

IPSEMC

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."



Assinado digitalmente
VANESSA VENCATO LENA.48056510591
23/01/2026 - 08:54:49

Assinado digitalmente
LEA SANTANA PRAXEDES.2505652245
23/01/2026 - 09:00:42

Assinado digitalmente
DARCIO XAVIER FERREIRA.9536767546
23/01/2026 - 09:16:10

Assinado digitalmente
JACKSON ANGELO
PEREIRA.78650045468
23/01/2026 - 09:21:28







Assinado digitalmente
ANGELA MARIA MOREIRA
NEVES.21834385415
23/01/2026 - 09:31:52

Assinado digitalmente
LENI SANTANA PRAXEDES
RIBEIRO.72654465420
23/01/2026 - 09:38:17



REAValiação DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

**VALORIZANDO
SEU FUTURO**

 ipsemc.pb.gov.br
 facebook.com/ipsemc
 instagram.com/ipsemc
 Rua Ver. Benedito Ribeiro de Araújo, 648,
Formosa, Cabedelo/PB, CEP: 58.101-132
 ipsemc@ipsemc.pb.gov.br
 Tel.: (83) 3228-1434 e (83) 3228-4799



EQUIPE PREVIDENCIÁRIA

Edvaldo Manoel de Lima Neto
Prefeito Interino 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

Ítalo Beltrão de Lucena Córdula
Assessor de Informática Previdenciária

João Thomaz da Silva Neto
Diretor Administrativo-Financeiro Previdenciário

Guilhardo de Souza Lourenço
Diretor de Gestão de Investimentos Previdenciários

Rômulo Gomes Pereira
Diretor de Benefício Previdenciário

Thiago Silveira
Diretor de Gestão Atuarial

Thereza Maynara de Almeida Silva
Coordenadora Administrativa Previdenciária

Vanessa Vencato Lena
Coordenadora de Recursos Humanos

Cristiane Jaqueline Felinto
Coordenadora de Benefício Previdenciária

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

Angela 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/Almoxarifado

DIRETORIA EXECUTIVA

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

CONSELHO FISCAL MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA – CONFIPREV

Adriana Maria Morsch Schmid – Presidente
Edilza da Paixão Rodrigues – Conselheira-Secretária
Lorena Rakel Domingos de Farias - Conselheira
Jackson Angelo Pereira - Conselheiro

CONSELHO ADMINISTRATIVO 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 Neto - Membro do COI
Edilza da Paixão Rodrigues – Membro do COI

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - CAPE

Léa Santana Praxedes - Presidente
Vanessa Vencato Lena – Membro
Dárcio Xavier Ferreira – Membro
Angela Maria Moreira Neves – Membro
Leni Santana P. Ribeiro – Membro
Jackson Angelo Pereira - 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

*"Os grandes feitos são conseguidos não pela força,
mas pela perseverança."*

Samuel Johnson.



SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	OBJETIVO	2
3.	INDICADORES DE DESEMPENHO	2
4.	SOBRE O IPSEMC	3
5.	DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DO IPSEMC	3
6.	ESTRUTURA ADMINISTRATIVA	4
7.	CRP	4
8.	PRÓ-GESTÃO RPPS	5
9.	AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO ESTRATÉGICA	6
10.	REALINHAMENTO	13
11.	CONCLUSÃO AVALIATIVA	14



1. INTRODUÇÃO

O presente relatório materializa uma análise sistemática do planejamento estratégico institucional vigente para o quinquênio 2024-2030, com recorte temporal correspondente ao **2º semestre de 2025**. Este instrumento integra o ciclo de monitoramento, avaliação e controle semestral, configurando-se como dispositivo de gestão estratégica orientado ao acompanhamento da execução das iniciativas programáticas e à mensuração do desempenho organizacional do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS na consecução de seus objetivos estratégicos de curto, médio e longo prazos, em conformidade com os princípios da administração pública gerencial.

A gestão estratégica constitui um processo contínuo, sistêmico e iterativo de formulação, implementação, monitoramento e controle de estratégias organizacionais, fundamentado em metodologias de análise prospectiva dos ambientes interno (diagnóstico organizacional mediante análise de recursos, competências e capacidades dinâmicas), na definição de diretrizes estratégicas mediante desdobramento de objetivos e no estabelecimento de estruturas de governança corporativa que assegurem o alinhamento estratégico vertical e horizontal entre as diversas unidades organizacionais e o direcionamento estratégico institucional preconizado.

O planejamento estratégico vigente foi estruturado mediante metodologia participativa de construção coletiva, operacionalizada por meio de workshop técnico-gerencial fundamentado em abordagens, no qual foram definidas as estratégias funcionais decompostas por unidade organizacional e as respectivas táticas de implementação para cada área-meio (suporte administrativo) e área-fim (atividades finalísticas) da autarquia previdenciária, abrangendo as dimensões críticas de gestão de benefícios previdenciários, gestão de investimentos e política de alocação de ativos, arquitetura e governança de tecnologia da informação e comunicação (TIC), gestão estratégica de pessoas baseada em competências, gestão de riscos corporativos e demais macroprocessos organizacionais críticos à sustentabilidade institucional.

A formulação estratégica observou rigorosamente os dispositivos normativos, as diretrizes técnico-operacionais e os critérios de elegibilidade estabelecidos no 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 (Portaria MPS nº 185/2015 e atualizações subsequentes), assegurando a conformidade regulatória, a aderência às melhores práticas de governança previdenciária e o alinhamento aos padrões de excelência em gestão pública previdenciária.

Com base nesse contexto o presente relatório de avaliação e controle estratégico objetiva proporcionar uma análise abrangente, sistematizada e empiricamente fundamentada das diretrizes estratégicas institucionalizadas pela organização, dos processos de implementação e execução das iniciativas estratégicas programadas, dos obstáculos e fatores críticos de sucesso identificados e dos resultados efetivamente mensurados, eficiência, eficácia e efetividade estabelecido. Espera-se que este instrumento técnico-gerencial sirva como referencial analítico qualificado para a tomada de decisões estratégicas baseada em evidências, subsidiando tecnicamente a implementação de ações corretivas e preventivas, a otimização e reengenharia dos processos organizacionais, e a adoção de práticas de melhoria contínua, contribuindo, dessa forma, para o fortalecimento estrutural da sustentabilidade atuarial de longo prazo, da solvência financeira intergeracional e da excelência operacional do regime previdenciário, em estrita consonância com os princípios constitucionais e infraconstitucionais de responsabilidade fiscal, equilíbrio atuarial, transparência, eficiência alocativa e efetividade na gestão dos recursos e patrimônio previdenciários.

2. OBJETIVO

Estabelecer mecanismos de monitoramento em tempo real e avaliação periódica baseada em evidências das iniciativas estratégicas implementadas, garantindo a aderência aos objetivos estratégicos institucionais e a correção tempestiva de desvios, visando posicionar o IPSEMC como referência em excelência gerencial, governança previdenciária e sustentabilidade atuarial de longo prazo.

3. 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 23 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, de 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 9.717/98 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.

4. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

As diretrizes estratégicas do IPSEMC são estabelecidas conforme a demonstração apresentada a seguir, na qual os papéis são definidos segundo:

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

Após a identificação dessas diretrizes, não é suficiente simplesmente listá-las. Faz-se necessário estabelecer um direcionamento sobre o que cada um dos valores representa, de modo que possam ser vivenciados em consonância com a organização.

5. 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>). Esta representação gráfica oferece uma visão detalhada das diversas unidades e suas respectivas funções dentro da organização.

Esta 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, detalhando as responsabilidades de cada departamento, desde a Diretoria Executiva, que supervisiona as operações gerais, até as divisões específicas responsáveis pelas coordenadorias e chefias.

Esta 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 compreender a distribuição de competências e a cadeia de responsabilidades no âmbito da gestão previdenciária municipal.

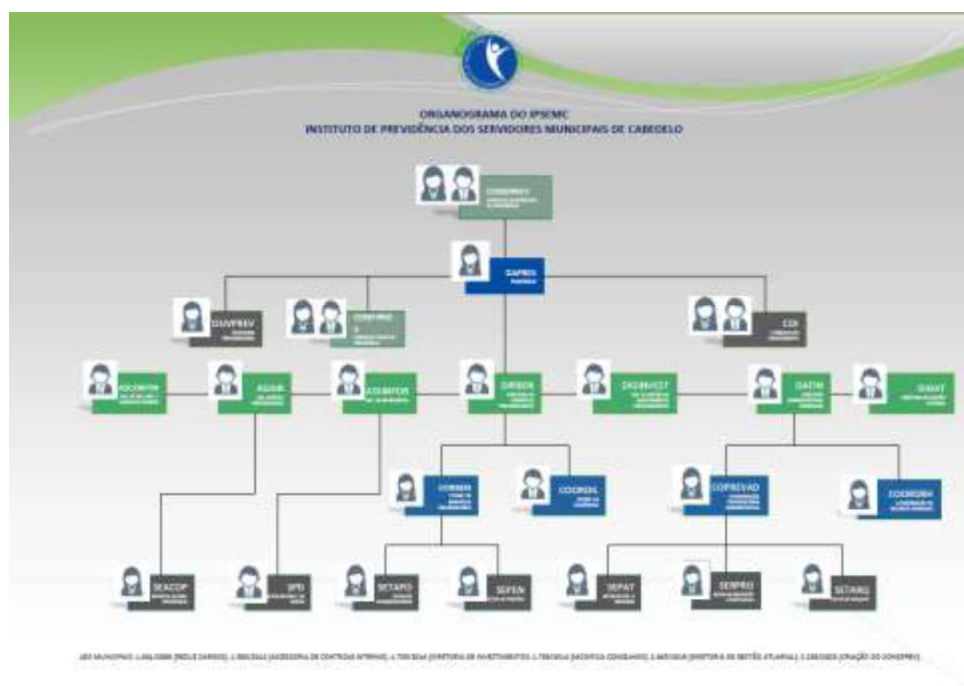


FIGURA 2 – ORGANOGrama INSTITUCIONAL DO IPSEMC

6. 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.

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

- Apresentação do Demonstrativo das Receitas e Despesas Previdenciárias (DRAA);
- Realização de Avaliação Atuarial periódica;
- Apresentação do Demonstrativo de Investimentos referente às aplicações dos recursos do RPPS;



- Fornecimento de comprovantes de repasses das contribuições previdenciárias (tanto dos servidores quanto do ente federativo);
- Cumprimento das obrigações cadastrais junto ao Sistema de Informações dos Regimes Públicos de Previdência Social (CADPREV).

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 federais;
- Proibição de obtenção de empréstimos e financiamentos junto a instituições financeiras federais;
- Interrupção da compensação previdenciária entre regimes;
- Impedimento para celebração de convênios com a União.
- Consulta do CRP

Para verificar a validade do CRP do IPSEMC, é possível consultá-lo no Sistema de Informações dos Regimes Públicos de Previdência Social (CADPREV), disponível em: <https://cadprev.previdencia.gov.br/Cadprev/pages/publico/crp/pesquisarEnteCrp.xhtml> - Status atual: O CRP do IPSEMC está válido no período de 30/09/2025 a 29/03/2026. 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, comprometendo o fluxo de recursos e a capacidade de investimento da administração municipal.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE REGIME PRÓPRIO E COMPLEMENTAR
Departamento dos Regimes Próprios de Previdência Social

Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP

Ente Federativo: Cabedelo UF: PE
CNPJ Principal: 08.012.493/0001-54

É CERTIFICADO, NA FORMA DO DISPOSTO NO ART. 8º DA LEI Nº 9.717, DE 27 DE NOVEMBRO DE 1998, COM FUNDAMENTO NO ART. 157, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NO DECRETO Nº 3.798, DE 11 DE ABRIL DE 2001, E DA PORTARIA Nº 1.467, DE 3 DE JUNHO DE 2002, QUE O MUNICÍPIO ESTÁ EM SITUAÇÃO REGULAR EM RELAÇÃO À LEI Nº 9.717, DE 27 DE NOVEMBRO DE 1998.

FINALIDADE DO CERTIFICADO

Os órgãos ou entidades da administração direta e indireta da União deverão observar, previamente, a regularidade dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, quanto ao seu regime Próprio de Previdência Social, nos seguintes casos, conforme o disposto no art 7º da lei nº 9.717, de 1998:

- I. Realização de transferências voluntárias de recursos pela União;
- II. Celebração de acordos, contratos, convênios ou ajustes, bem como de empréstimos, financiamentos, avulsos e subvenções em geral de órgãos ou entidades da administração direta e indireta da União;
- III. Liberação de recursos de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais.

Certificado emitido em nome do Ente Federativo e válido para todos os órgãos e entidades do município.

A aceitação do presente certificado está condicionada à verificação, por meio da internet, de sua autenticidade e validade no endereço: <http://www.previdencia.gov.br>, pois está sujeito a cancelamento por decisão judicial ou administrativa.

Este certificado deve ser juntado ao processo referente ao ato ou contrato para o qual foi EXIGIDO.

EMITIDO EM 30/09/2025
VÁLIDO ATÉ 29/03/2026

N.º 981965 - 247818

FIGURA 2 – CRP

7. ADESAO AO PROGESTÃO

A “ADESAO 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 ICV 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

8. INDICADORES DE DESEMPENHO

Os indicadores de desempenho constituem ferramentas estratégicas essenciais para mensuração e avaliação da eficácia organizacional na gestão de Regimes Próprios de Previdência Social. Esses instrumentos analíticos proporcionam aos gestores uma visão sistêmica e aprofundada dos resultados alcançados, facilitando o monitoramento do cumprimento dos objetivos estratégicos estabelecidos e contribuindo para que a governança institucional atinja padrões de excelência preconizados pelo Programa de Certificação Institucional (Pro-Gestão RPPS).

Além da função primordial de monitoramento e controle, esses dispositivos métricos permitem quantificar variações no desempenho organizacional, identificando tendências de evolução ou declínio nas dimensões atuarial, financeira e operacional. Essa capacidade analítico-preditiva possibilita a investigação sistemática de relações de causalidade, fornecendo subsídios empíricos para intervenções estratégicas tempestivas e fundamentadas.

O sistema de indicadores desempenha papel fundamental no fortalecimento da governança institucional, revelando aspectos críticos que frequentemente permanecem ocultos em análises superficiais ou impressionistas. Sua natureza quantificável e objetiva oferece transparência sobre realizações efetivas e de desempenho, orientando o direcionamento de esforços e recursos para o alcance das metas estratégicas estabelecidas.

A implementação adequada desses instrumentos de mensuração resulta em processos decisórios mais ágeis, qualificados e baseados em evidências, gerando impactos significativos na eficiência, eficácia e efetividade organizacional.

Quando integrados a metas estratégicas bem definidas, sistemas robustos de gestão por resultados e mecanismos de correção de rumos, os indicadores capacitam a organização a implementar as mudanças necessárias para otimização contínua de seu desempenho, assegurando sustentabilidade atuarial, estabilidade financeira e excelência operacional no longo prazo.

As diretrizes de gestão fundamentam-se em princípios sólidos de boa governança, incluindo transparência, equidade, ética, equilíbrio financeiro, proteção previdenciária, responsabilidade corporativa e social. Esses princípios convergem para promover excelência no atendimento, qualidade superior nos serviços prestados e crescimento sustentável da organização.

A avaliação sistemática de metas estabelecidas no plano de ação estimula a instituição a desenvolver uma mentalidade de planejamento estratégico voltada para o futuro. Esse processo aprimora as interações entre o Poder Público e seus beneficiários, criando um ciclo virtuoso de melhoria contínua.

Tal abordagem demanda da organização maior precisão na definição de objetivos e políticas, resultando em coordenação mais efetiva de esforços e estabelecimento de padrões de desempenho mais facilmente controláveis. Os pilares



desse processo estratégico são: antecipar cenários, tomar decisões fundamentadas, executar ações planejadas, empreender iniciativas inovadoras e criar soluções sustentáveis.

9. AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DA ESTRATÉGICA

O Planejamento Estratégico do IPSEMS possui vigência de 6 (seis) anos, compreendendo o período de 2024 a 2030 e sua avaliação e monitoramento são realizados semestralmente, totalizando duas avaliações por ano, conforme estabelecido no ciclo de gestão estratégica institucional. O presente relatório contempla o acompanhamento das ações estratégicas implementadas até 30 de dezembro de 2025, correspondente ao segundo semestre do exercício. A cada período semestral, realiza-se novo acompanhamento e avaliação sistemática dos resultados de cada objetivo estratégico estabelecido. Os resultados demonstrados são obtidos mediante análise comparativa do alcance das metas em relação aos indicadores de desempenho definidos, seguida de orientação quanto à necessidade de implementação de ações corretivas ou ajustes na execução das iniciativas estratégicas. A estrutura de avaliação adotada organiza-se conforme as perspectivas e objetivos definidos no Mapa Estratégico institucional, sendo que, em cada perspectiva, foram analisados os resultados alcançados por objetivo específico, de acordo com os respectivos indicadores estabelecidos.

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 Estratégico 1 - Fortalecer a Competência Profissional do Corpo Técnico

Responsável: Coordenadoria de Recursos Humanos

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

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

Período de Coleta: Semestralmente

Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar um Curso Preparatório para Prova de Capacitação	Cumprido	Curso preparatório oferecido.	100%.	SIM	
2	Promover a inscrição para a Prova de Certificação.	Cumprido	Certificado Profissional Expedido	100%	SIM	



QUADRO DOS PROFISSIONAIS COM EXIGÊNCIA- CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

	QUANTIDADE DE MEMBROS	QUANTIDADE COM CERTIFICAÇÃO VÁLIDA EM 31/12/2025	PERCENTUAL ATINGIDO COM CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL VÁLIDA
DIRIGENTES/GESTORES	08	08	100%
MEMBROS DO COMITÊ DE INVESTIMENTOS	06	06	100%
MEMBROS DO CONSELHO FISCAL	04	04	100%
MEMBROS CONSELHO DELIBERATIVO	04	04	100%

Meta 1: Alcançar 80% de certificação dos profissionais do quadro do Ipsemc com exigência de Certificação Profissional: A Coordenadoria de Recursos Humanos demonstrou excelência na condução das ações, resultando em 100% de certificação profissional, consolidando o IPSEMC como referência em qualificação técnica no setor previdenciário.

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivo Estratégico 2 - Fortalecer a Competência Profissional do Corpo Técnico

Responsável: Coordenadoria de Recursos Humanos

Meta 2: Capacitar 100% dos servidores do IPSEMC

Indicador da Meta: Número servidores do Ipsemc capacitados x 100 / Total de servidores do Ipsemc.

Período de Coleta: Semestralmente

Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar capacitações/treinamentos	Cumprido	Plano de Capacitação e Treinamento	86,37%	SIM	03 servidores do setor de apoio não realizaram capacitação em 2025
2	Promover a inscrição para a Prova de Certificação.	Cumprido	Participação do servidor confirmada.	100%	SIM	
3	Confirmar a participação do servidor no evento	Cumprido	Participação do servidor comprovado por registro fotográfico e certificado	86,37%	SIM	

Meta 2: Capacitar 100% dos servidores do IPSEMC: O IPSEMC atingiu **86,37%** de participação em cursos de capacitação/treinamento, abaixo da meta estabelecida de 100%.

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivo Estratégico 3 - Ampliar a Educação Financeira e Previdenciária aos Segurados

Responsável: Coordenadoria de Recursos Humanos

Meta 2: 40% de participação dos servidores beneficiários convocados em seminários promovidos pelo IPSEMC

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

Período de Coleta: Anualmente

Fonte do Indicador: Cumprimento do Plano de Capacitação

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Selecionar os temas a serem abordados acerca de Educação Financeira e Previdenciária	Cumprido	Definir a seleção e aplicação dos temas para abordagem pública	100%	SIM	
2	Definir os seminários ou palestras	Cumprido	Seminários ou palestras definidos.	100%	SIM	
3	Selecionar professores e /ou palestrantes para ministrar os	Cumprido	Professores e /ou palestrantes para ministrar os seminários	100%	SIM	

REAVLIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO – JULHO a DEZEMBRO DE 2025



	seminários ou palestras;		ou palestras selecionados .			
4	Realizar os eventos	Cumprido	Eventos realizados.	100%	SIM	
5	Aferir o resultado final do quantitativo de participantes através da lista de presença.	Cumprido	Resultado final do quantitativo de participantes através da lista de presença aferido	61,82%	SIM	Foram realizados 2 seminários no IPSEMC com prestação de contas

Meta 2: 40% de participação dos servidores beneficiários convocados em seminários promovidos pelo IPSEMC: O instituto atingiu 61,82% da meta estipulada.

PERSPECTIVA: PROCESSOS

Objetivo Estratégico 1: 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: Trimestral

Fonte do Indicador: Relatório de Auditoria de Certificação

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Cumprir os requisitos para Certificação Nível III do Programa de Pró – Gestão	cumprido	Manutenção do Certificado Nível III do Programa Pró Gestão.	Certificado Nível III do Programa Pró – Gestão	SIM	

Meta 1: Certificação Nível III do Programa Pró-Gestão: O Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Cabedelo (IPSEMC) obteve certificação no Programa Pró-Gestão – Nível III, mediante processo de auditoria conduzido pelo ICV BRASIL – INSPEÇÃO, CERTIFICAÇÃO E VISTORIA. A certificação possui vigência estabelecida até 27 de novembro de 2027, atestando a conformidade da instituição com os critérios e padrões de governança e gestão previdenciária preconizados pelo referido programa de qualificação.

PERSPECTIVA: PROCESSOS

Objetivo Estratégico 2: 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

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar um diagnóstico da situação atual dos recursos de TI	Cumprido	Diagnóstico Realizado por meio do relatório da CPSI	100%	SIM	
2	Identificar as oportunidades de melhoria e as prioridades	Cumprido	Oportunidades de melhoria e as prioridades identificadas.	100%	SIM	



Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
3	Implementar as ações definidas	cumprido	Ações definidas implementadas.	100%	SIM	
4	Monitorar e avaliar os resultados obtidos	cumprido	Diagnóstico Realizado por meio do relatório da CPSI monitoramento e avaliação realizada.	100%	SIM	
5	Ajustar o plano conforme necessário	cumprido	Elaboração de ajustes.	100%	SIM	
6	Comunicar os benefícios e resultados esperados do plano	Não cumprido	Benefícios e resultados dos planos comunicados.	0,0%	NÃO	
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	Cumprido	Manual de Políticas de Segurança da Informação apresentado.	100%	SIM	
8	Levar esse Manual ao conhecimento dos servidores, por meio de disponibilização no site e apresentação básica de forma presencial	cumprido	Disponibilizado no site oficial do IPSEMI	100%	SIM	
9	Atualização da Cartilha de Segurança Digital de interesse dos usuários internos, membros de órgãos colegiados, segurados e stakeholders (partes interessadas)	cumprido	Cartilha de Segurança Digital atualizada no site oficial do IPSEMI	100%	Sim	
10	Levar a Cartilha ao conhecimento dos interessados, por meio de disponibilização no site e apresentação básica de forma presencial	cumprido	Cartilha de Segurança Digital disponibilizada no site oficial do IPSEMI	100%	Sim	
11	Manutenção das assinaturas eletrônicas	cumprido	Controle e renovação das assinaturas eletrônicas.	100%	Sim	
12	Adquirir softwares de segurança para os computadores e notebooks do Instituto, para evitar fraudes e ataques cibernéticos	cumprido	Softwares gratuitos instalados Windows Defender.	100%	Sim	
13	Buscar constante ajuste do sistema de gestão de documentos às necessidades e	cumprido	Ajuste do sistema de Gestão de Documentos realizados.	100%	Sim	



Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
	expectativas do Instituto					

Meta 1: Atualização tecnológica - 70% dos setores com recursos atualizados: O setor de TI do Ipsemc atingiu 100% das atualizações. Conforme mudanças tecnológicas vão aparecendo, o IPSEMC procura através do setor as adequações necessárias.

PERSPECTIVA: PROCESSOS

Objetivo Estratégico 2: Fortalecer a Comunicação Interna

Responsável: Controle Interno

Meta 1: 80% do cumprimento de ANS (Acordo de Nível de Serviço)

Indicador da Meta: Total de serviços entregues pelas áreas no prazo x 100/ total de serviços do IPSEMC.

Período de Coleta: Mensal

Fonte do Indicador: Relatório de Controle Interno

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Finalizar o Manual de Redação e Padronização de Documentos a fim minimizar as discrepâncias entre os documentos elaborados pelos servidores.	Cumprido	Manual de Redação e Padronização de Documentos finalizado.	50%	Parcial	Manual elaborado, mais sujeito a atualização.
2	Realizar uma análise da situação atual da comunicação interna, identificando pontos fortes e áreas de melhoria.	Não Cumprido	Análise da situação atual da comunicação interna realizada.	50%	Parcial	Foi incumbido a SPD para fazer essa análise.
3	Engajar funcionários por meio de pesquisas de clima organizacional ou feedbacks formais.	Cumprido	Realização de pesquisas para engajar funcionários realizadas.	100%	SIM	
4	Oferecer treinamento sobre habilidades de comunicação eficaz para todos os funcionários	Cumprido	Treinamento realizado	100%	SIM	

Meta 1: 80% do cumprimento de ANS (Acordo de Nível de Serviço): Foi atingido 75% da meta estabelecida. Para alcançar os 100% o item 1 e 2 serão realizados durante o ano de 2026.

PERSPECTIVA: SUSTENTABILIDADE

Objetivo Estratégico 1: Gerir com eficácia a utilização dos recursos financeiros

Responsável: Diretoria Administrativa e Financeira

Meta 1: Equilíbrio Financeiro $\leq 100\%$ (menor ou igual a 100%)

Indicador da Meta: Total de despesas/ (total de receitas-rentabilidade)

Período de Coleta: Semestral

Fonte do Indicador: Demonstrativo de Informações contábeis



Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Resultado Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar uma análise detalhada do fluxo de receita e despesa	Cumprido	Acompanhamento do equilíbrio financeiro através de demonstrativos contábeis	100%	

OBSERVAÇÃO:

Na reavaliação do 1º semestre de 2025, considerou-se, inicialmente, a rentabilidade geral dos investimentos como componente das receitas (por esse motivo houve uma diferença nos dados de uma tabela a outra no semestre). Contudo, tal rentabilidade não foi incorporada de forma efetiva, uma vez que se tratou apenas de valorização de mercado no período analisado (janeiro a maio de 2025), sem realização financeira. Dessa forma, para o segundo semestre de 2025, optou-se por não considerar a rentabilidade dos investimentos na projeção das receitas.

	DESPESAS	RECEITAS	DESPESAS/RECEITAS (INDICADOR DA META – EQUILÍBRIO)
Julho	R\$ 3.332.607,22	R\$ 2.525.517,13	132%
Agosto	R\$ 3.387.627,46	R\$ 4.292.450,17	79%
Setembro	R\$ 3.436.835,84	R\$ 7.273.759,42	47%
Outubro	R\$ 3.392.542,41	R\$ 2.050.990,98	165%
Novembro	R\$ 3.447.696,73	R\$ 3.797.112,67	91%
Dezembro	R\$ 5.187.831,57	R\$ 5.282.478,14	98%
TOTAL	R\$ 22.185.141,23	R\$ 25.222.308,51	88%

FONTE: Setor Contábil do IPSEMC 2025

Análise:

O indicador acumulado de **88% (julho a dezembro)** está abaixo do limite de 100% **demonstrando equilíbrio financeiro.**

PERSPECTIVA: SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS

Objetivo Estratégico 1: 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: Semestral

Fonte do Indicador: Pesquisa de satisfação.

Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
1	Realizar uma pesquisa de satisfação para compreender o nível de satisfação atual dos beneficiários	Cumprido	Pesquisa de satisfação realizada no site, WhatsApp e presencial	100%	SIM	
2	Identificar áreas específicas que precisam de melhorias com base nos feedbacks recebidos	Cumprido	Identificação das áreas que precisam de melhorias através do Relatório	100%	SIM	
3	Implementar melhorias nos canais de comunicação, como	Cumprido	Melhoria nos canais de comunicações implementados	100%	SIM	

REAVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO – JULHO a DEZEMBRO DE 2025

Página | 12



Nº	Descrição	Situação	Resultado Esperado	Indicador	Realizado	Justificativa/ Ocorrência
	site institucional, aplicativo móvel e atendimento telefônico					
4	Garantir informações claras e acessíveis sobre benefícios e procedimentos	Cumprido	Informações claras e acessíveis garantidas e Cartilha Previdenciária e Manual disponíveis	100%	SIM	
5	Treinar os funcionários para oferecerem um atendimento mais personalizado e eficiente	Cumprido	Treinamento oferecido on line	100%	SIM	
6	Desenvolver e disponibilizar materiais educativos sobre educação financeira para os beneficiários	Cumprido	Materiais educativos desenvolvidos e disponibilizados.	100%	SIM	

Meta 1: 85% de satisfação dos usuários do Ipsemc: A meta institucional era alcançar 85% de satisfação dos usuários, e os resultados demonstram que **atingimos 100%**.

10. REALINHAMENTO

Durante o segundo semestre de 2025, foram realizados ajustes importantes pela Comissão, que se reuniu com os membros e conselhos para implementar as modificações necessárias. Estas alterações foram aprovadas em reunião extraordinária dos Conselhos Deliberativo e Fiscal. Mesmo diante de um volume elevado de atividades institucionais, continuamos avançando de forma consistente, enfrentando desafios e buscando a excelência organizacional.

Em relação a reavaliação do 1º Semestre foram adequadas algumas tabelas e pequenos textos para que a informação se torna-se mais precisa e direta. Não foram acrescentados ou modificadas informações substanciais, que diferencie os relatórios, somente na melhoria da informação corrigindo pequenos erros nas tabelas.

O acompanhamento do plano estratégico, construído de forma participativa com a equipe institucional, mostrou-se fundamental para os ajustes necessários durante o período. Esta abordagem colaborativa foi essencial para responder adequadamente às mudanças dinâmicas do ambiente previdenciário. O documento contempla de forma abrangente os aspectos estratégicos, táticos e operacionais de responsabilidade de todos os setores da organização, incluindo a adaptação às novas normas regulamentares.

Embora tenha sido evidente o esforço da equipe em incorporar novas práticas de governança, reconhecemos a necessidade de melhoria contínua, buscando constantemente novas metodologias para acompanhar e medir o desempenho em todos os níveis organizacionais.

A reavaliação do plano estratégico proporcionou melhor direcionamento das ações previdenciárias do IPSEMC, mantendo-se a flexibilidade para ajustes quando necessário, através de monitoramento e mensuração contínuos por meio dos planos de ação.

A gestão baseada em métricas e avaliação contínua será aplicada sistematicamente, iniciando pelo provimento de estrutura corporativa de planejamento adequada ao RPPS. A coleta, interpretação e reporte de informações à alta direção, por meio de indicadores, facilita a compreensão e a tomada de decisões estratégicas. A construção de um sistema de indicadores justifica-se pela possibilidade de interferência, positiva ou negativa, nos processos da autarquia e na consequente tomada de decisão. A medição de desempenho por meio de indicadores constitui parte fundamental de um conjunto integrado de práticas de gestão.



Esta abordagem evidencia nosso propósito de adotar uma gestão orientada para resultados, sustentada por metodologia de aferição que gere informações confiáveis e tenha caráter avaliativo, sempre respeitando os aspectos legais pertinentes. Mantemos nosso compromisso inabalável com os objetivos organizacionais estabelecidos. Desde que definimos os rumos desta organização, trabalhamos continuamente, por meio de nossa equipe, na criação e aprimoramento dos caminhos a serem seguidos. Nossas estratégias, objetivos, metas e ações nos direcionam para o futuro, na busca pela excelência no serviço público. Seguindo nosso plano estratégico, conduzimos nossa equipe de profissionais no caminho mais adequado, tanto no desenvolvimento de carreira quanto no desempenho profissional, direcionando esforços para o desenvolvimento de habilidades e crescimento pessoal e profissional.

11. CONCLUSÃO

O segundo semestre de 2025 apresentou desafios operacionais significativos decorrentes da necessidade de conformidade aos novos marcos regulatórios, exigindo do IPSEMC respostas institucionais ágeis e coordenadas. As ações envolveram reestruturação organizacional, revisão de processos licitatórios e contratuais, capacitação técnica emergencial, redistribuição de competências e alinhamento aos padrões atualizados de governança e transparência. A resposta estratégica fundamentou-se na aplicação de um modelo de resiliência organizacional, com foco na adaptabilidade estrutural, manutenção da capacidade operacional, aprendizagem contínua, promoção do bem-estar institucional, fortalecimento da comunicação interna e incentivo à inovação. Como resultado, foi assegurada a continuidade dos serviços previdenciários, o atendimento tempestivo às exigências normativas, o aprimoramento das competências técnicas e a preservação dos padrões de regularidade institucional. A experiência consolida a resiliência organizacional como componente crítico para a sustentabilidade da gestão pública previdenciária em contextos de transformação normativa.

A reavaliação do planejamento estratégico é um instrumento essencial para que o IPSEMC mantenha sua relevância institucional, capacidade adaptativa e alinhamento aos objetivos de longo prazo, especialmente diante das constantes transformações no cenário previdenciário. Esse processo permite à Autarquia adaptar-se às mudanças do ambiente externo, corrigir desvios de desempenho, redefinir prioridades conforme novas exigências legais, promover o alinhamento organizacional, engajar os stakeholders, consolidar uma cultura de melhoria contínua e aprimorar o gerenciamento de riscos. Dessa forma, o realinhamento estratégico assegura que todas as áreas atuem de forma coesa e responsiva, preservando a eficiência institucional e a qualidade na prestação dos serviços previdenciários.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



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

ANGELA 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 à apreciação do Conselho Deliberativo
que aprovou na 1ª Reunião Extraordinária do
Exercício de 2026, registrada em ata,
ocorrida no dia
22 de janeiro de 2026.*