obter excelência Operacional
Responsável: Presidência do IPSEMC
Meta 1: Manter a Certificação Nível III do Programa Pró-Gestão
Indicador da Meta: Cumprimento dos requisitos para Certificação Nível III
Período de Coleta: a cada 3 meses
Fonte do Indicador: Relatório de Auditoria de Certificação

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
1	Cumprir os requisitos para Certificação Nível III do Programa de Pró – Gestão	Realizado	Manutenção do Certificado Nível III do Programa Pró Gestão	Certificação Nível III	100%		Certificação Nível III válida até 11/11/2024.

- Avaliado pelo documento da certificação.

Objetivo Estratégico: Otimizar os recursos de Tecnologia da Informação
Responsável: Comissão de Segurança e Tecnologia da Informação
Meta 1: Atualização tecnológica - 70% dos setores com recursos atualizados
Indicador da Meta: Total de setores com recursos atualizados x 100/ total de setores do IPSEMC
Período de Coleta: Bianaual
Fonte do Indicador: Política de Segurança da Informação

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar um diagnóstico da situação atual dos recursos de TI;	Em andamento	Diagnóstico Realizado.	Diagnóstico Realizado	50%		Diagnóstico realizado trimestralmente.
2	Identificar as oportunidades de melhoria e as prioridades;	Em andamento	Oportunidades de melhoria e as prioridades identificadas.	Listagem com as oportunidades e melhorias.	100%		_____
3	Implementar as ações definidas;		Ações definidas implementadas	Relatório da Comissão de Política de Segurança do Ipsemc - CPSI	95%		Falta o servidor, porque não oferecia condições técnicas (cabearmento e sistema elétrico).
4	Monitorar e avaliar os resultados obtidos;		Monitoramento e avaliação realizada.	Relatório da Comissão de Política de Segurança do Ipsemc - CPSI	95%		Falta o servidor, porque não oferecia condições técnicas (cabearmento e sistema elétrico).

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
5	Ajustar as ações quando necessário;	-----	Elaboração de ajustes.	-----	-----		O ajuste dependerá da necessidade de alinhamento do plano.
6	Comunicar os benefícios e resultados esperados do plano;	Não realizado	Benefícios e resultados dos planos comunicados.	-----	-----		-----
7	Apresentar o Manual de Políticas de Segurança da Informação para os servidores e membros dos órgãos colegiados para conscientizá-los sobre as melhores práticas quanto a LGPD, controle de acesso e recursos tecnológicos;	Realizado	Manual de Políticas de Segurança da Informação apresentado.	Manual de Políticas de Segurança da Informação apresentado.	100%		-----

8	Levar esse Manual ao conhecimento dos servidores, por meio de disponibilização no site e apresentação básica de forma presencial;	Realizado	Manual de Políticas de Segurança da Informação apresentado	Manual de Políticas de Segurança da Informação apresentado	100%		-----
9	Atualização da Cartilha de Segurança Digital de interesse dos usuários internos, membros de órgãos colegiados, segurados e stakeholders (partes interessadas);	Realizado	Cartilha de Segurança Digital atualizada	Cartilha de Segurança Digital atualizada	100%		-----
10	Levar essa Cartilha ao conhecimento dos interessados, por meio de disponibilização no site e apresentação básica de forma presencial;	Realizado	Cartilha de Segurança Digital disponibilizada.	Cartilha de Segurança Digital disponibilizada.	100%		-----

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
11	Manutenção das assinaturas eletrônicas;	Realizado	Controle e renovação das assinaturas eletrônicas.	Controle e renovação das assinaturas eletrônicas.	100%		A manutenção e renovação ficam condicionadas ao prazo de validade das referidas assinaturas eletrônicas.
12	Adquirir softwares de segurança para os computadores e notebooks do Instituto, para evitar fraudes e ataques cibernéticos;	Realizado	Softwares adquiridos.	Softwares adquiridos.	100%		Os novos computadores do Instituto já possuem softwares de segurança.
13	13. Buscar constante ajuste do sistema de gestão de documentos às necessidades e	Em andamento	Ajuste do sistema de Gestão de Documentos realizados.	----- -----	50%		-----

expectativas do Instituto.							
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

- Setor segurança da Informação

Objetivo Estratégico: Fortalecer a Comunicação Interna
Responsável: Controle Interno
Meta 1: 100 % de participação dos colaboradores nas reuniões de alinhamento realizadas.
Indicador da Meta: Quantidade de colaboradores que participaram das reuniões de alinhamento realizadas x 100 / Quantidade de colaboradores convocados
Período de Coleta: Mensal
Fonte do Indicador: Atas das reuniões

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
1	1. Promover reuniões de alinhamento mensais de equipe.	Não Realizado	Reuniões de alinhamento realizadas.	Atas da Reunião			Inclusão deste indicador, após revisão do PE
2	2. Realizar treinamento para melhorar as habilidades de comunicação entre os colaboradores.	Não realizado	Treinamento Realizado	Lista de presença			Inclusão deste indicador, após revisão do PE

Objetivo Estratégico: Gerir com eficácia a utilização dos recursos financeiros
Responsável: Diretoria de Gestão Atuarial
Meta 1: Equilíbrio Financeiro ≤ 1 (menor ou igual a 1)
Indicador da Meta: total de despesas/total de contribuições.
Período de Coleta: Anualmente
Fonte do Indicador: Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses – DIPR

Objetivo Estratégico: Aumentar a satisfação dos Segurados e Beneficiários						
Responsável :Ouvidoria						
Meta 1: 85% de satisfação dos usuários do Ipsemc.						
Indicador da Meta: Na Pesquisa de Satisfação online, o cálculo é feito através da ferramenta de mensuração: NPS (Net Promoter Score), e na Pesquisa de Satisfação impressa calcula-se o percentual dos critérios avaliados.						
Período de Coleta: Semestralmente.						
	Descrição	Situação	Resultado	Resultado	Realizado	Realizado
Fonte do Indicador: Pesquisa de satisfação.						
1	Realizar uma análise detalhada do orçamento anual, identificando áreas de oportunidade para otimização e redução de custos;	Confirmada	Análise realizada	Análise realizada	100%	-----
2	Oferecer treinamentos regulares para a equipe sobre boas práticas de gestão financeira e orçamentária;	Em andamento	Treinamentos oferecidos.	Treinamentos realizados.	50%	-----
3	Realizar uma análise de investimentos para otimizar o retorno financeiro, mantendo a segurança e a conformidade com as diretrizes regulatórias;	Em andamento	Relatório mensal de investimentos realizados.	Relatório mensais elaborados		-----
4	Diversificar investimentos para reduzir riscos.	Em andamento	Investimentos Diversificados	Investimentos Diversificados		

- DIPR

Objetivo Estratégico: Aumentar a satisfação dos Segurados e Beneficiários
Responsável : Ouvidoria
Meta 1: 85% de satisfação dos usuários do Ipsemc.
Indicador da Meta: Na Pesquisa de Satisfação online, o cálculo é feito através da ferramenta de mensuração: NPS (Net Promoter Score), e na Pesquisa de Satisfação impressa calcula-se o percentual dos critérios avaliados.
Período de Coleta: Semestralmente.
Fonte do Indicador: Pesquisa de satisfação.

	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Alcançado	Realizado 1º semestre	Realizado 2024	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar uma pesquisa de satisfação para compreender o nível de satisfação atual dos beneficiários;	Em andamento	<i>Pesquisa de satisfação realizada</i>	<i>Pesquisa de satisfação realizada</i>	50%		_____
2	2. Identificar áreas específicas que precisam de melhorias com base nos feedbacks recebidos;	Em andamento	Listagem com as áreas identificadas.	Relatório sobre a Pesquisa de Satisfação	50%		-----
3	3. Implementar melhorias nos canais de comunicação, como site institucional, aplicativo móvel e atendimento telefônico;	Realizado	Melhoria nos canais de comunicações implementados.	Melhoria nos canais de comunicações implementados	100%		-----
4	4. Garantir informações claras e acessíveis sobre benefícios e procedimentos;	Realizado	Informações claras e acessíveis garantidas.	Informações claras e acessíveis garantidas	100%		-----
5	Treinar os funcionários para oferecer um atendimento mais personalizado e eficiente;	Não realizado.	Treinamento oferecido.	-----	_____		-----
6	Desenvolver e disponibilizar materiais educativos sobre educação financeira para os beneficiários;	Realizado	Materiais educativos desenvolvidos e disponibilizados.	Materiais educativos desenvolvidos e disponibilizados	100%		-----

11. REALINHAMENTO

Neste primeiro semestre do exercício de 2024, bem como no que diz respeito à presente avaliação ocorreram ajustes efetuados pela Comissão que se reuniu com os membros e conselhos para ajustar o estritamente necessário pelo que foi aprovado em reunião extraordinária dos Conselhos Deliberativo e Fiscal no dia 11 de setembro de 2024, mesmo em meio a um volume altíssimo de atividades institucionais, pelo que continuamos incansavelmente avançando, enfrentando os muitos desafios e tentando vencê-los na busca pela excelência que desejamos.

O acompanhamento desse plano construído de forma participativa com a equipe institucional foi de extrema 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, como o planejamento está no primeiro ano, observando-se o desempenho, podemos considerar o percentual geral alcançado como altamente positivo na maioria dos grupos de ações realizadas e, não obstante ao que falta complementar está em andamento com a construção e reforma da sede do Ipsemc. A despeito de tudo que vivenciamos no contexto atual sejam guerras, conflitos, variações no mercado financeiro superamos a meta atuarial neste exercício resultado de todo o esforço feito pelo Comitê de Investimentos e pela Equipe previdenciária e respectivos Conselhos, tudo feito com muito amor, responsabilidade e compromisso.

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 cumprido o plano de capacitação por meio dos cursos e treinamentos realizados dentro do Programa de Educação Continuada, pois com o novo plano estratégico tem havido um melhor norteamo das ações previdenciárias do Ipsemc muito embora seguimos conscientes de que poderá haver ajustes caso seja necessário, pois sempre haverá monitoramento e mensuração por meio dos planos de ações para cumprimento das metas. A prática de gerenciar por meio de métricas e avaliação contínua será 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 foi 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 indicadores de desempenho é somente parte de um conjunto de providências.

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 pensado no âmbito do aspecto legal.

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.

12. AVALIAÇÃO SOBRE O SEMESTRE

O primeiro semestre deste presente exercício foi repleto de desafios no âmbito institucional. Tem sido um período de intensas dificuldades e obstáculos significativos em nosso ambiente de trabalho. A princípio, a nova lei de licitações envolveu mudanças na estrutura organizacional, adaptação a nova governança trazida pela legislação, nos procedimentos, necessidades de capacitações mais urgentes, estabelecimento de equipes dentro da pequena equipe previdenciária, novas regulações, novas propostas, adventos externos, ou até mesmo questões inerentes a relacionamento e comunicação dentro da instituição, causando muito estresse e preocupação visto que primamos pela transparência e regularidade previdenciária em todos os aspectos.

A resiliência tem sido uma qualidade essencial para superar esses desafios e adversidades, pois refere-se à capacidade de uma pessoa de se adaptar, recuperar e crescer diante de situações difíceis, como perdas, equívocos, fracassos, crises ou mudanças inesperadas. A resiliência permite:

- a) **Adaptabilidade:**
Pessoas resilientes conseguem se ajustar rapidamente às mudanças e adversidades. Em vez de ficarem paralisadas pelo medo ou pelo estresse, elas encontram maneiras de se adaptar à nova realidade, desenvolvendo novas habilidades e estratégias. É o que temos lutado para fazer e dar resultados positivos em prol de nossa previdência.
- b) **Capacidade de Superação:**
A resiliência permite que as pessoas, que são talentos na organização, enfrentem e superem dificuldades sem desistir. Ela ajuda a manter a determinação e a persistência, mesmo quando as circunstâncias parecem insuperáveis.
- c) **Desenvolvimento Pessoal:**
Ao superar desafios, as pessoas resilientes aprendem lições valiosas e se tornam mais fortes e preparadas para enfrentar futuras dificuldades. Essa evolução contribui para o crescimento pessoal e a construção de uma autoestima sólida.
- d) **Saúde Mental:**
A resiliência está associada a uma melhor saúde mental. Pessoas resilientes tendem a experimentar menos ansiedade e depressão em resposta ao estresse, pois conseguem lidar melhor com emoções negativas e manter uma perspectiva positiva, que muitas vezes os desafios, os problemas, as adversidades deixam sequelas que precisam ser trabalhadas.
- e) **Relacionamentos Fortes:**
A resiliência também é importante para manter relações saudáveis. Pessoas resilientes podem lidar melhor com conflitos e desafios em seus relacionamentos, demonstrando empatia, comunicação eficaz e capacidade de perdão, de estímulo, de suporte.
- f) **Capacidade de Inovação:**
Em contextos profissionais, a resiliência é fundamental para a inovação. Ao enfrentar obstáculos, pessoas resilientes buscam novas soluções e abordagens, contribuindo para o crescimento e o sucesso organizacional.

Assim tem sido o ano de 2024, cheio de desafios, entretanto, podemos obter um resultado positivo no Ipsemc e para isso, a resiliência foi crucial para enfrentar os desafios com coragem, otimismo e força interior, a fim de superar as dificuldades, o que tem resultado também na promoção do crescimento e desenvolvimento contínuo da equipe, tanto em nível pessoal quanto profissional.

13. CONCLUSÃO AVALIATIVA

A reavaliação periódica do planejamento estratégico é fundamental para garantir que o Ipsemc continue relevante, competitivo e capaz de atingir seus objetivos de longo prazo, mesmo diante de mudanças internas e externas, uma vez que a Autarquia está sujeita à dinâmica de mudanças previdenciárias a cada dia. A reavaliação permite:

a) Adaptação às Mudanças do Ambiente Externo:

O ambiente de negócio previdenciário está em constante mudança devido a fatores como inovações tecnológicas, mudanças regulatórias, flutuações econômicas e mudanças nas preferências legais de reformas. A reavaliação permite que a governança se adapte a essas mudanças e se mantenha atualizada.

b) Correção de Rumo:

À medida que o Ipsemc executa seu plano estratégico, pode identificar áreas onde os resultados não estão sendo alcançados conforme o esperado e aí redirecionar para os objetivos pretendidos. A reavaliação permite realinhamento visando o ajuste de suas estratégias caso seja necessário para corrigir o rumo e melhorar o desempenho.

c) Reavaliação de Prioridades:

Com o tempo, as novas normas de uma organização podem mudar. Novas oportunidades podem surgir, ou ameaças inesperadas podem demandar uma resposta rápida. A reavaliação dirige o realinhamento do planejamento estratégico e ajuda a ajustar as prioridades de acordo com a nova realidade legal.

d) Alinhamento Organizacional:

A reavaliação periódica evidencia a necessidade ou não de realinhamento do planejamento estratégico para garantir que todas as áreas da Autarquia estejam trabalhando de forma coesa em direção aos mesmos objetivos. Isso é essencial para a eficiência organizacional e para o alcance dos resultados desejados, tendo em vista a enorme responsabilidade perante os segurados o sentido de garantir-lhes os benefícios concedidos e a conceder.

e) Engajamento dos Stakeholders:

Ao reavaliar e realinhar o planejamento estratégico, a governança pode envolver e alinhar melhor seus stakeholders, como funcionários, usuários, fornecedores e parceiros institucionais, garantindo que todos estejam comprometidos com a visão e os objetivos revisados, em sendo necessidade.

f) Melhoria Contínua:

O realinhamento periódico promove uma cultura de melhoria contínua, onde a organização não apenas reage às mudanças, mas também busca constantemente formas de aprimorar suas estratégias e operações.

g) Gerenciamento de Riscos:

Com o ambiente organizacional enfrenta incertezas e volatilidades devido eventos externos, o realinhamento permite que a organização identifique e mitigue riscos potenciais de forma proativa, ajustando suas estratégias para minimizar impactos negativos.

Por fim, temos desfrutamos da experiência de que o realinhamento do planejamento estratégico é essencial para que o Ipsemc mantenha sua relevância, adapte-se às mudanças, e continue progredindo em direção aos seus objetivos de maneira eficiente e eficaz e assim cumpra efetivamente a missão institucional até porque como falou Beatriz Mello: *“Planejar-se é manter-se equilibrado em um mar de incertezas.”*



LÉA SANTANA PRAXEDES
Presidente - CRA/PB 1-2723
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 Recepção e
Protocolo – Membro
Matrícula nº 485-5

LENI SANTANA P. RIBEIRO
Membro: Revisor de Texto
Matrícula nº 879-6

P.S. Submetido ao Conselho Deliberativo Municipal de Previdência – CONDPREV e ao Conselho Fiscal Municipal de Previdência – CONFIPREV os quais aprovaram na 8ª Reunião Extraordinária do dia 11 de setembro de 2024 com registro na Ata onde foi registrada a aprovação.