

Plano de Ação Estratégico Previdenciário 2023 – 2024

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CATALÃO- GO

1º Ciclo do Planejamento – 2023-2024

“Sustentabilidade e Modernização”

Superintendente

Karla Rosane Santos Rabelo

Conselheiros:

Reinado Francisco de Matos

Idelvan Evangelista do Nascimento

Leonardo Cristiano de Almeida

Marcelo Andre de Melo

Gislene Aparecida Mesquita Coelho

Mensagem da Superintendente:

Quando fui escolhida para assumir a Direção do IPASC tive a certeza de um trabalho austero, rigoroso, democrático e transparente, uma vez que a minha escolha representava o reconhecimento pelo bom trabalho desempenhado e, mais ainda, pela minha trajetória de vida. Ao assumir essa importante missão de gerenciar o IPASC, diante de vários desafios junto com minha equipe, de forma conjunta, buscou um planejamento estratégico para a o IPASC. Melhorar as condições de trabalho para minha equipe, através da aquisição de uma nova sede, com instalações modernas, estacionamento, móveis funcionais, equipamentos eletrônicos de última geração, sistemas inteligentes etc. Diante das dificuldade de todo RPPS, onde fomos arrebatados por uma crise financeira, ocasionada pelas dificuldades enfrentadas a nivel global, não esmorecemos diante das dificuldades, possibilitando uma melhor infraestrutura com os recursos que nos eram disponíveis. Pensar previdência de forma a garantir a tranquilidade dos nossos beneficiários, continua sendo o grande objetivo dessa Administração, com a certeza que sempre iremos buscar o melhor para os beneficiários.

*“Um bom planejamento não necessariamente evita problemas, mas acalma a consciência, iluminando a solução dos mesmos”
Eduardo Costa*

Ciclo do Planejamento – 2022 - 2023

Introdução:

IPASC é o Regime Próprio de Previdência Social - RPPS do Município. O IPASC e o PRÓ-SAÚDE são duas Autarquias Municipais distintas, possuem personalidades jurídicas próprias. O PRÓ-SAÚDE é um programa que cuida da saúde dos servidores do município e seus dependentes. Não pode ser chamado de plano de saúde por não ser regido pela ANS. Para melhor entendimento, a nível de Estado o IPASC seria o GOIASPREV e o PRÓ-SAÚDE seria o IPASGO. Todos os funcionários efetivos do Município são aposentados e recebem seus proventos de aposentadoria pelo IPASC, bem como todos os Pensionistas. Através da Lei Municipal foi criado O IPASC com o objetivo de gerir o Sistema Assistência dos Servidores da Prefeitura de CATALÃO - GO, onde em foi criado o RPPS do Município, onde o IPASC PREVIDÊNCIA, se adequando a determinações legais estabelecidas pela Constituição. O IPASC PREVIDÊNCIA foi criado com a finalidade de gerir os Recursos Previdenciários dos Servidores Municipais. O Regime Próprio de Previdência Social do Município de CATALÃO - GO (RPPS) passou por uma reestruturação desde 2021, atual Gestão busca implantar o que e de melhor na Gestão Previdenciária, para que possamos dar o melhor atendimento aos servidores/aposentados e garantir a sustentabilidade do RPPS, sendo um Fundo Previdenciário de regime de capitalização, no qual os recursos são aplicados para efetuar os futuros pagamentos das aposentadorias e pensões dos servidores que ingressaram no quadro de pessoal da Prefeitura. Passamos por vários desafios, e com intuito trazer maior eficiência para gestão, a Diretoria do IPASC elaboração esse Plano de

Ação, buscando a melhora continua da Gestão do RPPS.

Dada a importância da instituição para o município e seus servidores torna-se evidente a implementação do Plano de Ação Estratégico (PAE) que é uma ferramenta que apresenta ações com o fulcro de estabelecer melhorias para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), nas atividades e processos de trabalho da Autarquia Municipal Previdência – sempre com a finalidade de fomentar e garantir a sustentabilidade da entidade concomitante a previdência municipal. As iniciativas estratégicas e metas estruturantes foram desenvolvidas para terem seus efeitos obtidos em curto e médio prazos dentro do exercício de 2023. As ações propostas neste documento foram idealizadas entre as Gerências e a Direção da entidade com foco no fortalecimento dos processos. Para a escolha dos objetivos estratégicos, foram consideradas as necessidades de cada área, identificadas as oportunidades de ação oferecidas por cada uma delas para que proporcionassem uma melhoria importante em termos globais. Dada a importância da instituição para o município e seus servidores torna-se evidente a implementação do Plano de Ação Estratégico (PAE) que é uma ferramenta que apresenta ações com o fulcro de estabelecer melhorias para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), nas atividades e processos de trabalho da Autarquia Municipal Previdência – sempre com a finalidade de fomentar e garantir a sustentabilidade da entidade concomitante a previdência municipal. As iniciativas estratégicas e metas estruturantes foram desenvolvidas para terem seus efeitos obtidos em curtos e médios prazos dentro do exercício de 2023. As ações propostas neste documento foram idealizadas entre as Gerências e a Direção da entidade com foco no fortalecimento dos processos. Para a escolha dos objetivos estratégicos, foram consideradas as necessidades de cada área, identificadas as oportunidades de ação oferecidas por cada uma delas para que proporcionassem uma melhoria importante em termos globais.

Melhorar a Gestão

O Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de CATALÃO – GO/ IPASC abriu o seu Plano de Ação estratégico previdenciário com o mote: *Busca Sustentabilidade e Modernização do RPPS*.

O Plano de Ação Estratégico foi lançado com o objetivo de levar os servidores a refletirem sobre a importância do que fazem da necessidade de planejar seus processos de trabalho, sendo como uma oportunidade para que todos enfrentem as dores e desafios vivenciados.

No IPASC, a rotina de trabalho é composta por processos formais, atividades rotineiras, atuação nas demandas originadas pelos servidores, em obrigações determinadas pela legislação e, também, frente as solicitações, determinações ou imposições dos órgãos de supervisão, Tribunal de Contas ou Secretaria de Previdência.

Na maioria das vezes a jornada de cada servidor acaba sendo direcionada para uma dessas atividades, levando a uma atuação focada em resolver problemas, o que gera a sensação de um trabalho árduo e muitas vezes pouco assertivo.

Da mesma forma, pode-se dizer que existe um plano. Uma visão quase comum de que o fazer de todos atende a necessidade de trabalho. No setor público todos trabalham baseados em uma lei, regidos pelo Princípio da Legalidade, que permite pagar aposentadorias e pensões, bem como que por ser uma autarquia o IPASC deve atender as obrigações processuais do setor público.

A obrigação legal, que permite nortear a criação dos planos de trabalho, as atividades, o orçamento e deveria apoiar a governança fica relegado como um elemento meramente formal, dissociando-se do seu escopo de nortear estratégias, processos, ferramentas, regras de negócios e o impulso para os profissionais que atuam no IPASC.

É importante entender que toda organização possui um planejamento, ainda que esteja apenas na cabeça dos líderes e não tenha sido devidamente formalizado.

Fica clara a necessidade de sair dessa prática mecânica, permitir que todos vejam sentido no que fazem, tracem objetivos e alcances, direcionando o IPASC para que nele se crie valor e se perpetue o objeto social de sua existência. Planejar estrategicamente, formulando caminhos e escolhas que mitiguem os riscos, tragam segurança e sustentabilidade para o pagamento de aposentadorias e pensões, organizando a gestão e integrando pessoas, tecnologias, processos de trabalho e recursos é o objetivo do Plano de Ação Estratégico Previdenciário:

1. As declarações corporativas do IPASC, compreendidas por: Missão, Visão e Valores;
2. A matriz SWOT, formadas por forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, mensurando os aspectos internos e externos que podem afetar ou impactar a entrega de valores aos segurados e ao Município;
3. Estabelecer os objetivos estratégicos do IPASC e os aspectos relevantes para a construção de uma linha de trabalho que permita aos servidores do IPASC, utilizarem e formarem as ações que melhor permitam atingir os objetivos de curto, médio e longo prazo;
4. Possibilitar ao IPASC debater as atividades que irão impulsionar o RPPS de CATALÃO - GO, aplicando as melhorias e enfrentando os riscos inerentes a gestão de longo prazo dos recursos vinculados ao pagamento de aposentadorias e pensões.
5. Construir metas, indicadores e controles que permitam acompanhar a execução das atividades planejadas, projetar os resultados a serem atingidos e avaliar, por indicadores de resultados, os resultados atingidos.

Por esses exemplos, fica claro que o Plano de Ação estratégico previdenciário deve focar na construção das estratégias, de propósito e no comprometimento de todos com a organização a longo prazo. Também estabelece a dinâmica e flexibilidade que permite enfrentar todos os desafios no curto prazo, apoiando a aprendizagem e o intercâmbio em todos os ambientes, promovendo o aprimoramento contínuo

e evolutivo e a gestão dos riscos, oportunidades e ameaças.

AÇÕES DE MELHORIAS

A partir das considerações e discussões anteriores, se estabeleceu um primeiro *brainstorming* para trazer ideias e uma percepção de como o planejamento pode trazer capacidades e estratégias para enfrentar os desafios, oportunidade e ameaças que trazemriscos para o RPPS.

Nesse tópico o IPASC e equipe técnica chegou a discutir ideis que trouxe algumas ações prioritárias;

Cadastro

1. Atualização contínua do cadastro dos servidores, sendo necessário:
 - a. Superar as dificuldades de acesso às informações dos cadastros de outras autarquias, da Prefeitura e da Câmara;
 - b. Aprimorar e sanear os cadastros dos beneficiários e dependentes;
 - c. Veracidade das informações do cadastro – qualificando a base documental;
 - d. Atualização permanente, dos canais de contato – possibilitando criar campanhas de educação para aposentadoria, financeira e de qualidade de vida;
 - e. Virtualizar o acesso e possibilitar que o próprio servidor atualize seus canais de contato online (telefone, e-mail, endereço);
 - f. saneamento e validação do banco de dados – estabelecer práticas, processos e ajustar na política de cadastro, recadastro e contínua atualização;

Sustentabilidade

1. Plano de ações para redução dos custos judiciais – A necessidade de estabelecer um processo mais racional e de efetividade que permita mensurar o risco legal e estabelecer o adequado tratamento dos custos deles decorrentes;
2. Gestão de riscos atuariais – O risco atuarial é o maior e que traz maior afetação na sustentabilidade do RPPS, basta ver os resultados do IPASC em 2023, devendo, portanto, ser mitigado e efetivamente explicitado;
3. Capacitação continuada para servidores, dirigentes e conselheiros;
4. Implantar o empréstimo consignado do IPASC para os beneficiários – trazendo maior retorno, rentabilidade desse novo segmento, e proteção ao servidor público;
5. Aplicação de novo plano de custeio e suas ações para busca do Equilíbrio Atuarial.

Relacionamento com participantes

1. - Criação de central de atendimento dos servidores e dúvidas de forma online/presencial e telefônica;

2. - O IPASC é conhecido por ter um processo de atendimento com muita qualidade, empatia e cordialidade, para ficarmos melhores devemos criar as condições para:

a. Ampliar o acolhimento, estabelecendo um ambiente que permita melhor receber os casos de maior sensibilidade;

b. Aprimorar a orientação dos direitos e deveres do servidor;

c. Cultura de atendimento/Linguagem universal;

d. Divulgação das ações do IPASC;

e. Engajar as secretarias sobre os procedimentos do IPASC/ divulgar orientações sobre requerimento;

f. Automatização do sistema de atendimento, possibilitando o agendamento online dos participantes.

g. Sistemáticamente enviar informações aos servidores (ativos e aposentados) sobre os nossos sistemas, leis, procedimentos mantendo-o prévia e sistemáticamente atualizado; Divulgar o calendário anual com as informações sobre datas de pagamento, critérios e margens para empréstimos consignados; Comunicar o servidor público sobre em quais situações o mesmo necessita atualizar seu cadastro; Prover mais funcionalidades ao app do IPASC

h. Organizar fóruns de discussão e de debate com os servidores, discutindo o IPASC, a situação do RPPS, e chamando-o para opinar acerca dos projetos;

Investimentos

1. Trazer informações que qualifiquem a gestão dos investimentos, trazendo a expertise de nossa assessoria contratada e demonstrando os processos, fóruns de governança e gestão dos riscos de investimentos;

2. Estabelecer um plano de treinamento para os servidores da casa, dos dirigentes e conselheiros;

3. Qualificar os documentos da governança, relatórios, atas e políticas, com o objetivo de gerar maior transparência e participação dos servidores segurados e do município;

4. Ampliar o processo de divulgação sobre as informações de investimentos, rentabilidade e ativos investidos;

5. Apoiar e incentivar o processo de Certificação dos conselheiros;

6. Mapear os processos de investimentos, seleção de gestores e de controles sobre os riscos dos investimentos;

7. Criação dos indicadores;

Etapas de construção do Plano de Ação Estratégico Previdenciário do IPASC

Pelo conjunto de proposições apresentados, constata-se o engajamento e pleno entendimento pelo time do IPASC sobre a importância de desenvolver a cultura do planejamento.

No *brainstorming* tiradas das reuniões com a Direção e Conselho, foi possível ver que os servidores também conhecem muito das áreas e pretendem ampliar esse conhecimento, muitas das ações que surgiram deixam claro o objetivo de maior demonstração e evidência do que é feito no IPASC para servidores, ativos e aposentados, e para o Município, seus poderes, órgãos e as autoridades constituídas, entender que implantar o Programa de Certificação do PRO GESTÃO, e um processo gradativo e envolve todas as áreas do RPPS.

Entendendo os atores relevantes e desenvolvendo as entregas

O propósito de qualquer entidade de previdência, seja ela pública ou privada, é proteger os trabalhadores na sua relação de trabalho frente aos riscos de perda da capacidade laboral. Dessa forma, quando refletimos sobre o IPASC- RPPS também estamos falando do Município de CATALÃO - GO, seus servidores (ativos e aposentados) e seus núcleos familiares.

Nesse sentido é importante destacar que, saibam ou não, todos os RPPS possuem uma cultura organizacional, responsável por integrar os servidores e o Município, além de representar o modo como fazemos as coisas.

A cultura organizacional de alta performance possui e deve explicitar aspirações claras, comportamentos específicos, padrões observáveis e permite evidenciar resultados diferenciados e regras de funcionamento.

As declarações corporativas representam os principais objetivos do IPASC, como unidade gestora do RPPS e devem ser:

1. Claramente declarados e integrados em seus documentos constitutivos: códigos, regulamentos, regimentos ou instrumentos fiduciários;
2. Associados a qualquer ação desenvolvida por sua estrutura de governança interna.

A partir das reflexões levantadas, o time do IPASC compreendeu a necessidade de se propor novo declarações corporativas, que melhor representariam o Instituto, vejamos:

MISSÃO

Garantir a segurança e equilíbrio financeiro do IPASC.

VISÃO

Construir uma gestão com excelência e pautada pela boa governança e transparência.

VALORES

Transparência, Ética, Responsabilidade e Valorização do servidor público.

PLANO DE AÇÃO

Um plano de ação é um documento que descreve as etapas e/ou tarefas que precisam ser concluídas para atingir os objetivos. O objetivo do plano de ação é centralizar e organizar os esforços na direção correta.

Como parte do planejamento estratégico, um plano de ação é crucial na gestão de projetos, pois ajuda as equipes a colaborar e se comunicar de forma eficaz.

Buscando a melhora nos processo e entendendo que os pilares do PRO- GESTÃO RPPS sendo aplicado de forma efetiva são ferramentas de Gestão que traz a modernização e conseguinte sustentabilidade.

Com isso, as ações necessárias para o ingresso ao Pro Gestão foi pautado no cronograma de ações visando atender as dimensões dos pilares de Controle Interno, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

PROPOSTA NOVA ESTRUTURA IPASC

1. CONSELHO DE ADMINISTRATAÇÃO
2. SUPERINTENDÊNCIA
2.1 COMITÊ DE INVESTIMENTOS
2.2 CONTROLE INTERNO
2.3 JURÍDICO
3. DIRETORIA DE ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
3.1 FINANCEIRO
3.2 GESTÃO DE PESSOAS
4. DIRETORIA PREVIDENCIÁRIA
4.1 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS
4.2 CUSTEIO PREVIDENCIÁRIO

O cenário tem mostrado ser imprescindível que assim como as organizações privadas, as públicas respondam de forma ágil e com efetividade às novas demandas, de forma que busquem gerenciar adequada e responsabilmente os seus bens e recursos, tendo, pois, como grande desafio tornarem-se flexíveis e

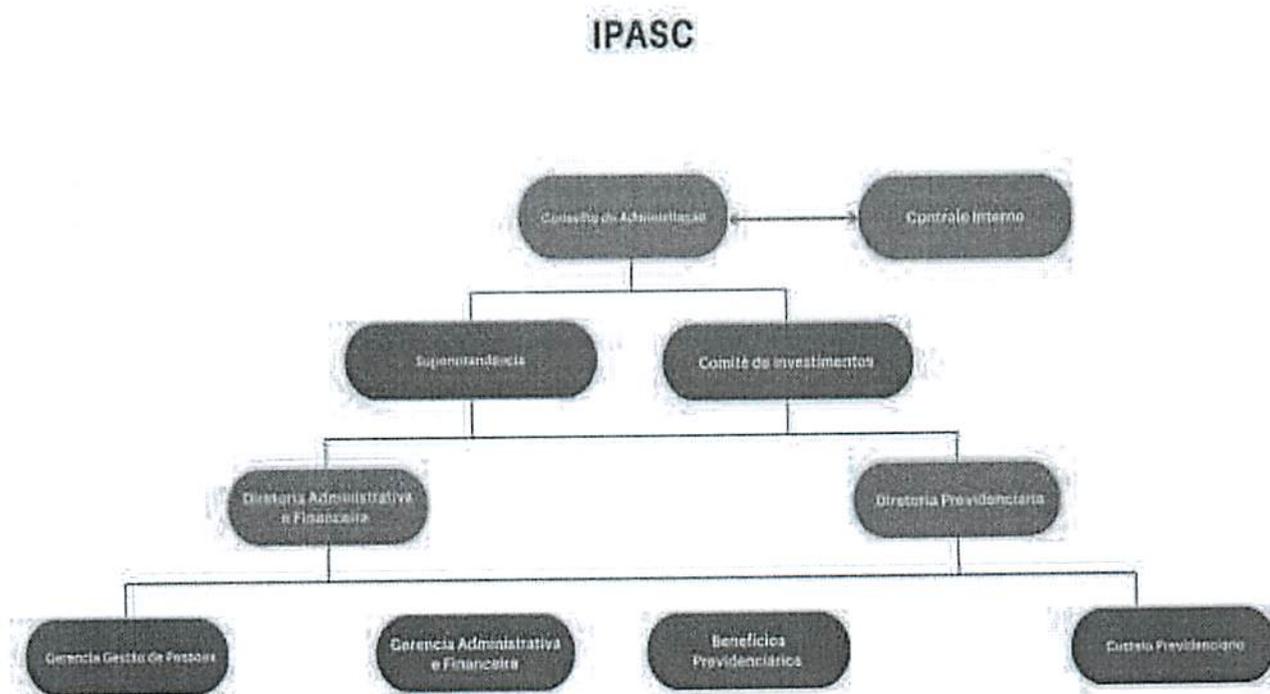
empreendedoras. Neste sentido, as mudanças vêm fazendo parte do cotidiano organizacional, propiciando o desenvolvimento de adaptações estratégicas e inovações.

Modelar uma nova estrutura organizacional, diante do contexto acima exposto, não é simples. Por isso é necessário fazer uso do processo de discussão, da capacidade de aprender, de inovar, de ponderar e de adaptar-se a novas situações, para que o resultado venha a ser atingido.

Implantar uma administração profissional e descentralizada, que prime pelo uso racional e responsável dos recursos públicos, é um empreendimento complexo. Entretanto, pode ser muito bem sucedido se a organização estiver bem estruturada, com um setor técnico forte, amparado por um setor de apoio articulado e ágil, com um quadro operacional composto por profissionais competentes e comprometidos e cuja integração seja feita por uma linha intermediária atuando sistemicamente, com ações no hoje vinculadas à visão futura.

Conclui-se que, o modelo apresentado atende os requisitos de uma modelo de GOVERNANÇA da Unidade Gestora do RPPS. Salientamos que, estamos apresentado um modelo inicial para a construção junto a Administração Municipal e o IPASC, tal objetivo visa modernização da gestão e tornar a prestação de serviço mais eficiente.

ORGANOGRAMA



CONCLUSÃO

O 1º Ciclo do Planejamento – 2023 e 2024 “Sustentabilidade e Modernização” abre o Planejamento

Estratégico Previdenciário do Instituto de Previdência dos Municipiários de Catalão - GO e inicia um novo formato pelo qual seus dirigentes, conselheiros e servidores, irão perseverar na construção de uma entidade mais segura, plural e qualificada. Com um objetivo de prover um padrão de qualidade, aprimorar as regras de negócios com vistas a gerar e proteger valor de forma sustentável. Para tanto se propõe a monitorar riscos e oportunidades e contribuir com o esforço e propósito de servidores e do Município. O principal objetivo é fortalecer a governança e a cultura de gestão, permitindo aos dirigentes e conselheiros publicizar e transparecer os rumos do IPASC e construir os seus resultados de longo prazo. A Educação Previdenciária foi transformada como uma diretriz que irá nos possibilitar delimitar o custo e o custeio, trazer equilíbrio, prestar contas e sempre transparecer os atos de gestão realizados no Instituto. O nosso desafio é grande e o nosso compromisso ficou ainda maior com o futuro das aposentadorias e pensões dos servidores do Município de Catalão. Chamamos os servidores e servidoras a nos apoiar e se comprometerem com o seu futuro, afinal no IPASC nós protegemos o futuro dos servidores. Bora lá construir um IPASC mais forte e seguro, mais humano e respeitoso e principalmente mais próximo dos servidores públicos de Catalão.

PLANO DE AÇÃO GOVERNANÇA

Objetivo: MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO		Responsável: IPASC	Início: IMEDIATO	Prazo: INDETERMINADO			
ITEM	WHAT (O que Fazer)	WHY (Por que Fazer)	WHERE (Onde fazer)	How (Quem vai fazer)	Prazo	How Much	status
1	Relatório de Governança	Modernização da Gestão	Conselho	(Assessoria/ Conselho)	0	sem custo	Iniciado
2	Planejamento	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	0	a definir	iniciado
3	Relatório de Gestão Atuarial	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	0	a definir	Iniciado
4	Código de Ética	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	0	sem custo	Iniciado
5	Transparência	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	0	A definir	Iniciado
6	Segregação de Atividades	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	0	sem custo	Iniciado
7	Ouvidoria	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	0	a Definir	Iniciado

PLANO DE AÇÃO EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivo: MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO		Responsável: IPASC	Início: IMEDIATO	Prazo: INDETERMINADO			
ITEM	WHAT (O que Fazer)	WHY (Por que Fazer)	WHERE (Onde fazer)	How (Quem vai fazer)	Prazo	How Much (Quanto custa)	status
1	Plano de Capacitação	Atender o Pro Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria Pro Gestão)	0	a definir	Iniciado
2	Ação de Dialogo com Segurado	Atender o Pro Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria Pro Gestão)	0	a definir	Iniciado

PLANO DE AÇÃO CONTROLE INTERNO

Objetivo: MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO		Responsável: IPASC	Início: IMEDIATO	Prazo: INDETERMINADO		
ITEM	WHAT (O que Fazer)	WHY (Por que Fazer)	WHERE (Onde fazer)	How (Quem vai fazer)	How Much (Quanto custa)	status
1	Mapeamento dos Processos	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/Diretorias)	sem custo	iniciado
2	Manualização Processos	Modernização da Gestão	Unidade Gestora	(Assessoria/ Diretorias)	sem custo	Iniciado
3	Politica de Segurança da Informação	Modernização da Gestão	(Conselho/Assessoria Conselho)	(Conselho/Assessoria Conselho)	sem custo	iniciado
4	Recadastramento/Censo	Modernização da Gestão	Prefeitura/Unidade Gestora	A definir	a definir	inicado