



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CABEDELO



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 A 2030

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
Assessor de Informática Previdenciária

Rômulo Gomes Pereira
Diretor de Benefícios Previdenciários

Thiago Silveira
Diretor de Gestão Atuarial

Thereza Maynara de Almeida Silva
Coordenadora Previdenciária de Administração

Vanessa Vencato Lena
Coordenadora Previdenciária de Recursos Humanos

Cristiane Jaqueline Felinto
Coordenadora de Benefícios Previdenciários

Erivaldo de Lima Silva
Coordenador de Diligências Previdenciárias

Glaudenes de Figueiredo Gouveia
Ouvidora Previdenciária

Daniella Cabral de Albuquerque
Chefe do Setor de Acompanhamento Processual

Fátima Maria de Araújo Pereira
Chefe de Setor de Aposentadoria

Jackson Ângelo Pereira
Chefe do Setor de Processamento de Dados

Ângela Maria Moreira Neves
Chefe do Setor de Recepção e Protocolo

Lia Nazareth Gonçalves
Chefe do Setor de Arquivo

Leni Santana P. Ribeiro
Resp. Setor de Patrimônio e Materiais

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 DELIBERATIVO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA - CONDPREV

Léa Santana Praxedes - Presidente
Wilma Alves de Lima - Conselheira
Juliana de Lima Silva - Conselheira
Marileide Lourenço da Silva - 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
Edilza da Paixão Rodrigues

COMISSÃO PERMANENTE DE CONTROLE INTERNO DO IPSEMC - CPCI

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

ELABORAÇÃO TÉCNICA

Léa Santana Praxedes – Gestora do Planejamento Estratégico
Dárcio Xavier Ferreira – Assessor de Des. Institucional e Controle Interno – Supervisão

REVISÃO

Jackson Angelo Pereira - Revisão de texto e edição.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
1 OBJETIVO	5
2 IPSEMC	6
3 DOCUMENTOS COMPLEMENTARES.....	6
4 MATRIZ DE RESPONSABILIDADE	8
5 DETALHAMENTO DO PROCESSO	9
6 PERFIL	9
7 DETALHAMENTO DO PROCESSO DE PLANEJAMENTO	10
8 RESULTADOS DA ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.....	12
9 PLANO DE AÇÃO	14
10 PLANO DE COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA.....	21
11 REUNIÃO PARA DISCUSSÃO/ALINHAMENTO DA ESTRATÉGICA	23
12 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS	26
ANEXOS.....	27

APRESENTAÇÃO

"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 re-elaboração 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." Com o advento da Emenda Constitucional 103/2019 o município se adequou à norma constitucional com o advento da Emenda à Lei Orgânica nº 24/2020 e a Lei Municipal nº 2.076/2020 que a Referendou.

Constituem-se em diretrizes da gestão previdenciária do IPSEMC, os pilares pautados nos princípios estabelecidos pelo 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, instituído pela Portaria MPS Portaria MPS nº 185/2015, pois é certificado em nível III.

O IPSEMC é organizado com base em normas gerais de contabilidade e atuária de modo a garantir seu equilíbrio financeiro e atuarial. Está submetido à orientação, supervisão, controle e fiscalização do Tribunal de Contas do Estado – TCE-PB e do Ministério da Previdência Social por meio da Secretaria Especial dos Regimes Próprios de Previdência Social – SPREV. Seus recursos financeiros são constituídos pela contribuição do ente público (patronal), dos segurados ativos, parcela dos inativos sobre os quais incide a contribuição, rendimentos das aplicações e compensação previdenciária financeira. Estes recursos só podem ser utilizados para pagamento de benefícios previdenciários previsto no rol legal da autarquia sendo proibida a sua utilização para qualquer outro fim, incluindo ações de assistência social e saúde com exceção do valor destinado à taxa de administração que equivale a 3,6% da base de contribuição dos segurados ativos do ano imediatamente anterior utilizada para manutenção das atividades do Instituto.

Essas disponibilidades financeiras vinculadas ao IPSEMC estão aplicadas no mercado financeiro e de capitais brasileiro em conformidade com as normas estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional – CMN, bem como em conformidade com as demais normas emanadas pelos órgãos de controle e também pela Política Anual de Investimentos – PAI. É de fundamental importância que essas determinações legais sejam observadas e cumpridas uma vez que são imprescindíveis à garantia dos benefícios previdenciários.

Ainda no cumprimento de sua missão o IPSEMC, além de atender às questões administrativas e legais, desenvolve um trabalho sistemático de formação previdenciária, de humanização, valorização e integração dos seus servidores e do segurado inativo.

O IPSEMC é dirigido e representado pelo cargo em regime de mandato de Presidente, que foi instituído e regulamentado pela Lei Municipal nº 1.234/2005, de 11 de maio de 2005, em seu artigo 12, ocupado atualmente por servidora pertencente ao quadro de provimento efetivo do município cedida para esta finalidade.

O quadro de pessoal do IPSEMC é composto de uma estrutura minimamente necessária, cujos cargos são ocupados, em quase sua totalidade por servidores também pertencentes ao quadro de provimento efetivo, em consonância com as Leis Municipais nº 1.401/2008, datada de 04 de abril de 2008 e nº 1.580/2012, datada de 29 de junho de 2012. Além do quadro de servidores, o Instituto conta com o apoio dos Conselhos Deliberativo - CONDPREV e do Conselho Fiscal – CONFIPREV, do Comitê de Investimentos – COI e das Comissões constituídas regulamentadas por normas legais para dar suporte à gestão previdenciária municipal.

Os Conselhos Deliberativo e Fiscal, instituídos pela Lei Municipal nº 1.709/2014, datada de 18 de junho de 2014, data em que o Conselho Previdenciário, que era único, foi dividido em dois CAMPREV e CONFIPREV, objetivando uma melhor organização e acompanhamento da gestão, os quais tem como competências principais avaliar, acompanhar, deliberar e contribuir de forma efetiva com a gestão previdenciária. Por último, foram alterados e atualizados por meio da Lei Municipal nº 2.283/2023, de 16 de maio de 2023.

O Comitê de Investimentos composto por 6 (seis) membros designados pela Portaria nº 29/2016, tem a finalidade precípua de dar suporte técnico e assessorar no processo decisório quanto à formulação e à execução da política de investimentos dos recursos garantidores das reservas técnicas do plano de benefícios do RPPS, sendo de sua competência analisar a conjuntura, cenários e perspectivas de mercado e seu reflexo no patrimônio do Instituto, traçar estratégias de composição de ativos e de alocação com base nos cenários, avaliar as opções de investimento e estratégias que envolvam compra, venda e/ou renovação dos ativos da carteira do IPSEMC diversificada entre vários fundos com o objetivo de se alcançar a meta atuarial, avaliar riscos potenciais, analisar os resultados e ofertar subsídios para a elaboração ou alteração na Política de Investimentos ou mesmo mudança de procedimentos em geral frente à intensa volatilidade do mercado financeiro principalmente nestes tempo de crises.

Neste momento, o IPSEMC encerra o exercício de 2023, em nível de dezembro/2023, tendo a seguinte composição em seu quadro de segurados:

- 2.195 (segurados ativos) – atualização 06.12.2023 - SEAD
- 506 (quinhentos e seis) segurados inativos;
- 112 (cento e doze) pensionistas;

Na informação acima pode-se verificar o quão preocupante é a situação da previdência que a cada dia recebe em seu quadro mais beneficiários que saem da atividade e entra na inatividade aumentando a despesa, por estas razões há sempre necessidade de realização de concurso público para alimentar a base de contribuição no ente federativo, para conter o aumento do déficit atuarial, entre outros. Quando isto não ocorre a base tipo pirâmide vai sendo invertida e dificultando o sistema já tão castigado por inúmeros fatos ocorridos ao longo de várias gestões.

A Gestão do IPSEMC irá prezar pela manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP como o principal documento que chancela a gestão e é fornecido pela Secretaria Nacional de Políticas de Previdência Social – SPPS, do Ministério da Previdência – MF, que atesta o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, pelo regime próprio de previdência social de um Estado, do Distrito Federal ou de um Município, ou seja, atesta que o ente federativo segue normas de boa gestão de forma a assegurar o pagamento dos benefícios previdenciários aos seus segurados. É exigido para situações como realização de transferências voluntárias de recursos pela União, celebração de acordos, contratos, convênios ou ajustes, concessão de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais e repasse de valores devidos em razão da compensação financeira.

A Gestão do IPSEMC também fará sempre o possível para que o percentual destinado à Taxa de Administração, o equivalente a 3,6% (três vírgula seis por cento) seja bem tratada, economizada e bem gerida a fim de que possa cumprir sua política de sustentabilidade. Entretanto, a formatação deste documento se dá pelo sucesso do primeiro planejamento relativo ao período de 2018 a 2023 o qual promoveu resultados excelentes. Com este não será diferente, porque planejar e replanejar é o melhor caminho visto que ficam estabelecidos os principais pilares estratégicos de sustentação, seus objetivos estratégicos como também determina de que forma possamos alcançá-los. Sendo assim, sabemos que é o planejamento que torna possível avaliar e pensar em alternativas eficientes, racionais, traçar metas alcançáveis a curto, médio e longo prazo com o fito de se obter resultados eficazes.

Por estas e outras razões aqui descritas, este documento foi formatado para ajustar o caminho para que se possa cumprir a proposta de excelência no serviço previdenciário municipal.

LÉA SANTANA PRAXEDES
PRESIDENTE DO IPSEMC

1 - OBJETIVO

Organizar a elaboração do Planejamento Estratégico para o Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Cabedelo no período de 2024 a 2030. Este processo foi conduzido por meio de um Workshop realizado nos dias 10 a 12 de abril de 2023, envolvendo os servidores do IPSEMC. Durante o evento foi promovida uma imersão que abordou tanto os aspectos teóricos quanto práticos, visando proporcionar uma experiência significativa à equipe técnica institucional.

2 – IPSEMC

O quadro abaixo traz informações sobre o IPSEMC. Dados fornecidos pelo ISP-RPPS que demonstra a situação da autarquia quanto aos requisitos de exigências do Índice de Situação Previdenciária.

DADOS DO IPSEMC – REFERÊNCIA NOV/DEZ 2023	
512 BENEFICIÁRIOS E 111 SEGURADOS	
22 SERVIDORES (EFETIVOS – PMC/ COMISSIONADOS)	
2.195 – SEGURADOS ATIVOS	
ADMINISTRAÇÃO DE R\$ 320.139.253,42 MILHÕES DE ATIVOS	
NÍVEL III – PROGESTÃO	
ISP-RPPS - MÉDIO PORTE EM RPPS	
ISP-RPPS - ÍNDICE DE REGULARIDADE – A	
ISP-RPPS - ÍNDICE DE INFORMAÇÕES – A	
ISP-RPPS - ÍNDICE DE GESTÃO – A	
ISP-RPPS - ÍNDICE DE SUFICIÊNCIA FINANCEIRA – B	
ISP-RPPS - ÍNDICE DE ACUMULAÇÃO DE RECURSOS – B	
CLASSIFICAÇÃO EM FINANÇAS E LIQUIDEZ – B	
ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA – B	
CLASSIFICAÇÃO EM ATUÁRIA – B	
INDICATIVO DE SITUAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – B	
PERFIL ATUARIAL - III	

Figura 1 - DADOS DO IPSEMC



3 DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

O IPSEMC que é certificado no Nível III do Pró-Gestão RPPS, os documentos complementares apresentados aqui estão inseridos dentro do padrão exigido para certificação, que ao longo da atual gestão tem se desenvolvido um trabalho de levar a previdência municipal ao patamar de excelência.



IPSEMC - INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CABEDELÓ MARCOS DA GESTÃO DO IPSEMC

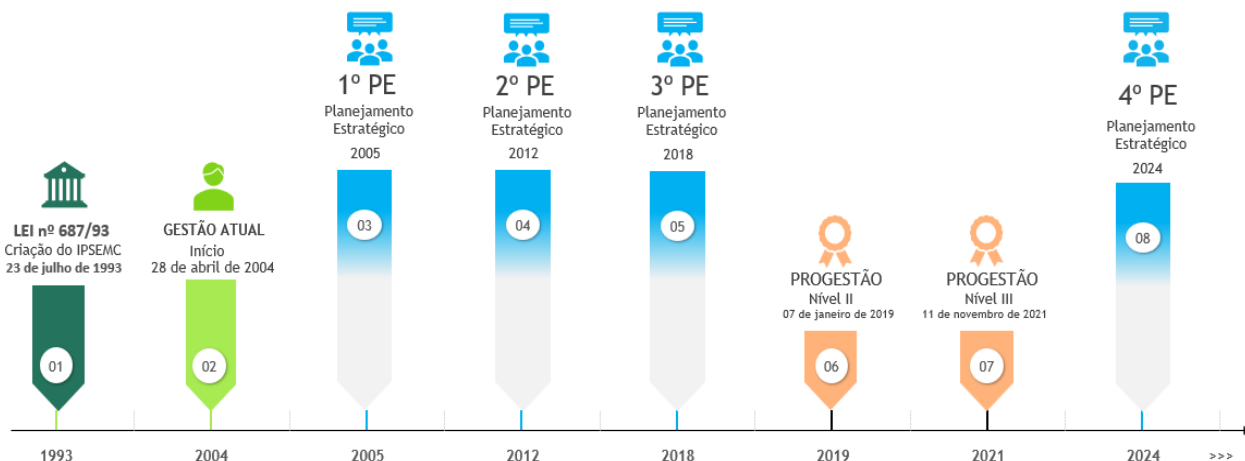


Figura 2 – Time Line da Inserção do pro-gestão e planejamento estratégico na atual gestão

O planejamento estratégico iniciou-se com a atual gestão em 2005, tendo seguido em 2012, 2018, onde com adesão ao PRO-GESTÃO em 2019, o Ipsemc passou diretamente para o nível II, sem passar pelo nível I por já ter respaldo técnico para tal; em 2021 através da implantação do programa alçou o Nível III. Isso se deve ao fato de que esta Autarquia optou por adotar o modelo de governança estabelecido pelo referido programa, que orienta nosso planejamento estratégico. Os documentos complementares para o PE incluem:

1. Resolução Normativa-RN Nº 07/2023 de 31 de outubro de 2023 - Estabelece a Política Anual de Investimentos / 2024 do IPSEMC e delibera outras providências.
2. Resolução do Conselho Monetário Nacional - CMN nº 4.963, de 25 de novembro de 2021.
3. Portaria MTP nº 1.467/2022, de 2 de junho de 2022.
4. Resolução nº 009/2023 de 27 de dezembro de 2023.
5. Matriz de Riscos

4 – MATRIZ DE RESPONSABILIDADE

O Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Cabedelo - IPSEMC tem definida na sua Matriz de Responsabilidade o Principal Responsável (P) e o Co-responsável (C) das atividades do Planejamento Estratégico.

MATRIZ DE RESPONSABILIDADES – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO						
Nº	ATIVIDADES	PARTICIPANTES				
		PRESIDÊNCIA	ASSESSORIAS	DIRETORIAS	COORDENADORIAS	CHEFIAS DE SETORES
1	Definição do perfil da organização.	P	P	P	C	C
2	Definição das Diretrizes Organizacionais (Visão, Missão e Valores).	P	P	P	C	C
3	Elaboração da Matriz SWOT para levantar as oportunidades e melhoria e as forças e fraquezas.	P	P	P	C	C
4	Definição dos objetivos estratégicos da sua organização	P	P	P	C	C
5	Definição dos indicadores e metas da sua organização.	P	P	P	C	C
6	Elaboração do mapa estratégico	C	P	P	C	C
7	Elaboração do plano de ação da sua organização	C	P	P	C	C
8	Elaboração do plano de comunicação da estratégia	C	P	P	C	C
9	Realizar reuniões de monitoramento da estratégia	C	P	P	C	C
10	Emitir Relatório Semestral de Acompanhamento do Plano Estratégico do IPSEMC	C	P	P	C	C

Tabela 1 – Matriz do Planejamento Estratégico

(P) = Principal Responsável.

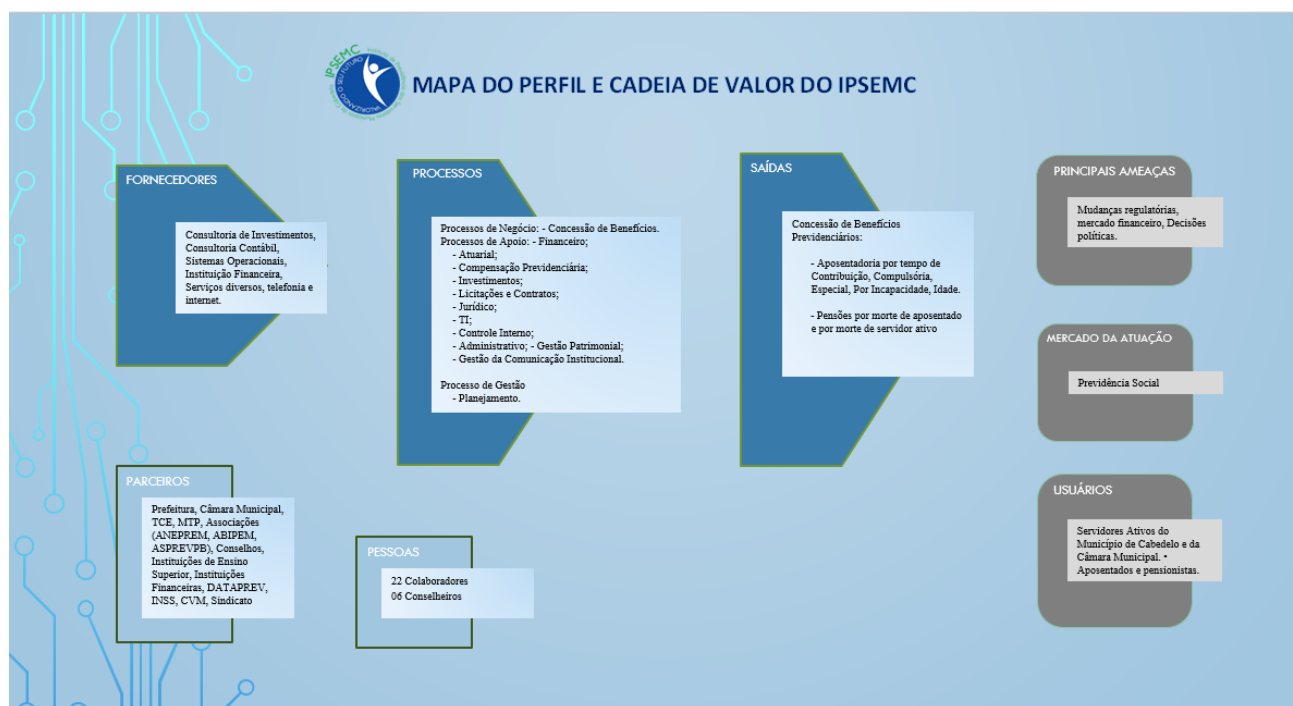
(C) = Corresponsável)

5 – DETALHAMENTO DO PROCESSO



FIGURA 1 - PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PE

6 – PERFIL



7 – DETALHAMENTO DO PROCESSO DE PLANEJAMENTO

Etapa	Atividade	Responsável pela ação	Detalhamento da atividade a ser realizada
1	Definição do perfil da organização.	Todos os servidores e conselheiros do Ipsemc participaram do workshop realizado durante três dias em forma de curso intensivo, de, em que técnicas, habilidades, saberes, artes etc. foram demonstrados e aplicados. Uma verdadeira oficina, laboratório para construção do nosso planejamento estratégico.	Reunir equipe para o processo de definição do perfil. Realizar reunião para a definição do perfil da organização. Elaborar o mapa de perfil com informações sobre a natureza das atividades da organização analisando: entradas, processos, saídas, parceiros, força de trabalho, principais ameaças, mercado de atuação, segmentos, principais clientes, requisitos das partes interessadas. Aprovar o perfil da organização junto ao Conselho Deliberativo.
2	Definição das Diretrizes Organizacionais (Visão, Missão e Valores).		Reunir a alta gestão e os Conselheiros para análise e definição das Diretrizes Organizacionais (Visão, Missão e Valores). Aprovar as Diretrizes Organizacionais junto ao Conselho.
3	Elaboração da Matriz SWOT para levantar as oportunidades e melhoria e as forças e fraquezas.		A organização deve realizar o levantamento das diversas oportunidades e ameaças, existentes no ambiente externo, bem como as forças e fraquezas, pertencentes ao ambiente interno. A análise deve considerar os seguintes dados de entradas (os mais recentes disponíveis): - Relatório de Gestão Atuarial - Avaliação Atuarial - Resultados da Política de Investimentos - Planos de Custeio - Resultados das pesquisas de satisfação - Relatórios de investimentos - Cenários e Estudos Econômicos - Diretrizes estratégicas municipais ou estaduais - Relatório de Gestão das atividades realizadas - Portarias, Resoluções da CVM, - Planos de trabalho dos Conselhos Deliberativo e Fiscal - outros Além das informações acima a organização deve complementar a análise dos ambientes externo e interno, considerando outras informações relevantes.
4	Definição dos objetivos estratégicos da sua organização		Reunir os responsáveis das áreas para a definição dos objetivos que devem estar alinhados as perspectivas estratégicas. O grupo deve avaliar os objetivos para definição das perspectivas de Resultados, Segurados e Beneficiários, Processos Internos e Aprendizagem e Educação que nortearão os rumos da gestão do Instituto de Previdência.
5	Definição dos indicadores e metas da sua organização.		A organização deve estabelecer indicadores dos objetivos estratégicos definidos, assim como sua fórmula para cálculo, periodicidade de coleta e meta.

			Para a definição das metas dos indicadores, verificar a coerência quando os mesmos já são resultantes de outros e que não podem ser estabelecidos sem considerar a relação causa efeito. As metas dos indicadores deverão ser definidas para o período mínimo de 1 ano. O resultado é a matriz de indicadores que deverá ser acompanhando pelos gestores responsáveis de cada objetivo.
6	Elaboração do mapa estratégico		Elaboração do mapa estratégico deve ser a copilação das as informações definida nas etapas anteriores Visão, Missão, Valores, Objetivos Estratégicos. Aprovação do mapa Estratégico
7	Elaboração do plano de ação da sua organização	Presidência, Coordenadoria de RH, Chefe do Setor de Acompanhamento Processual, Assessor de Controle Interno e o Chefe do Setor de Processamento de Dados.	Os aspectos priorizados pela organização nas etapas de anteriores deverão estar atendidos nos Planos de Ação. Os planos são o desdobramento dos objetivos estratégicos e precisam estar alinhados com os seus respectivos objetivos estratégicos no momento da sua elaboração. Cada gestor deve estabelecer junto com a sua equipe como o seu plano de ação de sua área será elaborado, podendo ser por meio de reunião, workshop, outro. Todas as áreas, inclusive Presidência e Conselhos devem ter seus planos de ação elaborados.
8	Elaboração do plano de comunicação da estratégia		A organização deve elaborar a estratégia de comunicar o seu planejamento estratégico para todas as partes interessadas (Servidores, Segurados, Beneficiários, Conselheiros, Fornecedores, Parceiros, outros). Os mecanismos utilizados para fazer esta comunicação podem ser: Reuniões, site da organização, folder, quadros de aviso, publicações internas e externas levando em consideração as informações que poderão ser divulgadas, conforme cada parte interessada.
9	Realizar reuniões de monitoramento da estratégia	Presidência, Coordenadoria de RH, Chefe do Setor de Acompanhamento Processual, Assessor de Controle Interno e o Chefe do Setor de Processamento de Dados.	A Presidência e sua Direção Executiva deve indicar como as reuniões de verificação de execução do planos de ação devem ser acompanhadas para o atingimento de seus objetivos estratégicos e dos planos de ação. Analisar o desempenho com a Diretoria Executiva e com o Conselho Deliberativo. Apresentar o acompanhamento das áreas em relação as metas estabelecidas. Sugere-se ter um procedimento para verificação e implantação de ações corretivas caso as metas ou as ações não sejam atingidas.

8 - RESULTADOS DA ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

8.1. DECLARAÇÕES ESTRATÉGICAS

8.2. DEFINIÇÃO DO NEGÓCIO

Promover o bem-estar e a manutenção da qualidade de vida dos previdenciários segurados e beneficiários do IPSEMC, no longo prazo.

8.3. DEFINIÇÃO DO SLOGAN

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

8.4. DECLARAÇÃO DA 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.

8.5. DECLARAÇÃO DA VISÃO

Ser referência na gestão previdenciária, com inovação e sustentabilidade, garantindo a segurança financeira e social dos nossos segurados .

8.6. DECLARAÇÃO DOS VALORES

♣ *Transparência*

Aprimorar a transparência e a honestidade institucional de modo a aumentar confiança, a respeitabilidade com os segurados e sociedade em geral.

♣ *Excelência na Gestão*

Promover a melhoria contínua dos resultados organizacionais, de forma lógica e sustentável, mantendo a conformidade com os padrões comparáveis aos das melhores organizações previdenciárias.

♣ *Sustentabilidade*

Desenvolver a cultura da responsabilidade institucional e, socioambiental visando realizar ações que contribuirão para o bem-estar e a defesa dos interesses dos previdenciários e da sociedade.

♣ **Educação Previdenciária**

Fortalecer a educação continuada visando disseminar o conhecimento previdenciário com informações de qualidade; promover ações educacionais com o propósito de conscientizar aos segurados sobre seus deveres e direitos.

♣ **Ética**

Ética: Agir de acordo com os princípios morais que delimitam as relações pessoais e impessoais descritas no Código do IPSEMC.

8.7. DECLARAÇÃO DAS POLÍTICAS

PÚBLICO-ALVO	POLÍTICA
PODER PÚBLICO	Desenvolver atividades com transparência e legalidade em consonância com os órgãos públicos e fiscalizadores.
SOCIEDADE CIVIL	Zelar por uma imagem positiva do IPSEMC através de ações transparentes, éticas e respeitando as partes interessadas.
SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DO MUNICÍPIO	Alinhar o desenvolvimento das atividades do IPSEMC aos interesses dos previdenciários, visando o seu bem-estar e a manutenção de sua qualidade de vida.
DEPENDENTES	Garantir a continuidade dos benefícios previdenciários, nas formas legais.

8.8 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.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEFINIDOS PARA AS PESPECTIVAS			
Nº	Sustentabilidade	Nº	Segurados e Beneficiários
1	Gerir com eficácia a utilização dos recursos financeiros.	1	Aumentar a Satisfação dos Segurados e Beneficiários

8.9 INDICADORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

	Perspectiva	Objetivo Estratégico	Nome do Indicador	Meta	Fórmula de Cálculo	Unidade de Medida	Polaridade	Período de Coleta	Responsável	Fonte do Indicador
1	Educação Previdenciária	Fortalecer a Competência das Pessoas	% profissionais do quadro do Ipsemc com exigência da Certificação Profissional <u>certificados</u> .	80%	Total de profissionais do quadro do Ipsemc com exigência da Certificação Profissional <u>certificados</u> x 100 / Total dos profissionais do quadro do IPSEMC com exigência da certificação profissional.	Percentual	Quanto Maior Melhor	Semestralmente	RH	Cumprimento do Plano de Capacitação
			% de Servidores do Ipsemc Capacitados	100%	Total de servidores do Ipsemc capacitados X 100 / Total de Servidores do Ipsemc	Percentual	Quanto Maior Melhor	Semestralmente	RH	Cumprimento do Plano de Capacitação
		Ampliar a Educação Financeira e Previdenciária aos Segurados	% de Participação dos servidores ativos em Seminários promovidos pelo Ipsemc	40%	Total dos servidores ativos participantes do seminário X 100 / Total de Servidores participantes do seminário	Percentual	Quanto Maior Melhor	Anualmente	RH	Cumprimento do Plano de Capacitação
2	Processos	Obter Excelência Operacional	Nível III da Certificação do Programa Pró-Gestão	Nível III	Cumprimentos dos requisitos para Certificação Nível III	Nível	Quanto Maior Melhor	a cada 3 anos	Presidência	Relatório de Auditoria de Certificação
		Otimizar os Recursos de TI	Atualização Tecnológica	70%	Total de Setores com Recursos Atualizados X 100 / Total de Setores do Ipsemc	Percentual	Quanto Maior Melhor	Bianual	Comissão de Segurança de TI	Política da Segurança da Informação
		Fortalecer a Comunicação Interna	%de participação dos colaboradores nas reuniões de alinhamento realizadas	100%	Quantidade de colaboradores que participaram das reuniões de alinhamento realizadas x 100 / Quantidade de colaboradores convocados	Percentual	Quanto Maior Melhor	Mensal	Controle Interno	Atas da Reunião
3	Sustentabilidade	Gerir com eficácia a utilização dos recursos Financeiros	Equilíbrio Financeiro	< = 1	Total de Despesas / Total de Ingressos	Índice	Quanto Menor Melhor	Anualmente	Diretoria de Gestão Atuarial	DIPR
4	Segurados e Beneficiários	Aumentar a Satisfação dos usuários	% de satisfação dos usuários na Pesquisa de Satisfação	85%	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.	Percentual	Quanto Maior Melhor	Semestralmente	Ouvidoria	Pesquisa de Satisfação

9-PLANO DE AÇÃO

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivo Estratégico: Fortalecer a competência das Pessoas
Responsável: Coordenadoria de Recursos Humanos

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 $\frac{\text{certificados}}{\text{Total dos profissionais do quadro do IPSEMC com exigência da certificação profissional}} \times 100$
Período de Coleta: Semestralmente
Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
1 –Oferecer um Curso Preparatório para a Prova de Certificação Profissional.	Curso preparatório oferecido.	Lista de presença no Curso.
2- Promover a inscrição para a Prova de Certificação .	Certificado Profissional Expedido.	Certificação Profissional

Meta 2: Capacitar 100% dos servidores do IPSEMC
Indicador da Meta: Número servidores do Ipsemc capacitados $\times 100 / \text{Total de servidores do Ipsemc}$
Período de Coleta: Semestralmente
Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
1. Realizar capacitações/treinamentos;	Plano de Capacitação e Treinamento.	Plano de Capacitação e Treinamento.
2. Confirmar a participação do servidor no evento ;	Participação do servidor confirmada.	Documento comprobatório de sua participação no evento.
3. Registrar o nome do servidor e o curso/ treinamento que participou,	Registro dos dados consolidados.	Tabela de Servidores Capacitados e o nome do curso que participou.

Objetivo Estratégico: Ampliar a Educação Financeira e Previdenciária aos Segurados

Responsável: Coordenadoria de Recursos Humanos

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

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

Período de Coleta: Anualmente

Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
Selecionar os assuntos a serem abordados acerca de Educação Financeira e Previdenciária;	Assuntos a serem abordados acerca de Educação Financeira e Previdenciária selecionados.	Listagem dos Assuntos a serem abordados acerca de Educação Financeira e Previdenciária.
Definir os cursos/ seminários ou palestras;	Cursos/ seminários ou palestras definidos.	Programação do Curso.
Selecionar professores e /ou palestrantes para ministrar cursos/ seminários ou palestras;	Professores e /ou palestrantes para ministrar os cursos/ seminários ou palestras selecionados .	Divulgação da programação do curso ou palestra com a identificação do ministrante.
Realizar os eventos;	Eventos realizados.	Lista de presença do Evento .
Aferir o resultado final do quantitativo de participantes através da lista de presença.	Resultado final do quantitativo de participantes através da lista de presença aferido.	Gráfico do Quantitativo de participantes

PERSPECTIVA: PROCESSOS

Objetivo Estratégico: Obter Excelência Operacional

Responsável: Presidência do IPSEMC

Meta 1: 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

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
Cumprir os requisitos para Certificação Nível III do Programa de Pró – Gestão	Manutenção do Certificado Nível III do Programa Pró Gestão.	Certificado Nível III do Programa Pró – Gestão

Objetivo Estratégico: Otimizar os recursos de Tecnologia de 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: Bianual

Fonte do Indicador: Política de Segurança da Informação

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
1. Realizar um diagnóstico da situação atual dos recursos de TI	Diagnóstico Realizado.	Relatório com o diagnóstico.
2. Identificar as oportunidades de melhoria e as prioridades.	Oportunidades de melhoria e as prioridades identificadas.	Listagem com as oportunidades de melhoria e as prioridades.
3. Implementar as ações definidas;	Ações definidas implementadas.	Listagem com as ações implementadas.
4. Monitorar e avaliar os resultados obtidos;	Monitoramento e avaliação realizada.	Relatório de avaliação técnica.
5. Ajustar o plano conforme necessário;	Elaboração de ajustes.	Plano de mudança com ajustes.

6. Comunicar os benefícios e resultados esperados do plano;	Benefícios e resultados dos planos comunicados.	Reunião para comunicar os benefícios e resultados dos planos.
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;	Manual de Políticas de Segurança da Informação apresentado.	Reunião para apresentação do Manual de Políticas de Segurança e Informação
8. Levar esse Manual ao conhecimento dos servidores, por meio de disponibilização no site e apresentação básica de forma presencial;		Publicação no site e Reunião.
9. Atualização da Cartilha de Segurança Digital de interesse dos usuários internos, membros de órgãos colegiados, segurados e stakeholders (partes interessadas);	Cartilha de Segurança Digital atualizada.	Publicação da Cartilha atualizada no site.
10. Levar essa Cartilha ao conhecimento dos interessados, por meio de disponibilização no site e apresentação básica de forma presencial;	Cartilha de Segurança Digital Disponibilizada.	Publicação no site e Reunião.
11. Manutenção das assinaturas eletrônicas;	Controle e renovação das assinaturas eletrônicas.	Assinaturas eletrônicas válidas.
12. Adquirir softwares de segurança para os computadores e notebooks do Instituto, para evitar fraudes e ataques cibernéticos;	Softwares adquiridos.	Softwares instalados.
13. Buscar constante ajuste do sistema de gestão de documentos às necessidades e expectativas do Instituto.	Ajuste do sistema de Gestão de Documentos realizados.	Sistema de Gestão com funcionamento eficiente.

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

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
1. Promover reuniões de alinhamento mensais de equipe.	Reuniões de alinhamento realizadas.	Atas da Reunião
2. Realizar treinamento para melhorar as habilidades de comunicação entre os colaboradores.	Treinamento Realizado	Lista de presença

PERSPECTIVA: SUSTENTABILIDADE

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 ingressos.
Período de Coleta: Anualmente
Fonte do Indicador: Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses – DIPR

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
1. Realizar uma análise detalhada do orçamento anual, identificando áreas de oportunidade para otimização e redução de custos;	Análise realizada.	Relatório de demandas e aquisições.
2. Oferecer treinamentos regulares para a equipe sobre boas práticas de gestão financeira e orçamentária;	Treinamentos oferecidos.	Plano de Capacitação e Treinamento
3. Realizar uma análise de investimentos para otimizar o retorno financeiro, mantendo a segurança e a conformidade com as diretrizes regulatórias;	Relatório mensal de investimentos realizados.	Relatório mensal de investimentos
4. Diversificar investimentos para reduzir riscos.	Investimentos Diversificados	Relatório Mensal de Investimentos.

PERSPECTIVA: SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS

Objetivo Estratégico: Aumentar a satisfação dos usuários do IPSEMC

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.

Detalhamento	Resultado Esperado	Indicador
1. Realizar uma pesquisa de satisfação para compreender o nível de satisfação atual dos beneficiários;	Pesquisa de satisfação realizada	Formulário de Pesquisa
2. Identificar áreas específicas que precisam de melhorias com base nos feedbacks recebidos;	Identificação das áreas que precisam de melhorias.	Relatório da Ouvidoria
3. Implementar melhorias nos canais de comunicação, como site institucional, aplicativo móvel e atendimento telefônico;	Melhoria nos canais de comunicações implementados.	Canais de comunicação atualizados.
4. Garantir informações claras e acessíveis sobre benefícios e procedimentos;	Informações claras e acessíveis garantidas	Cartilha Previdenciária
5. Treinar os funcionários para oferecerem um atendimento mais personalizado e eficiente;	Treinamento oferecido.	Programa de treinamento.
6. Desenvolver e disponibilizar materiais educativos sobre educação financeira para os beneficiários;	Materiais educativos desenvolvidos e disponibilizados.	Cartilha de Educação financeira.

10-PLANO DE COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA

PARTE INTERESSADA	O QUE COMUNICAR?	OBJETIVO DA COMUNICAÇÃO	MEIO DE DIVULGAÇÃO	REGISTRO
RECURSOS HUMANOS	- Fortalecer a competência das pessoas. - Ampliar a educação financeira e previdenciária aos segurados. - Obter excelência operacional - Fortalecer a comunicação interna	- Melhorar desempenho individual, aumentar a produtividade, adaptação às mudanças, alinhar com as metas institucional. - Promover a consciência financeira, reduzir riscos financeiros, empoderar os segurados, alinhar com responsabilidade corporativa os segurados. - Melhorar desempenho institucional, desenvolver os colaboradores tanto no individual quanto no coletivo, inovar para aprimorar os processos e aumentar a eficiência. - Aumentar o engajamento dos colaboradores mantendo-os informados, motivados e conectados com os objetivos e valores institucional, aumentar a eficiência operacional utilizando uma comunicação mais eficaz, minimizar conflitos e mal-entendidos, facilitar implementação de mudanças que facilite a compreensão dos colaboradores, estimular a cultura institucional.	Reunião Geral	Atas da reunião, lista de presença e registro por imagem.
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Otimizar os recursos de TI.	Realizar um diagnóstico da situação atual dos	Reunião Geral	Atas da reunião, lista de presença e

		recursos de TI, identificar as oportunidades de melhoria e as prioridades, implementar as ações definidas, monitorar e avaliar os resultados obtidos, ajustar o plano conforme necessário comunicar os benefícios e resultados esperados do plano, 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.		registro por imagem.
DIRETORIA ADM. E FINANCEIRA	1. Gerir com eficácia a utilização dos recursos financeiros	Realizar uma análise detalhada do orçamento anual, identificando áreas de oportunidade para otimização e redução de custos, fortalecer o controle interno para prevenir fraudes, desperdícios e irregularidades financeiras, oferecer treinamentos regulares para a equipe sobre boas práticas de gestão financeira e orçamentária, realizar uma análise de investimentos para otimizar o retorno financeiro, mantendo a segurança e a conformidade com as diretrizes regulatórias, e diversificar investimentos para reduzir riscos.	Reunião Geral	Atas da reunião, lista de presença e registro por imagem.
OUIDORIA	1. Aumentar a Satisfação dos Segurados e Beneficiários	Realizar uma pesquisa de satisfação para compreender o nível de satisfação atual dos segurados e beneficiários,	Reunião Geral	Atas da reunião, lista de presença e registro por imagem.

		<i>Identificar áreas específicas que precisam de melhorias com base nos feedbacks recebidos, implementar melhorias nos canais de comunicação, como site institucional, aplicativo móvel e atendimento telefônico, garantir informações claras e acessíveis sobre benefícios e procedimentos, treinar os funcionários para oferecer um atendimento mais personalizado e eficiente; e, desenvolver e disponibilizar materiais educativos sobre educação financeira para os beneficiários.</i>		
--	--	--	--	--

11-REUNIÃO PARA DISCUSSÃO/ALINHAMENTO DA ESTRATÉGIA

REUNIÃO - SEMESTRAL

12-CONSIDERAÇÕES FINAIS

“E já passou da hora de não pensarmos apenas no que a previdência pode fazer por nós; Perguntemo-nos, também, o que podemos nós fazer pela nossa previdência.”
(Léa S. Praxedes)

Ao concluir este planejamento estratégico, é importante fazer algumas considerações finais para garantir que todas as etapas tenham sido abordadas e que a estratégia esteja bem definida. Aqui estão algumas considerações que queremos levar em conta:

Revisão dos objetivos:

Certificamos que os objetivos estratégicos definidos estão claros, mensuráveis e realistas e estão alinhados com a visão e missão do Ipsemc.

Análise do ambiente:

Revisamos as análises internas e externas realizadas durante o processo de workshop para fins de elaboração do planejamento estratégico, onde foram identificadas corretamente as oportunidades e ameaças do ambiente, bem como as forças e fraquezas internas.

Definição de metas e indicadores:

Estabelecemos metas claras e específicas para cada objetivo estratégico. Além disso, foram criados os indicadores-chave de desempenho (KPIs) que serão usados para monitorar o progresso e avaliar o sucesso da implementação da estratégia.

Alocação de recursos:

Consideramos cuidadosamente os recursos necessários para executar as estratégias, sejam recurso financeiros, humanos e tecnológicos, pois mesmo com todos os atos e fatos limitantes fazemos de tudo para ter um ambiente humanizado, transparente visando o gerenciamento de todos os recursos de forma eficiente.

Comunicação e envolvimento:

Este planejamento teve a participação de todos os servidores do Ipsemc e, a partir daí já ocorreu uma comunicação abrangente para garantir que a estratégia seja compreendida e aceita por todos os membros da autarquia, inclusive os membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, tendo em vista a relevância dessa participação, pois todos são parte interessada nessa processo e obter apoio é fundamental.

Monitoramento e avaliação contínuos:

Também ficou estabelecida as formas de monitoramento e avaliação para acompanhar o progresso da implementação das estratégias. Isso permitirá fazer ajustes quando necessário e garantir que as estratégias estejam gerando os resultados desejados.

Flexibilidade e adaptação:

Reconhecemos que o ambiente previdenciário além de complexo está em constante mudança e que as estratégias pode precisar ser ajustada ao longo do tempo. Para isso, a equipe deverá estar aberta a fazer adaptações e revisões conforme necessário para garantir que as estratégias permaneçam relevantes e eficazes.

Liderança e comprometimento:

Neste sentido, a Presidência, a Diretoria Executiva e a Comissão de Controle terão uma importância fundamental no sentido de se comprometer para impulsionar a implementação das estratégias. Cada Diretor, Coordenador, Chefe de Setor deverão estar dispostos a tomar as medidas necessárias e a fornecer as possibilidades legais adequadas para garantir o sucesso das estratégias.

Lembrando que essas são apenas algumas considerações gerais. O planejamento estratégico pode variar dependendo da natureza e do contexto da organização, em nosso caso, nosso negócio é “previdência” – “concessão de benefícios previdenciários” – “aposentadorias e pensões”. Neste sentido é sempre recomendável que estejamos atentos às mudanças legais, técnicas, operacionais, tecnológicas e funcionais visando sempre adaptações e ajustes.

REFERÊNCIAS

Curso / Workshop - Manual do Pró Gestão RPPS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. Lei n. 9.717, 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências.

Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br>

Acesso em: 26.12.2023

CABEDELO. Lei n. 687, de 23 de julho de 1993. Dispõe sobre a criação do instituto de previdência dos servidores municipais de cabedelo e dá outras providências.

Disponível em: http://www.ipsemc.pb.gov.br/pg16/legislacao/lei_29.pdf

Acesso em: 26.12.2023

CABEDELO. Lei n. 1.412, de 28 de agosto de 2008. Dispõe sobre a organização do plano de benefícios do instituto de previdência dos servidores municipais de cabedelo e dá outras providências.

Disponível em: http://www.ipsemc.pb.gov.br/pg16/legislacao/lei_24.pdf

Acesso em: 26.12.2023

CABEDELO. Lei n. 1.234, de maio de 2005. Dispõe sobre o plano de custeio do instituto de previdência dos servidores municipais de cabedelo e dá outras providências.

Disponível em: http://www.ipsemc.pb.gov.br/pg16/legislacao/lei_24.pdf

Acesso em: 26.12.2023

CABEDELO. Lei n. 1.580, de 29 de junho de 2012. Dispõe sobre alteração na estrutura organizacional do IPSEMC.

Disponível em: http://www.ipsemc.pb.gov.br/pg16/legislacao/lei_7.pdf

Acesso em: 26.12.2023

CABEDELO. Lei n. 1.709, de 18 de junho de 2014. Dispõe sobre alteração na estrutura dos Conselhos Previdenciários.

Disponível em: http://www.ipsemc.pb.gov.br/pg16/legislacao/lei_2.pdf

Acesso em: 26.12.2023

PARAÍBA. Sumário Executivo. Auditoria Operacional Coordenada em Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Tribunal de Contas do Estado da Paraíba-TCEPB. João Pessoa, de 12 de maio de 2017. Portal. tce.pb.gov.br/acesso_a_informacao/publicacoes.

RESOLUÇÃO n. 3.922, de 25 de novembro de 2010 do Conselho Monetário Nacional – CMN. Dispõe sobre as aplicações dos recursos dos regimes próprios de previdência social instituídos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wpcontent/uploads/2015/10/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CMN-3922-2010.pdf>

Acesso em: 26.12.2023

ANEXOS

- 1. Resolução Normativa-RN Nº 07/2023 de 31 de outubro de 2023 - Estabelece a Política Anual de Investimentos / 2024 do IPSEMC e delibera outras providências (em anexo)**
- 2. Fotos do Curso de Planejamento Estratégico - Realização de Workshop com todos os servidores da Autarquia no período de 10 a 12 de abril de 2023.**
- 3. Resolução do Conselho Monetário Nacional - CMN nº 4.963, de 25 de novembro de 2021. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cmn-n-4.963-de-25-de-novembro-de-2021-362755126>**
- 4. Portaria MTP nº 1.467/2022, de 2 de junho de 2022. Disponível em <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/portaria-mtp-no-1-467-de-02-junho-de-2022>**
- 5. Matriz de Riscos: <https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/#!/processos> - Processo nº 245/2023 - sistema de processos digitais – IPSEMC**



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CABEDELLO - IPSEMC
CNPJ Nº 41.216.755/0001-05
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

RESOLUÇÃO NORMATIVA-RN Nº 07/2023 DE 31 DE OUTUBRO DE 2023

ESTABELECE A POLÍTICA ANUAL DE INVESTIMENTOS / 2024 DO IPSEMC E DELIBERA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CABEDELLO – IPSEMC, Município de Cabedelo, usando das atribuições que lhe são conferidas pelas Leis n.º 687/93, 823/96, 1.412/08 e 1.511/10,

CONSIDERANDO que a Política Anual de Investimentos para o Exercício de 2024, elaborada pelo Gestor de Recursos em conjunto com o Comitê de Investimentos, foi submetida ao Conselho Deliberativo Municipal de Previdência - CONDPREV e ao Conselho Fiscal Municipal de Previdência - CONFIPREV os quais analisaram e aprovaram em reunião extraordinária realizada no dia 18 de outubro de 2023, conforme registro em Ata do mesmo dia;

CONSIDERANDO que a Política Anual de Investimentos representa uma formalidade legal que fundamenta e norteia todos os processos de tomada de decisões relativos aos investimentos do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, empregada como ferramenta necessária para garantir a consistência da gestão dos recursos em busca do equilíbrio econômico, financeiro e atuarial,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer a Política Anual de Investimentos do IPSEMC para o exercício 2024.

Art. 2º Determinar que a Política Anual de Investimentos atenda à Resolução do Conselho Monetário Nacional - CMN nº 4.963, de 25 de novembro de 2021, doravante denominada simplesmente ("Resolução CMN nº 4.963/2021") e a Portaria MTP nº 1.467, de 2 de junho de 2024, doravante denominada simplesmente ("Portaria MTP nº 1.467/2024"), conforme aprovada pelos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

Art. 3º Determinar a ampla publicidade, junto aos servidores públicos ativos e inativos, bem como pensionistas do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Cabedelo-IPSEMC, do conteúdo da Política Anual de Investimentos que trata o art. 1º desta Resolução.





INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CABEDELLO - IPSEMC
CNPJ Nº 41.216.755/0001-05
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Art. 4º Possibilitar que a Política de Investimentos do **Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Cabedelo-IPSEMC** tenha como objetivo estabelecer as diretrizes das aplicações dos recursos garantidores dos pagamentos dos segurados e beneficiários do regime visando atingir a meta atuarial definida para garantir a manutenção do seu equilíbrio econômico, financeiro e atuarial, tendo sempre presentes os princípios da boa governança, da segurança, rentabilidade, solvência, liquidez, motivação, adequação à natureza de suas obrigações e transparência.

Art. 5º Estipular a revisão da Política Anual de Investimentos, quando necessário, visando ajustes ao mercado financeiro e seu envio à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SPREV, órgão do Ministério da Previdência Social- MPS.

Art. 6º Determinar que o documento-texto da Política Anual de Investimentos – PAI ficará anexo a esta resolução.

Art. 7º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Cabedelo-PB, 31 de outubro de 2023.

GUILHARDO DE SOUZA LOURENÇO

Diretor de Gestão de Investimentos
guilhardo@ipsemc.pb.gov.br



LÉA SANTANA PRAXEDES

Presidente
lea@ipsemc.pb.gov.br



Assinado digitalmente
JULIANA DE
22/11/2023 -

Assinado digitalmente
LOUISE MCCABE
22/11/2023 - 12:45:42

Assinado digitalmente
SILVIA SMOZINA DA
22/11/2023 - 15:15:47

Assinado digitalmente
OLAVIA MARIA
22/11/2023 - 16:00:42

Assinado digitalmente
PRINCESSA
24/11/2023 - 09:27:34

FOTO 1



FOTO 2

