IPSEMC
"VALORIZANDO SEU FUTURO!"

CERTIFICADO PELO Pró-Gestão
NÍVEL III

TOTUM

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

REAVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

JULHO A DEZEMBRO DE 2024

2024

Assinado digitalmente VANESSA VENCATO LENA:48056510591 30/04/2025 - 11:37:44
Assinado digitalmente Lea Santana Praxedes:25056522449 30/04/2025 - 12:07:43
Assinado digitalmente JACKSON ANGELO PEREIRA:78850045468 30/04/2025 - 12:25:36
Assinado digitalmente Leni Santana Praxedes Ribeiro:72654465420 30/04/2025 - 12:43:17
Assinado digitalmente Angela Maria Moreira Neves:21834385415 30/04/2025 - 12:45:37
Assinado digitalmente DARCIO XAVIER FERREIRA:95367675467 30/04/2025 - 13:04:08
Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

EQUIPE PREVIDENCIÁRIA

Vitor Hugo Peixoto Castelliano
Prefeito de CABEDELO-PB

Léa Santana Praxedes
Presidente do IPSEMC

Dárcio Xavier Ferreira
Assessor de Desenvolvimento Institucional e Controle Interno

Landsberg Famento do Nascimento
Assessor Jurídico Previdenciário

João Thomaz da Silva Neto
Diretor Administrativo-Financeiro Previdenciário

Guilhardo de Souza Lourenço
Diretor de Gestão de Investimentos Previdenciários

Ítalo Beltrão de Lucena Córdula
Diretor de Informática Previdenciária

Rômulo Gomes Pereira
Diretor de Benefício Previdenciário

Thiago Silveira
Diretor de Gestão Atuarial

Thereza Maynara de Almeida Silva
Coordenadora de Benefício Previdenciário

Vanessa Vencato Lena
Coordenadora de Recursos Humanos

Cristiane Jaqueline Felinto
Coordenadora de Administração

Erivaldo de Lima Silva
Coordenador de Diligências

Glaudenes de Figueiredo Gouveia
Ouvidora Previdenciária

Fátima Maria de Araújo Pereira
Chefe de Setor de Pensões

Jackson Ângelo Pereira
Chefe do Setor de Processamento de Dados

Ângela Maria Moreira Neves
Chefe de Acompanhamento Processual

Lia Nazareth Gonçalves
Chefe do Setor de Arquivo

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

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

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 – Membro do COI

COMISSÃO PERMANENTE DE CONTROLE INTERNO DO IPSEMC - CPCI

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

ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

Léa Santana Praxedes - Presidente do IPSEMC – Acompanhamento técnico
Dárcio Xavier Ferreira – Assessor de Des. Institucional e Controle Interno – Elaboração

REVISÃO

Jackson Angelo Pereira – Chefe de Processamento de Dados - Revisão de texto e edição.

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

"A definição de metas é o aspecto mais importante de todos os planos de aprimoramento e desenvolvimento pessoal. É a chave para todas as realizações e conquistas."

Paul J. Meyer

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

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 6
7. CRP 7
8. PRÓ-GESTÃO RPPS 8
9. AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO ESTRATÉGICA 9
10. MONITORAMENTO DAS METAS 14
11. REALINHAMENTO 15
12. AVALIAÇÃO SOBRE O SEMESTRE 16
13. CONCLUSÃO AVALIATIVA 17

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

1. INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta uma avaliação do planejamento estratégico vigente para o período de 2024 a 2030, com foco no 2º semestre de 2024. A análise é realizada semestralmente para acompanhar e sintetizar as ações e decisões do nosso Regime Próprio de Previdência – RPPS, visando alcançar seus objetivos e metas de curto e longo prazo. O planejamento estratégico é uma ferramenta fundamental para o sucesso organizacional, pois proporciona uma visão sistêmica do negócio, permite identificar oportunidades e ameaças, além de definir diretrizes que orientam todas as áreas da organização.

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

Este relatório também abordará a importância do acompanhamento contínuo e da revisão periódica do planejamento estratégico, reconhecendo que o ambiente organizacional no serviço público previdenciário do nosso RPPS está em constante mudança, sendo necessário adaptar-se e redefinir estratégias conforme surgem novas oportunidades ou desafios.

Com base nesse contexto, o presente relatório de planejamento estratégico fornece uma visão abrangente das diretrizes estratégicas adotadas pela organização, bem como os caminhos para atingir as metas e objetivos traçados, acompanhados pelos indicadores de desempenho estabelecidos. Este documento servirá como ferramenta de orientação e referência para a implementação de ações estratégicas, contribuindo para o crescimento sustentável e o sucesso do negócio previdenciário no longo prazo, responsabilidade que nos compete.

2. OBJETIVO

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

3. INDICADORES DE DESEMPENHO

Os indicadores de desempenho são ferramentas essenciais para mensurar os resultados de uma organização. São instrumentos fundamentais que permitem ao gestor observar com precisão os resultados dos serviços prestados e verificar o cumprimento das metas estabelecidas para alcançar a excelência na governança. Por meio destes indicadores, é possível avaliar e quantificar as variações no rendimento do trabalho, além de analisar suas causas e efeitos.

Os indicadores auxiliam o gestor na governança do empreendimento, revelando aspectos que poderiam passar despercebidos em uma análise superficial, graças à sua capacidade de quantificar objetivamente o que foi ou não realizado. Além disso, possibilitam uma tomada de decisões mais qualificada e ágil, gerando impactos significativos no ambiente organizacional. Quando uma organização possui metas bem definidas e uma gestão eficiente de indicadores, torna-se capaz de implementar as mudanças necessárias para maximizar seu desempenho, assegurando estabilidade e sustentabilidade.

As diretrizes de gestão fundamentam-se nos princípios da boa governança: transparência, equidade, ética, equilíbrio financeiro, proteção previdenciária, responsabilidade corporativa e social. Estes princípios visam promover a excelência no atendimento, a qualidade dos serviços prestados e o desenvolvimento sustentável da organização. A avaliação sistemática das metas estabelecidas no plano de ação estimula a instituição a desenvolver um planejamento estratégico consistente e aprimorar as interações entre o Poder Público e seus segurados. Este processo leva a organização a definir com maior clareza seus objetivos e políticas, resultando em

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

melhor coordenação de esforços e padrões de desempenho mais efetivos. As bases para esse desenvolvimento são: antecipar, decidir, agir, empreender e criar.

4. SOBRE O IPSEMC

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cabedelo (IPSEMC) é uma autarquia municipal responsável pela gestão do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos servidores municipais de Cabedelo. O RPPS foi instituído pela Lei Municipal nº 687/93, de 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. O IPSEMC trabalha em parceria com a Administração Municipal, sua Diretoria Executiva e seus Conselhos para assegurar os recursos necessários à cobertura dos benefícios previdenciários de cada servidor público vinculado.

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

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

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

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

5. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DO IPSEMC

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

MISSÃO	Promover a gestão previdenciária dos servidores estatutários do Município de Cabedelo de forma ética, transparente e legal por meio de uma prestação de serviços voltada para a excelência.		
VISÃO	Manter-se como referência nacional na área de gestão e cultura previdenciária municipal até 2030.		
VALORES	*I*	INOVAÇÃO	Promover mudanças através da melhoria contínua, visando à prestação de um serviço com excelência.
	P	PROFISSIONALISMO	Buscar a capacitação constante de nossa equipe e aplicá-la à gestão previdenciária.

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

	S	SUSTENTABILIDADE	Desenvolver a cultura da responsabilidade socioambiental visando realizar ações que contribuirão para o bem-estar e a defesa dos interesses dos previdenciários e da sociedade.
	E	ÉTICA	Agir de acordo com os princípios morais que delimitam as relações pessoais e impessoais descritas no Código do IPSEMC.
	M	MOTIVAÇÃO	Criar um ambiente de trabalho estimulante e incentivador, orientado para a superação de obstáculos e alcance de resultados.
	C	COMPROMISSO	Assumir a responsabilidade na relação com as partes interessadas (previdenciários, governo e sociedade civil em geral) e com os objetivos do IPSEMC.

FIGURA 1 – DIRETRIZES DO IPSEMC

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

6. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

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

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

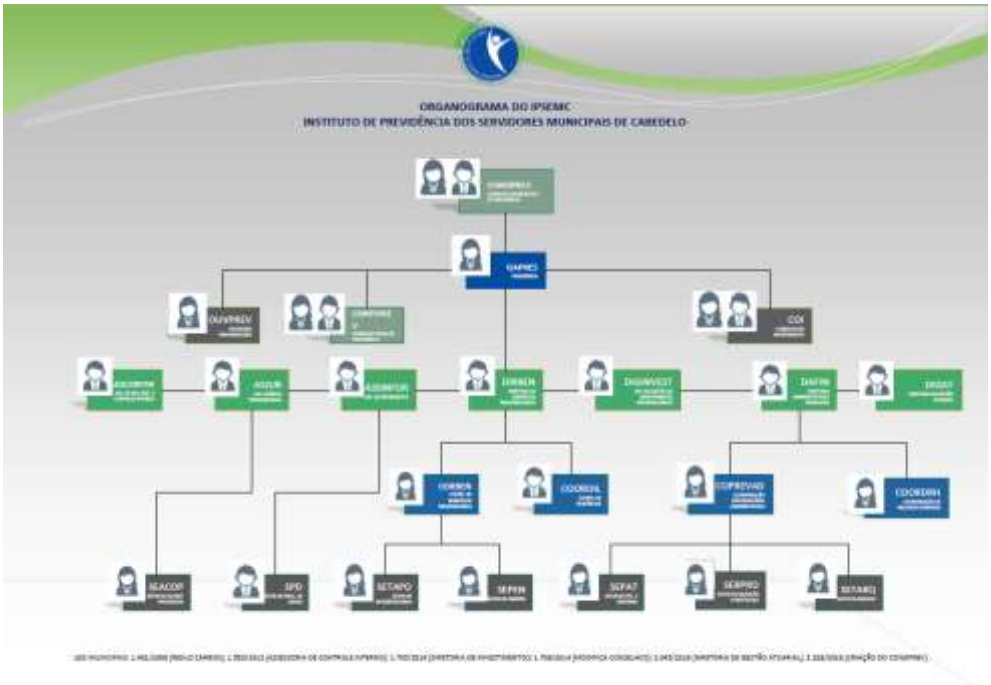


FIGURA 2 – ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL DO IPSEMC

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

7. CRP

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

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

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

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

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

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

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

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: PB
CNPJ Principal: 09.012.493/0001-54

É CERTIFICADO, NA FORMA DO DISPOSTO NO ART. 9º DA LEI Nº 9.717, DE 27 DE NOVEMBRO DE 1998, COM FUNDAMENTO NO ART. 167, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NO DECRETO Nº 3.788, DE 11 DE ABRIL DE 2001, E DA PORTARIA N.º 1.467, DE 2 DE JUNHO DE 2022, QUE O MUNICÍPIO ESTÁ EM SITUAÇÃO REGULAR EM RELAÇÃO A 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, avais 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 orgãos e entidades do municipio

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 25/09/2024
VÁLIDO ATÉ 24/03/2025

N.º 981965 - 236924

FIGURA 2 – CRP

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

8. ADESÃO AO PROGESTÃO

O IPSEMC passou por nova reavaliação 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 Progestão RPPS", 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. Concedendo assim a recertificação a Nível III.

ICV Brasil

CERTIFICADO

Certificado nº: ICVRPPS.006.PG-006-2024/Rev00

A ICV Brasil - Inspeção, Certificação e Vistoria

Certifica que a Autarquia :

INST PREVID DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CABEDELO (IPSEMC)

CNPJ: 41.216.755/0001-05

Rua Vereador Benedito Ribeiro de Araújo, 648 - Formosa

Cabedelo (PB) - CEP: 58101-132.

Implementou e cumpre as exigências estabelecidas no

PRÓ-GESTÃO RPPS

"Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios", instituído pela Portaria MPS nº 185/2015, obtendo a certificação institucional no:

Nível III (Recertificação)

Através de auditoria realizada pelo ICV BRASIL foi comprovado atendido ao estabelecido no Manual do Pró-Gestão RPPS,

Validade do Certificado: 27/11/2027

São Paulo, 27 de novembro de 2024

Sujete Schipa Suzuki

CEO

ICV Brasil

FIGURA 4 – CERTIFICADO DO PRO-GESTÃO

9. AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA

Destacamos que este acompanhamento tem como data 01.07.2024 a 31.12.2024 as ações realizadas. O Planejamento Estratégico tem duração de 6 anos (2024-2030), no entanto sua avaliação para a **obtenção dos resultados referente às metas será anual,** sendo realizada 2 vezes ao ano, sendo feito um novo acompanhamento e avaliação dos resultados de cada objetivo. Os resultados demonstrados serão feitos através da análise do alcance das metas e da orientação da necessidade de ações corretivas. Em cada perspectiva, foram analisados os resultados alcançados de cada objetivo, de acordo com os indicadores definidos.

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEFINIDOS PARA AS PERSPECTIVAS
Ações no médio e longo prazo necessárias para se atingir a visão. Caminho a ser seguido pela organização para garantir a sua sobrevivência.

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

Nº	EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA
1.	Fortalecer a competência das pessoas.
2.	Ampliar a educação financeira e previdenciária aos segurados.

Nº	PROCESSOS INTERNOS
1.	Obter excelência operacional.
2.	Otimizar os recursos de TI.
3.	Fortalecer a comunicação interna.

Nº	SUSTENTABILIDADE
1.	Gerir com eficácia a utilização dos recursos financeiros.

Nº	SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS
1.	Aumentar a Satisfação dos Segurados e Beneficiários

Tabela 01 – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivo 1- Fortalecer a competência das Pessoas

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

Por conseguinte, são apresentados os resultados alcançados, no 2º semestre de 2024, para os três indicadores definidos para este objetivo.

Indicador de Desempenho 01: Porcentagem de Profissionais Certificados

Meta 1: *Alcançar 80% de certificação dos profissionais do quadro do Ipsemc com exigência de Certificação Profissional*
Indicador da Meta: $\left(\frac{\textit{Total de profissionais do quadro do Ipsemc com exigência da Certificação Profissional certificados}\ \text{Total de servidores do Ipsemc capacitados}}{\text{Tot}\ \textit{Total dos profissionais do quadro do IPSEMC com exigência da certificação profissional}\text{al de servidores do Ipsemc}}\right)$
$\times 100$

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

QUADRO DOS PROFISSIONAIS COM EXIGÊNCIA DE CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

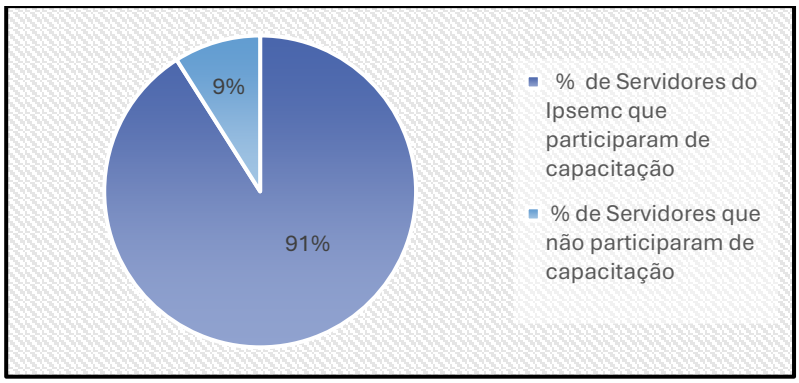
	Quantidade de Membros	Quantidade com Certificação Válida em 31/12/2024	PERCENTUAL ATINGIDO Com Certificação Profissional Válida
DIRIGENTES/GESTORES	08	08	100%
Membros do Comitê de Investimentos	06	03	100%
Membros do Conselho Fiscal	04	02	1O0%
Membros Conselho Deliberativo	04	03	100%

Todos os membros que ocupam cargo com exigência de certificação profissional conforme a tabela acima, estão certificados, atingindo um total de 100%.

Indicador de Desempenho 02: Porcentagem de servidores do IPSEMC capacitados

Meta 2: 100% de servidores do Ipsemc capacitados.
Indicador da Meta: $\left(\frac{\text{Total de servidores do Ipsemc capacitados}}{\text{Total de servidores do Ipsemc}}\right) \times 100$

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



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

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

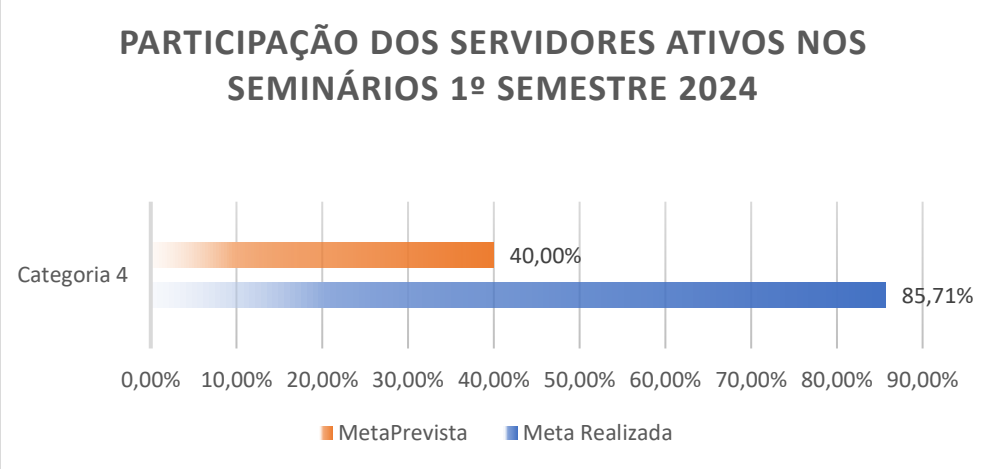
Objetivo 2: AMPLIAR A EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA AOS SEGURADOS

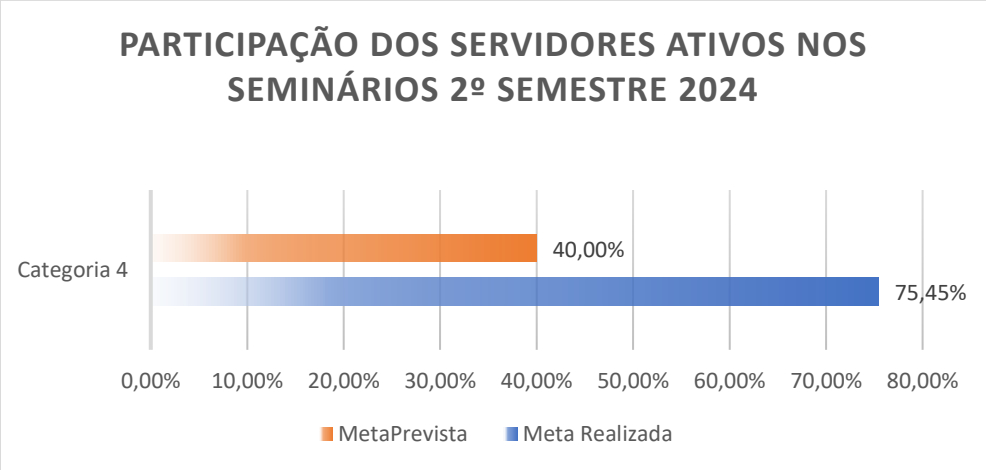
Indicador de Desempenho 01:
Porcentagem de participação dos servidores ativos em seminários promovidos pelo IPSEMC.

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

Indicador da Meta: $\left(\frac{\text{Total de servidores ativos participantes do seminário}}{\text{Total de participantes do seminário}}\right) \times 100$

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





Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

Objetivo 1: Obter excelência operacional

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

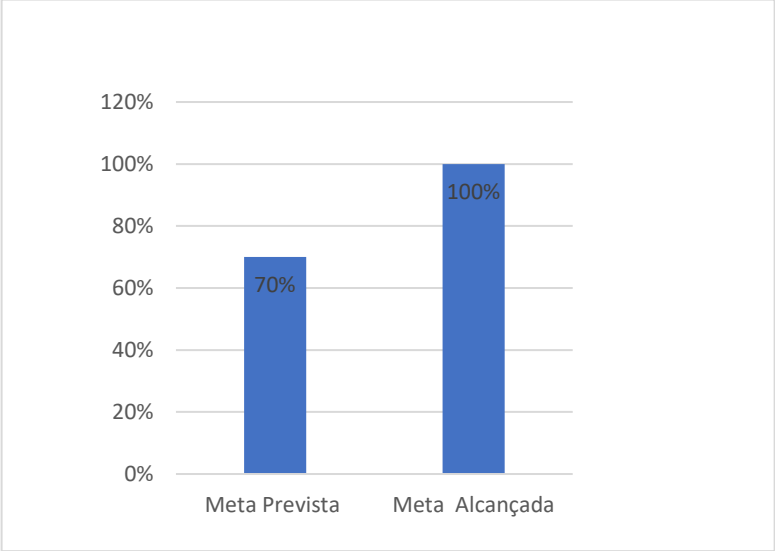
Meta 1: Manter a Certificação Nível III do Programa Pró-Gestão
Indicador da Meta: Cumprimento dos requisitos para Certificação Nível III

O Ipsemc, por meio de uma auditoria realizada pelo ICV Brasil, encontra-se recertificado no Programa Pró- Gestão – Nível III, com validade até 27/11/2027.

Objetivo 2: Otimizar os Recursos de Tecnologia da Informação

Indicador de Desempenho 01: Atualização Tecnológica

Meta 1: Atualização tecnológica- 70% dos setores com recursos atualizados
Indicador da Meta: $\left(\frac{\text{Total de setores com recursos atuali}}{\text{Total de setores do IPSEMC}}\right) \times 100$



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

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

Objetivo 3: Fortalecer a comunicação interna

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

Meta 1: 100% de participação dos colaboradores nas reuniões de alinhamento realizadas
Indicador da Meta: $\left(\frac{\text{Quantidade de colaboradores que participaram das reuniões de alinhamento realizadas}}{\text{Quantidade de colaboradores convocados}}\right) \times 100$

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

PERSPECTIVA: SUSTENTABILIDADE

Objetivo 1: Gerir com eficácia a utilização dos Recursos Financeiros

Indicador de Desempenho 01: Equilíbrio Financeiro

Meta 1*: Equilíbrio Financeiro < = 100 (menor ou igual a 100)*
Indicador da Meta: $\left(\frac{total\ de\ despesas}{total\ de\ contribuição}\right) \times 100$

O indicador, Equilíbrio Financeiro, relacionado ao objetivo "Gerir com eficácia a utilização dos Recursos Financeiros", está abaixo demonstrado com as informações coletadas no DEMONSTRATIVO DE INFORMAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E REPASSES – DIPR, referentes ao 1º e **2º semestre.**

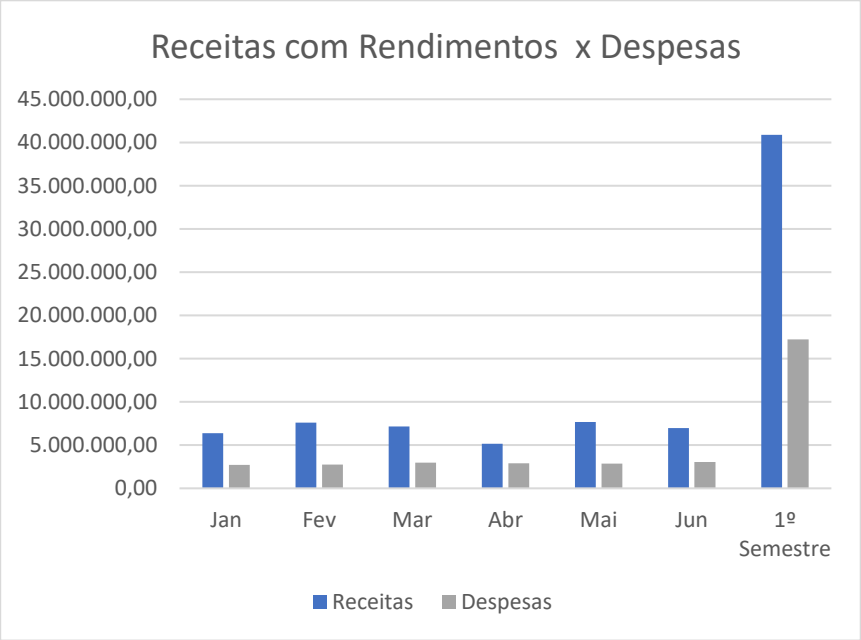
MÊS	RECEITAS	RENDIMENTOS	DESPESAS	RESULTADO FINAL APURADO COM RENDIMENTOS	RESULTADO FINAL APURADO SEM RENDIMENTOS	% DESPESAS DOS RECURSOS, COM RENDIMENTOS	% DESPESAS DOS RECURSOS, SEM RENDIMENTOS
JAN	6.366.049,46	1.509.507,32	2.711.646,80	3.654.402,66	2.144.895,34	42,60%	55,83%
FEV	7.584.689,18	2.526.248,70	2.762.346,59	4.822.342,59	2.296.093,89	36,42%	54,61%
MAR	7.152.576,95	1.919.616,11	2.967.832,40	4.184.744,55	2.265.128,44	41,49%	56,71%
ABR	5.145.376,11		2.892.848,58	2.252.527,53	2.252.527,53	56,22%	56,22%
MAI	7.662.999,70	2.471.009,43	2.875.800,44	4.787.199,26	2.316.189,83	37,53%	55,39%
JUN	6.976.435,10	1.732.081,99	3.031.764,00	3.944.671,10	2.212.589,11	43,46%	57,81%
1º SEMESTRE	**40.888.126,50**	**10.158.463,55**	**17.242.238,81**	**23.645.887,69**	**13.487.424,14**	**42,17%**	**56,11%**
JUL	9.539.171,03	5.267.897,60	2.929.914,03	6.609.257,00	1.341.359,40	30,71%	68,60%
AGO	11.558.774,00	6.229.820,21	2.953.824,42	8.604.949,58	2.375.129,37	25,55%	55,43%
SET	6.495.458,25	1.129.386,68	2.939.491,05	3.555.967,20	2.426.580,52	45,25%	54,78%
OUT	7.198.949,80	1.775.315,32	3.335.565,49	3.863.384,31	2.088.068,99	46,33%	61,50%
NOV	6.421.010,93	5.296,85	3.258.516,77	3.162.494,16	3.157.197,31	50,75%	50,79%
DEZ	5.487.933,33	-3.040.213,81	6.088.469,05	-600.535,72	2.439.678,09	110,94%	71,39%
2º SEMESTRE	**46.701.297,34**	**11.367.502,85**	**21.505.780,81**	**25.195.516,53**	**13.828.013,68**	**46,05%**	**60,86%**

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

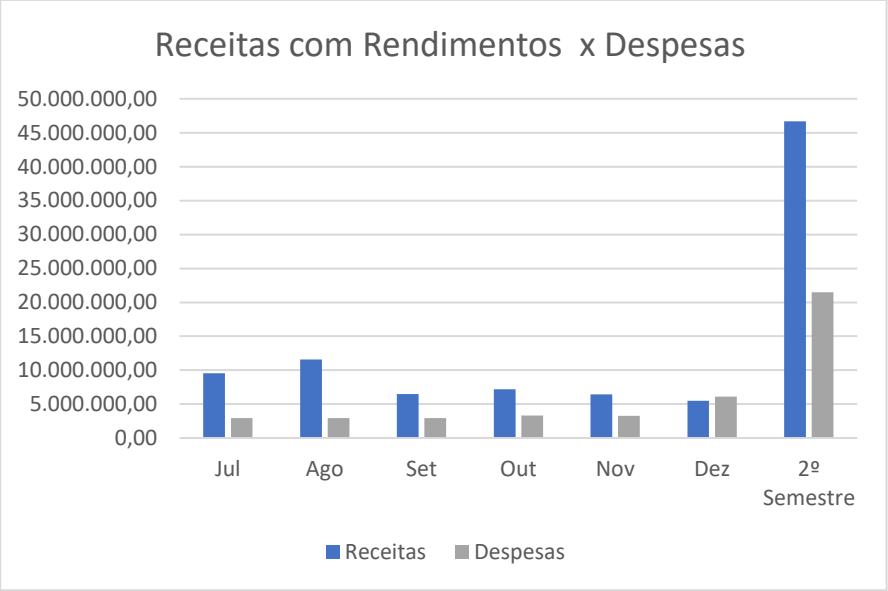
TOTAL	87.589.423,84	21.525.966,40	38.748.019,62	48.841.404,22	27.315.437,82	44,24%	58,65%
				Esses valores, quando positivos, demonstram que estamos em equilíbrio financeiro pois o total de ingressos superou a utilização dos recursos.	Esses valores, quando positivos, demonstram que estamos em equilíbrio financeiro pois o total de ingressos, desconsiderando os rendimentos, superou a utilização dos recursos.		

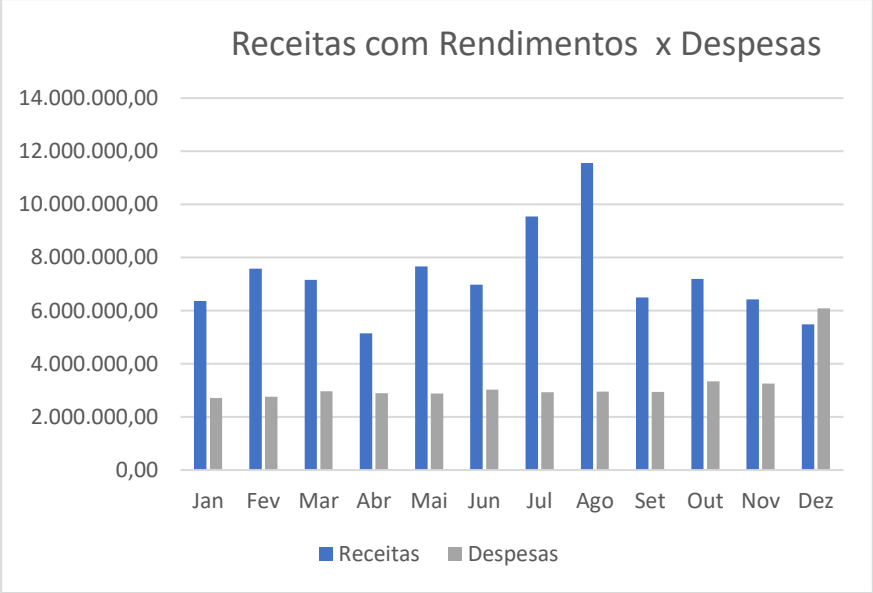
RESULTADO (1º SEMESTRE):
Equilíbrio Financeiro < = 1 (menor ou igual a 1)
TOTAL DAS DESPESAS/TOTAL DAS CONTRIBUIÇÕES = 0,42

RESULTADO (2º SEMESTRE):
Equilíbrio Financeiro < = 1 (menor ou igual a 1)
TOTAL DAS DESPESAS/TOTAL DAS CONTRIBUIÇÕES = 0,46



Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b





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

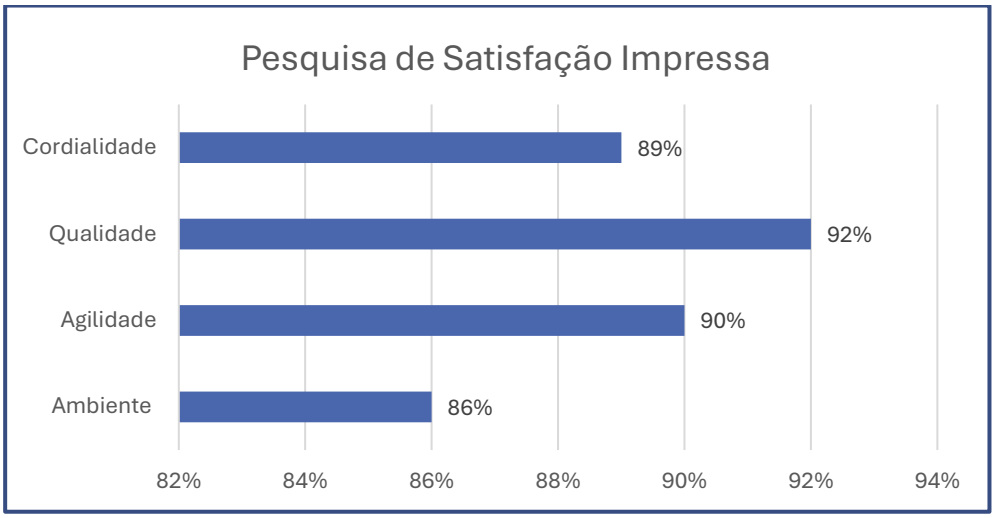
PERSPECTIVA: SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS

Objetivo 1: Aumentar a satisfação dos usuários do Ipsemc
Indicador de Desempenho 01: Índice de Satisfação dos usuários

Meta 1: *85% de satisfação dos usuários do Ipsemc.*
Indicador da Meta: *Na Pesquisa de Satisfação online, o cálculo é feito através da ferramenta de mensuração NPS (Net Promoter Score), e na Pesquisa de Satisfação impressa calcula-se o percentual dos critérios avaliados.*

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

Este objetivo visa monitorar o nível de satisfação dos segurados e beneficiários em relação aos serviços prestados pelo IPSEMC. Durante o segundo semestre de 2024, os resultados obtidos foram positivos, demonstrando o compromisso contínuo do Instituto com a excelência no serviço público. O público-alvo abrange diversos segmentos: usuários dos serviços em geral, aposentados, pensionistas, servidores efetivos, colaboradores e representantes de empresas contratadas, conselheiros, participantes do Programa de Educação Previdenciária, além de visitantes presenciais e usuários do portal institucional.



Os quesitos avaliados foram cordialidade, agilidade, qualidade e ambiente. Todos os quesitos avaliados se mantém no mesmo percentual do semestre passado de mais de 85%.

10. MONITORAMENTO DAS METAS

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 da Certificação Profissional
INDICADOR DA META: $\left(\frac{\text{TOTAL DE PROFISSIONAIS DO QUADRO DO IPSEMC COM EXIGÊNCIA DE CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADOS}}{\text{TOTAL DOS PROFISSIONAIS DO QUADRO DO IPSEMC COM EXIGÊNCIA DE CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL}}\right) \times 100$
PERIODO DE COLETA: Semestral
FONTE DO INDICADOR: Cumprimento do plano de capacitação

Nº	DESCRIÇÃO	SITUAÇÃO	RESULTADO Esperado	RESULTADO Alcançado	Resultado alcançado Realizado 1º Semestre	Resultado alcançado Realizado 2º Semestre	Realizado 2024	Justificativa/Ocorrência
01	Realizar um Curso Preparatório para Prova de Capacitação	Realizado	Curso preparatório oferecido.	Lista de presença no Curso	100%	100%	SIM	-
02	Promover a inscrição para a Prova de Certificação.	Realizado	Certificação Profissional	Certificação Profissional	100%	100%	SIM	-

Fonte: Acompanhamento Recursos Humanos.

PERSPECTIVA: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fortalecer a competência das pessoas								
RESPONSÁVEL: Coordenadoria de Recursos Humanos								
META 2: 100% de servidores do IPSEMC capacitados								
INDICADOR DA META: $\left(\frac{\text{TOTAL DE SERVIDORES CAPACITADOS}}{\text{TOTAL DE SERVIDORES}}\right) \times 100$								
PERIODO DE COLETA: Semestral								
FONTE DO INDICADOR: Cumprimento do plano de capacitação								
Nº	**DESCRIÇÃO**	**SITUAÇÃO**	**RESULTADO Esperado**	**RESULTADO Alcançado**	**Resultado alcançado Realizado 1º Semestre**	**Resultado alcançado Realizado 2º Semestre**	**Realizado 2024**	**Justificativa/Ocorrência**
01	Realizar capacitações/ treinamentos.	REALIZADO	Plano de Capacitação e Treinamento realizado.	Plano de Capacitação e Treinamento	91%	100%	SIM	De acordo com o plano de capacitação, capacitamos 91%
02	Confirmar a participação do servidor no evento	REALIZADO	Participação do servidor confirmada	Documento comprobatório de sua inscrição.	100%	100%	SIM	Este item é analisado toda vez que ocorre a participação do servidor no evento.
03	Registar o nome do servidor e o curso/treinamento que participou.	REALIZADO	Registro dos dados Consolidados	Tabela dos Servidores Capacitados com o nome do participante e o curso que participou.	100%	100%	SIM	Este item é analisado toda vez que ocorre a participação do servidor no evento.

Fonte: Acompanhamento Recursos Humanos.

PERSPECTIVA: PROCESSOS								
OBJETIVO ESTRATÉGICO: OBTER EXCELÊNCIA PROFISSIONAL								
RESPONSÁVEL: PRESIDÊNCIA DO IPSEMC								
META 1: Manter a Certificação Nível III do Programa Progestão								
INDICADOR DA META: Cumprimento dos requisitos para Certificação Nível III								
PERIODO DE COLETA: Trimestral								
FONTE DO INDICADOR: Relatório de Auditoria da Certificação								
Nº	**DESCRIÇÃO**	**SITUAÇÃO**	**RESULTADO Esperado**	**RESULTADO Alcançado**	**Resultado alcançado Realizado 1º Semestre**	**Resultado alcançado Realizado 2º Semestre**	**Realizado 2024**	**Justificativa/Ocorrência**
01	Cumprir os requisitos para Certificação Nível III do Programa de Pró – Gestão	REALIZADO	Manutenção do Certificado Nível III do Programa Pró Gestão	Certificação Nível III	100%	100%	SIM	Certificação Nível III válida até 27/11/2027.

11. REALINHAMENTO

No primeiro semestre de 2024, a Comissão realizou ajustes estratégicos mediante aprovação em sessão extraordinária conjunta dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, ocorrida em 11 de setembro de 2024. Essas adequações foram implementadas em paralelo ao elevado volume de atividades institucionais, visando a otimização dos processos e a busca contínua pela excelência operacional.

O monitoramento do plano estratégico, desenvolvido colaborativamente com a equipe institucional, demonstrou-se fundamental para as adequações necessárias frente às transformações do cenário previdenciário. O documento contempla, de maneira integrada, as dimensões estratégica, tática e operacional, abrangendo todos os setores organizacionais e incorporando as atualizações normativas pertinentes.

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

A análise do primeiro ano de implementação do planejamento indica resultados significativamente positivos na maioria dos indicadores de desempenho. Os projetos em andamento, incluindo a construção e reforma da sede do Ipsemc, progridem conforme cronograma. Destaca-se que, mesmo diante de um cenário macroeconômico desafiador, caracterizado por instabilidades geopolíticas e volatilidade no mercado financeiro, a meta atuarial foi superada, resultado da gestão eficiente do Comitê de Investimentos, equipe previdenciária e Conselhos.

A implementação das práticas de governança demanda o aprimoramento contínuo das metodologias de monitoramento e avaliação de desempenho. O programa de Educação Continuada foi executado integralmente, fortalecendo as competências técnicas da equipe. O novo plano estratégico proporcionou maior direcionamento às ações previdenciárias, mantendo-se a flexibilidade necessária para ajustes, mediante monitoramento sistemático dos indicadores de desempenho.

A gestão baseada em métricas e avaliação contínua fundamenta-se na estruturação corporativa adequada ao RPPS. A sistematização da coleta, análise e reporte de indicadores à alta direção otimiza o processo decisório. A implementação do sistema de indicadores justifica-se pela necessidade de monitoramento e controle dos processos autárquicos, constituindo elemento fundamental do conjunto de medidas de gestão.

Este modelo evidencia o compromisso com a gestão por resultados, sustentada por metodologia de aferição quantitativa e qualitativa, em conformidade com os parâmetros legais vigentes.

O direcionamento estratégico estabelecido visa o desenvolvimento organizacional através do capital humano, alinhando objetivos institucionais ao crescimento profissional da equipe. A execução do plano estratégico orienta o desenvolvimento de competências e a progressão profissional, consolidando o compromisso com a excelência na gestão pública.

12. AVALIAÇÃO SOBRE O SEMESTRE

O segundo semestre deste presente exercício foi repleto de desafios no âmbito institucional. Tem sido um período de intensas dificuldades e obstáculos significativos em nosso ambiente de trabalho, novas regulações, novas propostas, adventos externos, ou até mesmo questões inerentes a relacionamento e comunicação dentro da instituição, causando muito estresse e preocupação visto que primamos pela transparência e regularidade previdenciária em todos os aspectos.

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

a) Adaptabilidade:
   Pessoas resilientes conseguem se ajustar rapidamente às mudanças e adversidades. Em vez de ficarem paralisadas pelo medo ou pelo estresse, elas encontram maneiras de se adaptar à nova realidade, desenvolvendo novas habilidades e estratégias. É o que temos lutado para fazer e dar resultados positivos em prol de nossa previdência.

b) Capacidade de Superação:
   A resiliência permite que as pessoas, que são talentos na organização, enfrentem e superem dificuldades sem desistir. Ela ajuda a manter a determinação e a persistência, mesmo quando as circunstâncias parecem insuperáveis.

c) Desenvolvimento Pessoal:
   Ao superar desafios, as pessoas resilientes aprendem lições valiosas e se tornam mais fortes e preparadas para enfrentar futuras dificuldades. Essa evolução contribui para o crescimento pessoal e a construção de uma autoestima sólida.

d) Saúde Mental:

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

A resiliência está associada a uma melhor saúde mental. Pessoas resilientes tendem a experimentar menos ansiedade e depressão em resposta ao estresse, pois conseguem lidar melhor com emoções negativas e manter uma perspectiva positiva, que muitas vezes os desafios, os problemas, as adversidades deixam sequelas que precisam ser trabalhadas.

e) Relacionamentos Fortes:
A resiliência também é importante para manter relações saudáveis. Pessoas resilientes podem lidar melhor com conflitos e desafios em seus relacionamentos, demonstrando empatia, comunicação eficaz e capacidade de perdão, de estímulo, de suportação.

f) Capacidade de Inovação:
Em contextos profissionais, a resiliência é fundamental para a inovação. Ao enfrentar obstáculos, pessoas resilientes buscam novas soluções e abordagens, contribuindo para o crescimento e o sucesso organizacional.

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

13. CONCLUSÃO AVALIATIVA

A implementação de um processo sistemático de reavaliação do planejamento estratégico constitui um imperativo metodológico para assegurar a sustentabilidade operacional e a eficácia institucional do IPSEMC, considerando o dinamismo inerente ao ambiente previdenciário. Esta abordagem metodológica contempla os seguintes aspectos fundamentais:

1. Monitoramento e Resposta às Variáveis Ambientais Externas: A volatilidade do setor previdenciário, caracterizada por transformações tecnológicas, alterações no marco regulatório e flutuações macroeconômicas, demanda um sistema robusto de monitoramento ambiental e adequação estratégica institucional.

2. Mecanismos de Controle e Ajuste Estratégico: O processo de execução do planejamento estratégico requer instrumentos de mensuração de performance que permitam a identificação tempestiva de desvios em relação às metas estabelecidas, possibilitando intervenções corretivas precisas e fundamentadas em evidências.

3. Gestão Dinâmica de Prioridades: A metodologia de reavaliação incorpora um sistema de hierarquização dinâmica de prioridades, considerando alterações no ambiente normativo, oportunidades emergentes e ameaças potenciais que exijam respostas estratégicas imediatas.

4. Integração Sistêmica Organizacional: O processo de reavaliação estratégica visa assegurar a coesão organizacional através da integração sinérgica entre as diversas unidades funcionais, otimizando a eficiência operacional e maximizando a probabilidade de consecução dos objetivos institucionais, especialmente no que tange à garantia dos benefícios previdenciários.

5. Gestão de Stakeholders: A metodologia contempla um framework de engajamento sistemático dos stakeholders, incluindo colaboradores, beneficiários, fornecedores e parceiros institucionais, assegurando o alinhamento com as diretrizes estratégicas revisadas.

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b

6. **Sistema de Melhoria Contínua:** Implementação de um ciclo estruturado de melhoria contínua (PDCA), fundamentado em métricas objetivas e indicadores de performance, que permite a evolução constante dos processos organizacionais.

7. **Framework de Gestão de Riscos:** Desenvolvimento e implementação de uma matriz de riscos dinâmica, contemplando análise prospectiva de cenários e estabelecimento de medidas preventivas e contingenciais para mitigação de impactos adversos.

A implementação e manutenção de um sistema integrado de gestão estratégica representa um elemento crítico para a sustentabilidade institucional do Ipsemc. A capacidade de adaptação às mudanças conjunturais, aliada a uma metodologia estruturada de planejamento e controle, constitui fator determinante para o cumprimento efetivo da missão institucional em um ambiente caracterizado por crescente complexidade e incerteza.

A abordagem sistemática aqui delineada, fundamentada em princípios de gestão contemporâneos e melhores práticas organizacionais, proporciona um framework robusto para a navegação em cenários desafiadores, assegurando a perenidade institucional e a efetividade na prestação dos serviços previdenciários. Como evidenciado pela literatura especializada e pela práxis organizacional, a excelência em gestão estratégica constitui elemento fundamental para a sustentabilidade das instituições previdenciárias no contexto atual.

LÉA SANTANA PRAXEDES
Presidente - CRA/PB 1-2723
Matrícula nº 486-0

DARCIO XAVIER FERREIRA
Assessor de D. I. e Controle Interno – Membro -
Matrícula nº 1589-0

JACKSON ANGELO PEREIRA
Chefe do Setor de Processamento de Dados - Membro
Matrícula nº 870-2

VANESSA VENCATO LENA
Coordenadora de Recursos Humanos
Matrícula nº 24

ÂNGELA MARIA MOREIRA NEVES
Chefe do Setor de Recepção e Protocolo – Membro
Matrícula nº 485-5

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

P.S. *Submetido ao Conselho Deliberativo Municipal de Previdência – CONDPREV que aprovou na 2ª Reunião Ordinária do Exercício de 2025 ocorrida no dia 29 de abril de 2025 conforme registro na Ata onde foi registrada a aprovação.*

Documento digital, verifique em:https://ipsemc.pd.publicservice.com.br/governo-digital.html#!/portal/
Identificador: 5e2008c65f6812a893e569afdfdd7d4b