

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E PREVIDENCIÁRIO DE VARGINHA

2º CICLO | 2022





SUMÁRIO

Apresentação	5
Parte 1 – Oficina de Planejamento	8
• PRIMEIRA ETAPA – VALIDAÇÃO DAS DECLARAÇÕES CORPORATIVAS	10
• SEGUNDA ETAPA – VALIDAÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	11
• TERCEIRA ETAPA – CONSTRUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO DA OFICINA	13
• QUARTA ETAPA – BASE DA GOVERNANÇA - CONFIANÇA	18
• QUINTA ETAPA – ENTENDENDO A CONSTRUÇÃO DA GOVERNANÇA DO RPPS DE VARGINHA	20
• SEXTA ETAPA – ESTABELECEMOS A GESTÃO BASEADA EM RISCOS	22
• SÉTIMA ETAPA – ESTABELECEMOS A EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	24
A necessidade de transformar o INPREV em um agente na construção da mudança	15
Resultados do 1º Ciclo do Planejamento Estratégico e Previdenciário do RPPS de Varginha	26
Plano de Trabalho – 2º Ciclo do Planejamento Estratégico do INPREV – 2021/2025	29
Modelagem de acompanhamento e preparação para o 3º Ciclo do PEP do INPREV – 2023	40
GESTÃO INPREV 2022.....	42



APRESENTAÇÃO

O 2º Ciclo do Planejamento Estratégico Previdenciário – PEP do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS de Varginha, se insere no plano plurianual como a efetivação da etapa de avaliação, validação e de recálculo do planejamento estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Varginha – INPREV.



No 2º Ciclo do PEP do INPREV temos o desafio de realizar uma grande reflexão sobre a execução e o alcance dos objetivos estratégicos do Instituto. Verificar se as iniciativas formuladas foram executadas e se os resultados atingidos permitem ao INPREV enfrentar os desafios e oportunidades de longo prazo frente o alcance de sua missão institucional.



O presente relatório tem por finalidade apresentar os resultados alcançados no exercício de 2022, verificar a necessidade de revisão das formulações e estabelecer novos pisos e patamares para o PEP 2021/2025, período do plano plurianual iniciado em 2021. Uma série de fatores afetou o exercício:

- ✘ Aumento das taxas de juros de curto prazo, obrigando o RPPS a adquirir diretamente títulos públicos no mercado;
- ✘ Ano eleitoral e todas as afetações causadas na economia e nos Entes subnacionais, em um processo eleitoral bastante acirrado;
- ✘ Impactos causados pela criação e implantação do Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos de Varginha;
- ✘ Quedas na rentabilidade nos segmentos de renda variável, investimentos estruturados e no exterior, criando maior volatilidade nos investimentos do RPPS;
- ✘ Consolidação da legislação dos RPPS na Portaria nº 1.467/2022.

A construção do planejamento a partir de ciclos busca disseminar a cultura de planejamento fazendo com que



todos os atores: dirigentes, conselheiros, técnicos, segurados e o Município de Varginha construam no INPREV um objetivo comum. Forjando assim um RPPS ainda mais transparente, sustentável e importante para a vida dos seus segurados.

Como metodologia para implantar esse segundo ciclo foram determinadas duas vertentes: Educação Previdenciária e Governança do RPPS. Essas vertentes irão chamar os participantes para construir dimensões, pelas quais a gestão do RPPS é pensada a partir das pessoas e de como todos são responsáveis por construir a previdência dos servidores públicos.

Ainda, de forma híbrida, serão apresentados os resultados do exercício de 2022 e formulados os desafios, metas e indicadores a serem buscados em 2023. Serão utilizadas as ferramentas integradas de planejamento a partir da validação das declarações corporativas (missão, visão e valores) aplicadas na modelagem de Balanced Score Card (BSC) e pela aplicação de outras ferramentas, tais como: Matriz SWOT, objetivos estratégicos, entre outras.

Por fim, destaque-se o empenho da Diretoria do INPREV de prever a plena participação de todos os atores. Inicialmente convidando Conselheiros, técnicos do RPPS e servidores dos Poderes constituídos em Varginha. Para assim, juntos, todos se envolverem com a consolidação e fortalecimento da unidade gestora do RPPS, o INPREV.

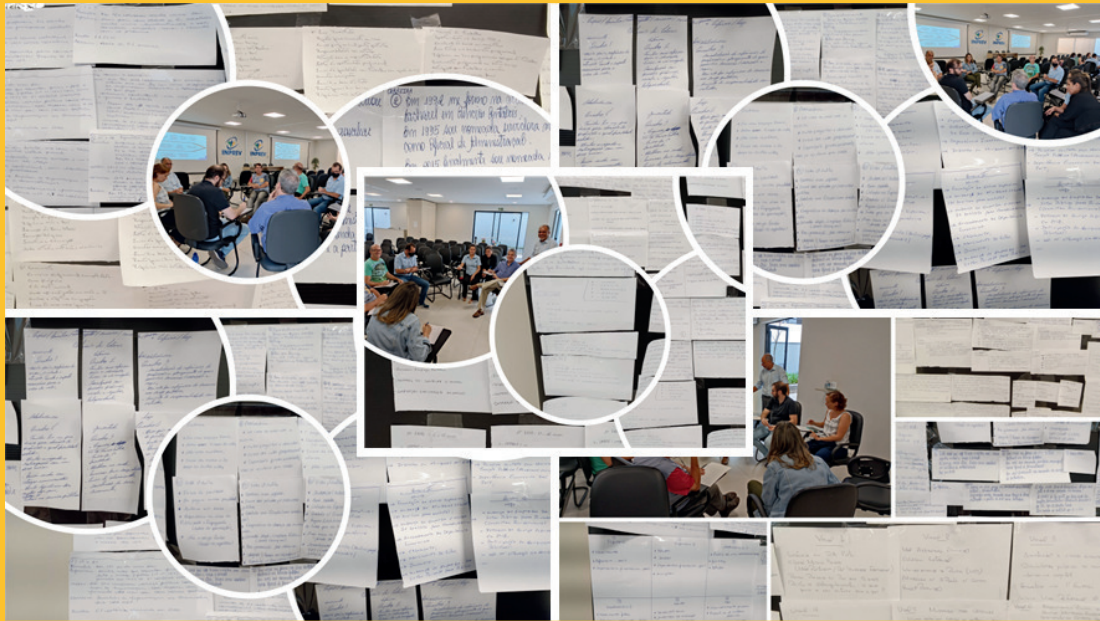


Parte 1 – Oficina de Planejamento



Abrir o planejamento pensando em etapas de formação, de integração dos atores e de tomada de conhecimento. Assim transcorreu a Oficina de Planejamento nos dias 12 e 13 de setembro de 2022.

Como eixo de discussão foram caracterizados os desafios da gestão previdenciária, estabelecer a cultura previdenciária e de se organizar e qualificar a governança do INPREV. Para estabelecer a dinâmica de discussões, uma provocação comum para essas duas dimensões: A construção do Amanhã, decorrente de pessoas, recursos e um elo comum, o planejamento.



Para encaminhar o debate sobre a importância da cultura previdenciária e da responsabilidade dos atores que atuam no RPPS de Varginha, a Diretora-Presidente do INPREV Sra. Ana Paula Amorim abriu os trabalhos chamando a todos para que se envolvam, falou do grande volume de trabalho do INPREV, das várias áreas, demandas e necessidades de atuação e da necessidade de se construir um roteiro que integre a todos na execução das atividades do RPPS, o planejamento.

Percorreu sua fala, dizendo como o planejamento permitiu o conhecimento mais compartilhado sobre o INPREV, em que todos se viram não apenas parte, mas, principalmente, responsáveis e pediu que todos se empenhassem para construírem um ciclo ainda melhor e mais participativo.



PRIMEIRA ETAPA – VALIDAÇÃO DAS DECLARAÇÕES CORPORATIVAS



Visando criar assertividade foram apresentadas as declarações corporativas vigentes no PEP 2021/2025 e todos validaram as mesmas, demonstrando a assertividade e acerto de suas definições.

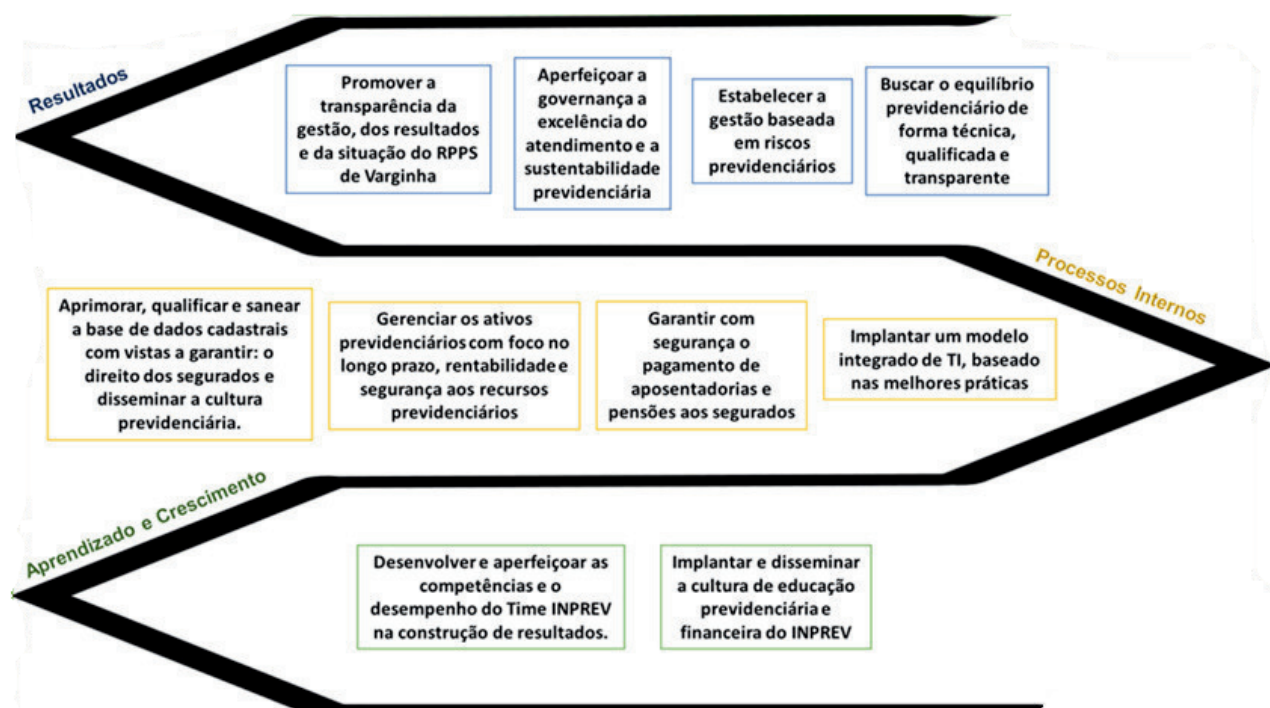




Todos os participantes demonstraram satisfação com as atuais Missão, Visão e Valores do INPREV. Discutiram aspectos que as fazem estar adequadas a realidade do instituto e ao momento de planejamento, tais como a busca por envolver as partes expressas na missão, com as qualidades de promover a cultura e o bem-estar dos segurados.

Na Visão, foram unânimes sobre a qualidade de suas proposições, entendendo ainda que o próprio planejamento já é revestido dessa busca, por desenvolver as melhores práticas, bem como promover a cultura entre todos os seus participantes. Quanto aos Valores, todos se reconheceram e reforçaram o compromisso por promover todos eles no RPPS e em suas iterações no Instituto.

SEGUNDA ETAPA – VALIDAÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS





Todos os participantes da oficina entenderam que os objetivos estratégicos estão adequados com a construção de um RPPS sólido e sustentável. Em linha com a determinação da Lei nº 9.717/98, que estabelece que a gestão do RPPS deve ser baseada na prudência, na construção de proteção e segurança aos segurados do Instituto.

Validadas as declarações corporativas, constructos efetivos, para a atuação da governança e os objetivos estratégicos, definiu-se aguardar o encerramento do exercício para terminar a avaliação das iniciativas executadas. Confrontando os resultados alcançados, sua eficácia e se o atingimento das metas e indicadores resultaram adequados.

Para dimensionar a importância de se aprimorar o RPPS de Varginha, a Diretora Ana Paula apresentou um vídeo, exibido no Congresso XP EXPERT, realizada pelo banco XP em SP. No vídeo a principal chamada é para que os gestores atuem para que todos sejam responsáveis, errando pouco e por um período curto. Com humildade e vontade para construir o futuro, reconhecendo erros, aprendendo e construindo o acerto, permitindo assim entregar otimismo e confiança no longo prazo.



TERCEIRA ETAPA – CONSTRUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO DA OFICINA

Após a abertura foram apresentados cronograma e as atividades de planejamento, discutidas a partir de duas dinâmicas: varais da evolução e as preocupações sobre o RPPS. Na primeira dinâmica o objetivo foi apresentar os participantes, suas áreas de atuação, de interesses e como se inseriram no RPPS de Varginha.

A partir da dinâmica de preocupações com o RPPS, foram trazidos os aspectos da conjuntura, da estrutura atual e sobre as necessidades existentes na previdência dos servidores de Varginha. Permitindo, assim, que o planejamento fosse elaborado para enfrentar as principais situações que afetam a saúde do RPPS, visando o equilíbrio e sustentabilidade de longo prazo e gerando a segurança no pagamento das aposentadorias e pensões, atuais e futuras.

Desde a segunda dinâmica, discutiu-se a importância da Educação Previdenciária, um processo contínuo de educação instrumental, para informar, orientar e fornecer aconselhamento aos servidores públicos, as autoridades constituídas e aos gestores do RPPS sobre o Regime, suas coberturas, riscos e resultados.



Portanto, uma educação aplicada, que permita aos indivíduos conhecer os seus direitos, deveres e obrigações. Formando escolhas e tomadas de decisão com segurança. Elementos-chave para definir uma boa aposentadoria.





A NECESSIDADE DE TRANSFORMAR O INPREV EM UM AGENTE NA CONSTRUÇÃO DA MUDANÇA.

O planejamento foi discutido como uma ferramenta de gestão. Que permite ao INPREV enfrentar os seus riscos de duas formas: adaptando-se ou construindo a mudança. Na primeira forma, permitindo ao INPREV enfrentar suas dores e problemas, se moldando frente às mudanças. Já na segunda forma, tendo o INPREV na linha de frente, desenvolvendo a transformação necessária, sendo indutor da mudança.

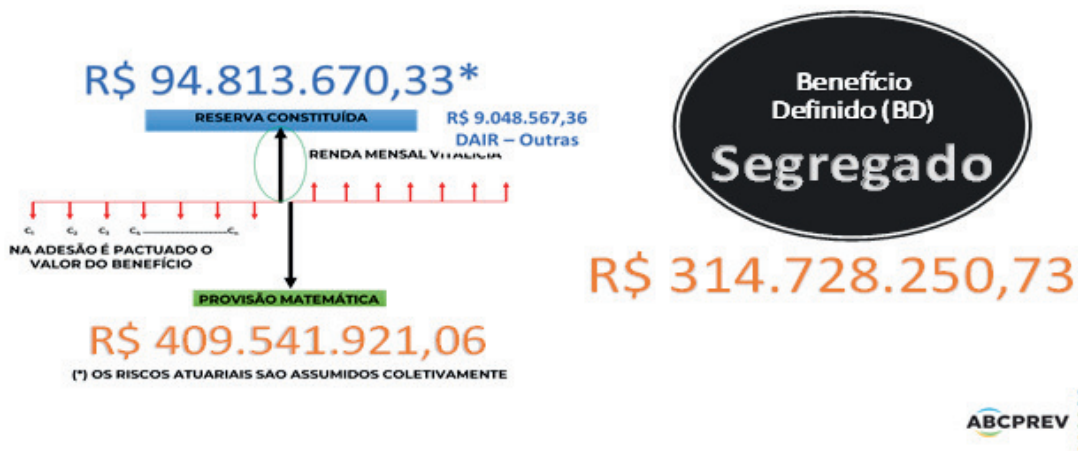
É papel dos diretores e conselheiros do INPREV, unidade gestora do RPPS, estabelecer uma cultura que apoie Ente e seus segurados, os contribuintes dos planos de previdência, a entenderem o seu papel no desenvolvimento da governança, elegendo ou indicando os membros da sua diretoria e conselhos. Ambos os atores devem estar sabedores que suas escolhas impactam a gestão, podendo ser causadores do êxito ou insucesso do Regime.

Para consolidar uma visão comum dos desafios, foram apresentados os resultados dos fundos previdenciários que o INPREV administra: Fundo Financeiro e o Fundo Previdenciário.

No Fundo Financeiro, constituído em regime de repartição simples, também, conhecido como regime de caixa, por não formar reservas, a responsabilidade com o pagamento das aposentadorias e pensões é do Município de Varginha. Hoje deficitário.



Situação Atual – Fundo Financeiro



Como pode ser visto, no Fundo Financeiro, que é de responsabilidade do Município de Varginha, estava na avaliação atuarial de 2022, em desequilíbrio, apresentando um déficit de R\$ 314,7 milhões de reais, frente os R\$ 409,5 milhões de provisões matemáticas - nome técnico da obrigação de pagar as aposentadorias e pensões, atuais e futuras. Na avaliação atuarial de 2022, esse fundo possuía uma massa de segurados composta por: 216 servidores ativos, 539 aposentados e 18 pensionistas.

O Fundo Capitalizado, constituído no regime de formação de reservas, com as contribuições ao longo da vida do plano, formando no longo prazo recursos capitalizados, capazes de prover sustentabilidade para o pagamento de aposentadorias e pensões dos ativos, aposentados e seus pensionistas. Portanto, constituído para estar em equilíbrio financeiro e atuarial com seus recursos administrados pelo INPREV.



Situação Atual – Fundo Previdenciário



No quadro que apresentou o resultado do Fundo Previdenciário, capitalizado, vemos um superavit, pequeno, de R\$ 1,3 milhão. Cabe destacar que, nos últimos três anos, o Fundo Capitalizado vem diminuindo o seu superavit, nas avaliações atuarias, siando de R\$ 71,4 milhões, em 2020, para R\$ 4,4, em 2021 e, por fim, chegando nos atuais R\$ 1,3 de 2022.

No fundo Previdenciário, a massa de segurados correspondia a 2.828 servidores ativos, 763 aposentados e 203 pensionistas.





QUARTA ETAPA – BASE DA GOVERNANÇA - CONFIANÇA

Quando consolidamos os dois fundos Financeiro e Previdenciário, vemos que o custo total das aposentadorias e pensões, do Município de Varginha, somavam R\$ 816,9 milhões. Frente a reservas totais, existentes nos dois fundos, de R\$ 503,5. Apresentando uma cobertura, capacidade de pagamento de 61,6% das aposentadorias e pensões e um déficit total de R\$ 313,4.

O dever fiduciário do INPREV: administrar, em confiança dos contribuintes do RPPS de Varginha, os fundos de previdência, os recursos de investimentos e os direitos dos segurados, protegendo, no longo prazo, suas aposentadorias e pensões. Portanto, gerir os recursos vinculados ao pagamento dos benefícios e garantir o financiamento total do déficit do RPPS.

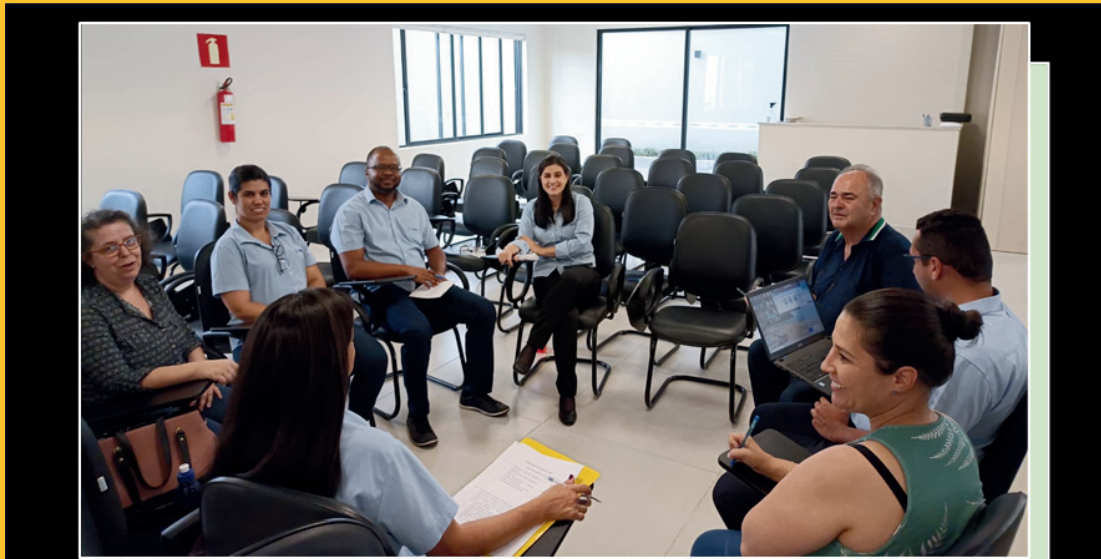
Dessa forma, o dever fiduciário é que garante a sustentabilidade. Busca manter o equilíbrio financeiro e atuarial. Zela com qualidade, conhecimento e transparência pela segurança das aposentadorias e pensões dos servidores de Varginha.

Lembrando que servidores e o Município de Varginha contribuem, todos os meses, para o financiamento do Regime. E que, se algo der errado ou a gestão for mal realizada, será o Município de Varginha que terá que honrar o pagamento das aposentadorias e pensões.



Os atores que exercem os deveres fiduciários são eleitos ou indicados pelos servidores e Ente, como membros do Conselho Deliberativo, Fiscal e Diretoria. A estrutura regulatória e de supervisão busca promover governança robusta, controles internos eficientes e gestão de riscos eficaz.

O INPREV, como entidade gestora do regime de previdência dos servidores, deve ser transparente, eficiente e competitivo. Ao ofertar, os fundos de benefícios previdenciários, incluindo coberturas para os riscos de morte, invalidez e de longevidade, devem ser planejados para conseguir entregar o futuro da previdência dos servidores.





QUINTA ETAPA – ENTENDENDO A CONSTRUÇÃO DA GOVERNANÇA DO RPPS DE VARGINHA

Para discutir a governança do RPPS de Varginha temos que considerar o aprendizado existente. Percorrer o caminho que forma a história do Regime até hoje. São nítidas as melhorias construídas no INPREV: o aumento das reservas previdenciárias, a cultura de sustentação do RPPS de Varginha, a qualidade e o empenho de todos na construção de longo prazo.

A governança estabelece a gestão, o controle e a governabilidade do INPREV, com a missão de proteger os segurados. Papel exercido pelos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, da Diretoria e do corpo funcional do Instituto, responsáveis por sua administração.

Garantir a sustentabilidade do Regime, o equilíbrio na constituição das reservas garantidoras, a adequada aplicação de investimentos, a mensuração dos riscos inerentes e a criação de controles e medidas protetivas que zelem pela responsabilidade previdenciária.

A boa governança busca otimizar essa capacidade, protegendo os recursos e agregando valor ao esforço contributivo dos segurados e do Ente. Evitando que conflitos de interesse, fatores internos e externos, bem como a ocorrência de fraudes ou dolo coloquem em risco a fidúcia previdenciária.



O planejamento estratégico, em seu 2º Ciclo, deve se esforçar para bem caracterizar os custos das aposentadorias e pensões, garantir que o ato de gestão seja sempre regular e que se busque o equilíbrio do plano de custeio normal e, sempre que houver, do equacionamento de déficits.

Corrigir as leis municipais, adequando: os planos de benefícios, as contribuições de equilíbrio, avaliando o desempenho dos fundos, Financeiro e Previdenciário, e sempre executando a observância frente as obrigações do Município de Varginha para o adequado financiamento do RPPS.

Estar sempre atento as melhores práticas e princípios de gestão. Fortalecer os controles internos, ajustar as despesas de funcionamento do Regime e transparecer a responsabilidade de todos com os objetivos estratégicos. Permitindo, a boa governança prover segurança, proteção e prudência na gestão do INPREV.

Aprimorar a gestão e a governança do INPREV

- Gestão de Riscos**
 - Premissas e hipóteses;
 - Bases para formação do custo e custeio;
 - Desequilíbrios atuariais;
 - Explicitar e demonstrar o ato de gestão, os resultados e impactos;
- Gestão dos investimentos e da rentabilidade;**
 - Conjuntura econômica;
 - Patamar das taxas de juros;
 - Assunção de riscos e diversificação.
- Gestão da adequação da cobertura previdenciária;**
 - Rol de benefícios e padrão de cobertura;
 - Ajuste de expectativas;
 - Garantia da confiança.



Por fim, a busca por investir em inovação, qualidade e controles também apoiando a otimização dos recursos, em duas frentes: criando eficiência operacional e obtendo maior rentabilidade dos investimentos.

A eficiência operacional, visa prover uma cultura de controles internos. Evitar o retrabalho, não possuir pessoas responsáveis pelas atividades críticas e otimizar o funcionamento e as entregas do RPPS. Dessa maneira atuar frente às necessidades de atuação, ajustando os gastos com a infraestrutura física, tecnológica e de pessoal compatível com as demandas, o porte e a complexidade do INPREV.

Reconhecendo que as despesas concorrem com a formação das reservas que garantem as aposentadorias, impactam no retorno dos investimentos e, sempre, são o objeto de efetividade do serviço público, o propósito de servir dando bom uso aos recursos públicos.

SEXTA ETAPA – ESTABELECE A GESTÃO BASEADA EM RISCOS

A ausência de reformas estabelece um custo elevado. Quanto mais tempo o servidor contribuir, mais perto ele deverá estar do valor da sua aposentadoria. Nesse sentido, atuar para equilibrar o custeio previdenciário, conhecer adequadamente o custo é entender da necessidade de planejar o RPPS. Pense nisso, é importante não tomar decisões sem entender!



Em previdência, se preparar, hoje, garante liberdade e estabilidade para o amanhã. Lembrem-se que no mundo milhões de pessoas no mundo estão preocupadas com o seu futuro como aposentados. Os riscos são: chegar para aposentadoria, adoecido, endividado ou sem projeto.

Esse é o sentido da gestão baseada em riscos. Pensar, organizar e incrementar a gestão do RPPS de Varginha possa prover uma boa aposentadoria, pensando em todas as variáveis que afetam a possibilidade de honrar com a obrigação com as aposentadorias. Gerir os riscos diminui a probabilidade dessas ocorrências ou o impacto causado no resultado do INPREV e no equilíbrio dos fundos de previdência dos segurados.





SÉTIMA ETAPA – ESTABELECER A EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Estabelecer um programa de Educação Previdenciária para apoiar o servidor público de Varginha a ter informações relevantes, orientações sobre seus direitos e lhe apoie a percorrer todas as etapas da sua aposentadoria. Desde a preparação, passando pela escolha da data da aposentadoria e o apoio na vida de aposentado.

Levar ao servidor conhecimento que lhe permita saber: qual será a sua renda na aposentadoria; como construir o seu orçamento como aposentado; e a necessidade de construir um planejamento para manter a qualidade de vida.

Determinar a renda de aposentadoria é fundamental. O servidor antes de se aposentar deve ter informações que lhe permita entender qual será a sua renda na aposentadoria. Questão muitas vezes relegada, mas que pode colocar em risco a qualidade de vida como aposentado.

Apoiar o servidor público a preparar o seu orçamento, permitindo que possa administrar as despesas com a manutenção da sua qualidade de vida. Como a renda tende a diminuir na aposentadoria, é fundamental manter o controle sobre as despesas. Ajustar o orçamento só é possível quando se conhece quais são as despesas, escolhendo e hierarquizando o uso do dinheiro e, até mesmo, cortando certas despesas.



Por fim, é importante ser criada uma rede de apoio para que o servidor de Varginha possa discutir e melhorar os seus domínios: sociais, físicos, religiosos, relacionais, cognitivo, etc. Essa tríade permite ao servidor conhecer o seu benefício líquido de aposentadoria, estabelecer um gasto que possa evitar o seu endividamento ou a perda do seu patrimônio e colocar no planejamento os itens que vão-lhe prover qualidade de vida.

A educação previdenciária também deve ser uma mola mestra da qualificação, formação e preparação dos gestores do RPPS de Varginha para atuarem frente ao dever fiduciário. É fundamental manter um processo permanente de troca de conhecimento e integração dos atores para melhor tomada de decisão.

Focar em necessidades concretas de conselheiros, dirigentes e técnicos do RPPS. Criar uma trilha evolutiva que possa encaminhar a formação para os novos padrões de certificação e habilitação dos dirigentes. E, sempre, que possível, prover o intercâmbio com as entidades associativas, demais RPPS e promotores de melhores práticas de gestão.

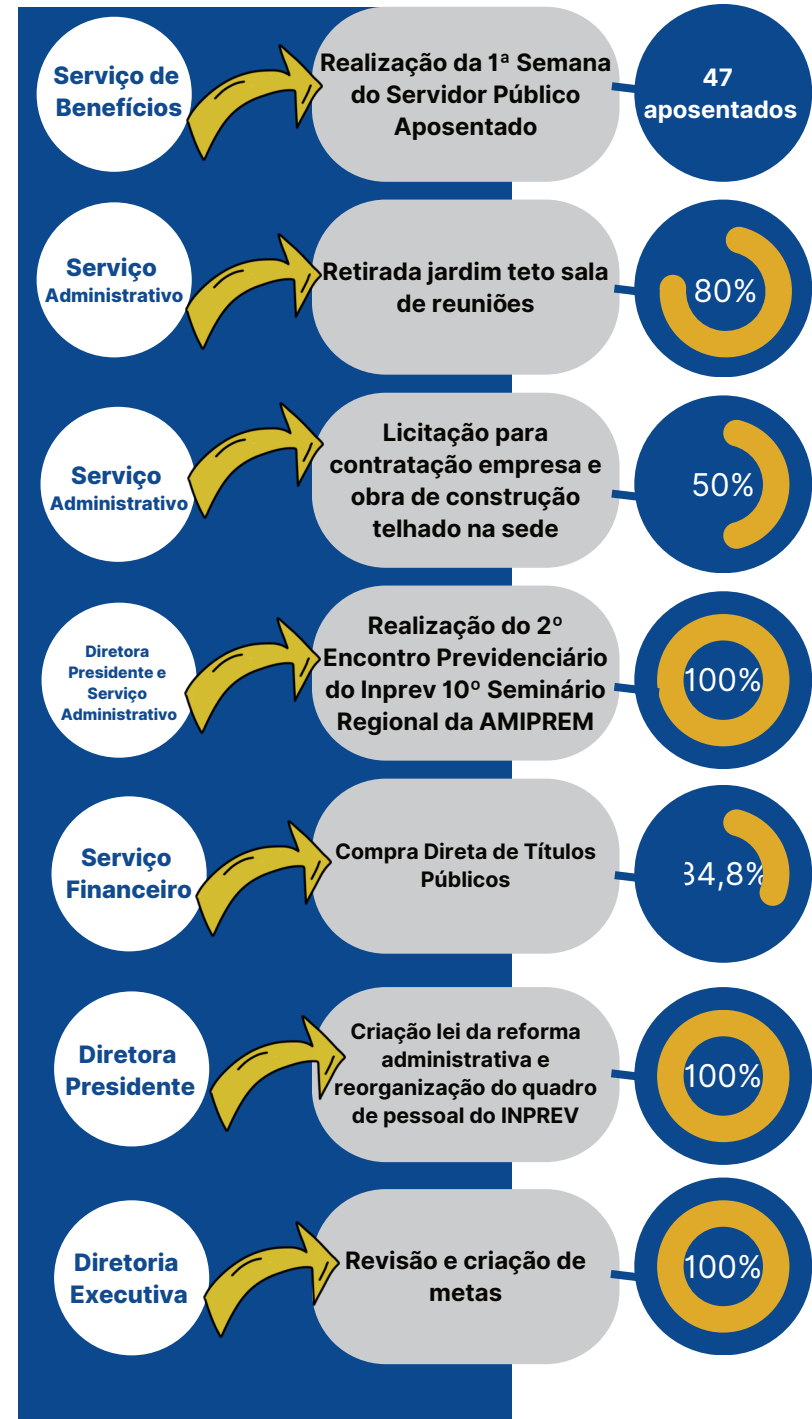


RESULTADOS DO 1º CICLO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E PREVIDENCIÁRIO DO RPPS DE VARGINHA

CGRPPS - Certificado de Gestor do Regime Próprio de Previdência Social

Certificados	Nº	Emissão
Ana Paula de Oliveira Amorim	CGRPPS 6212	30/03/2022
André Mambeli Lopes	CGRPPS 6305	04/04/2022
Annabell Tavares Vilela de Souza	CGRPPS 6291	05/04/2022
Eder Jerônimo da Silva	CGRPPS 6030	24/03/2022
Edson Crepaldi Retori	CGRPPS 6492	19/04/2022
Estefânia Mesquita da Silva Rodrigues	CGRPPS 6241	31/03/2022
Fabiana Lumena Carneiro	CGRPPS 6057	25/03/2022
Gilcineia Maria Tana	CGRPPS 6249	01/04/2022
Gustavo Barros de Figueiredo	CGRPPS 6263	01/04/2022
Maxwel Henrique Iria	CGRPPS 6240	01/04/2022
Sérgio Antonio Corsetti	CGRPPS 6357	18/04/2022
Vively Auxiliadora Chagas Mendes	CGRPPS 6245	12/04/2022
Wélem Renata Pereira	CGRPPS 6208	31/03/2022







CORRETORAS CONTRATADAS





PLANO DE TRABALHO – 2º CICLO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO INPREV – 2021/2025

Os objetivos estratégicos do PEP INPREV – 2021/2025 buscam promover a construção da cultura organizacional e suas iniciativas foram definidas para percorrer o período plurianual do planejamento estratégico.

Para o 3º Ciclo, que será realizado em setembro de 2023, avaliou-se para cada um dos objetivos estratégicos o seu estágio, as dores existentes no INPREV e a necessidade de ajustes, frente as iniciativas já concluídas ou pela impossibilidade de realização no ano anterior. Desse modo, todos foram reavaliados frente a sua eficácia, estágio de execução e necessidade de ser revisto.

O grupo de gestores validou os objetivos estratégicos, estabeleceram prazos, responsáveis, e formularam as iniciativas que permitirão executar o planejamento. Dessa forma listamos abaixo os dez objetivos e as iniciativas formuladas para que os resultados objetivados sejam alcançados pelo RPPS de Varginha:



- ✓ Transparecer a gestão, os resultados e a situação do RPPS;
- ✓ Aperfeiçoar a governança, a excelência do atendimento e a sustentabilidade do RPPS;
- ✓ Estabelecer a gestão baseada em riscos;
- ✓ Buscar o equilíbrio previdenciário;
- ✓ Aprimorar, qualificar e sanear a base de dados cadastrais;
- ✓ Gerenciar os ativos previdenciários com foco no longo prazo;
- ✓ Gerenciar com segurança o pagamento de aposentadorias e pensões;
- ✓ Implantar um modelo integrado de Tecnologia da Informação - TI;
- ✓ Desenvolver e aperfeiçoar as competências e o desempenho do time INPREV;
- ✓ Implantar e disseminar a cultura de educação previdenciária e financeira do INPREV.



PLANO DE TRABALHO – 3º CICLO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2021-2025 DO INPREV – RESULTADOS

PROMOVER A TRANSPARÊNCIA DA GESTÃO, RESULTADOS E SITUAÇÃO DO RPPS					
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão
Manter a cultura de prestação de contas anual:					
i. Audiência Pública (híbrida, meta: presencial de 30 pessoas) a) Divulgação no órgão oficial do município/ sites e redes sociais do INPREV e entes/cartazes/carta circular. b) Solicitação apoio Fundação Cultural c) Elaboração do material audio visual d) Realização audiência pública	Ana Paula	abr/23	1.Solicitado apoio à Fundação Cultural para transmissão da audiência; 2. Divulgação site/órgão oficial/redes sociais; 3.Elaboração do material audio visual; 4. Realização audiência pública em 11/04/23		100,00%
ii. Boletins Informativos (trimestral, meta: 100% aposentados e pensionistas) a) Elaboração do informativo b) Confeção gráfica c) Envio Correios d) Levantamento de devolução Correios e) Saneamento base de dados		a) 1ª semana após fim trimestre b) 2ª semana após fim trimestre c) 3ª semana após fim trimestre d) Mês subsequente ao envio e) Até última semana do próximo trimestre	1. Realizada a confeção e distribuição dos informativos do 1º, 2º e 3º trimestres; 2. Contratação de recepcionista para auxílio no trabalho de controle de envio e retorno dos Correios.	1. Elaboração de planilha de controle de devolução; 2. Treinamento das recepcionistas; 3. saneamento da base de dados.	50,00%
iii. Preparar e organizar os relatórios de gestão, da governança, de controles internos e disseminar a comunicação desses aos servidores e seus dependentes a) Requisição de informações aos departamentos (relatório semestral) b) Requisição de informações à Procuradoria Geral c) Elaboração Relatório de Governança d) Validação pelos chefes de departamentos				1. Atualização dos dados pelos departamentos; 2. Apresentação do relatório aos conselhos para aprovação; 3. Divulgação do relatório no site do instituto	10,00%
Qualificar os servidores para a prestação de contas anual:					
i. Apresentação prévia	Ana Paula	01 semana antes da apresentação oficial			100,00%
ii. Apresentação para um grupo		01 semana antes da apresentação oficial			
Divulgar sistematicamente os relatórios gerenciais e de governança:					
i. Dados qualitativos de visualização dos relatórios (visualizações no site)	Gustavo	fev/23	1. Verificação da inexistência da apresentação da quantidade de visualizações em cada página do site do instituto. 2. Busca de solução para a apresentação das visualizações no site.	1. Encontrar uma solução para a quantidade das visualizações no site. 2. Implementar a solução encontrada. 3. Verificar a eficácia da solução encontrada.	30%
Divulgar os principais dados do INPREV, com temporalidade, forma e conteúdo:					
i. Explicação dos dados apresentados Quais as receitas e de onde vêm Quais as despesas e de onde vêm	Gustavo	jan/23	1. Realizada uma primeira versão com os principais dados para a apresentação no relatório "Demonstrativo Gerencial" e suas explicações	1. Confirmação da escolha dos dados a serem divulgados no relatório periodicidade dos dados. 2. Aprovação da explicação dos dados pelos respectivos setores. 3. Sistemática de obtenção dos dados mensais com respectivos setores.	20%
ii. Simplificação da apresentação dos principais dados Dashboard com gráficos além das tabelas		mar/23	1. Gerados os gráficos relativos aos principais dados iniciais, com informações de 2022 para aprovação das chefias.	1. Aprovação dos gráficos com os respectivos setores e chefias. 2. Levantamento dos dados de 2023. 3. Confeção dos gráficos de 2023. 4. Publicação do relatório.	20%



APERFEIÇOAR A GOVERNANÇA, A EXCELÊNCIA DO ATENDIMENTO E A SUSTENTABILIDADE DO RPPS					
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão
<p>Estudar, avaliar e consolidar as melhores práticas de governança – considerando os Guias Previc de melhores práticas, os padrões do nível IV do Programa Pró-Gestão, Informes do RPPS da SPREV, e os programas das associações nacionais ABIPEM e ANEPREM:</p> <p>i. Criar o entendimento do INPREV sobre as melhores práticas a serem adotadas</p> <p>ii. Montar um checklist sobre as melhores práticas a serem adotadas e avaliar a assertividade do INPREV frente aos seus indicadores</p> <p>iii. Organizar as reuniões semestrais dos fóruns de governança – reunindo a Diretoria, os Conselhos de Administração e Fiscal e os membros do Comitê de Investimentos</p>	Ana Paula	<p>jul/23</p> <p>jul/23</p> <p>janeiro e julho de cada ano</p>	<p>1. Realizado estudo/leitura de material correspondente</p> <p>1. Reunião de janeiro foi antecipada para dezembro/2022</p>	<p>1. Montar check list</p> <p>2. Realizar reunião conjunta 2º semestre</p>	30,00%
<p>Gestão do calendário de obrigações institucionais, de observância (atendimento as normas da SPREV e do TCE-MG), cultural, de formação e de integração do INPREV junto aos Poderes e Servidores</p> <p>1ª etapa: fazer calendário por setor (Administrativo-Financeiro-Benefício)</p> <p>2ª etapa: unificar o calendário</p> <p>3ª etapa: divulgação para os setores</p>	Wélem	<p>Anual</p> <p>dez/22</p> <p>dez/22</p> <p>jan/23</p>			
<p>Buscar evoluir no programa Pró-Gestão, alcançando em 2025 o nível IV de governança. Estabelecer um plano evolutivo:</p> <p>i.</p> <p>Criação de plano de trabalho para alcançar todos os itens exigidos para o nível III</p> <p>a) Processos internos</p> <p>b) Processo externos</p> <p>c) Convencimento</p> <p>ii. Preparação da equipe para o nível III</p> <p>iii. Contratação da empresa de auditoria</p>	Ana Paula	<p>a) fev/23</p> <p>b) jan/23</p> <p>c) dez/22</p> <p>mar/23</p> <p>nov/23</p>	<p>1. Estabelecido o plano de trabalho através do diagnóstico elaborado em conjunto com a ABCPREV; 2. Lei 7068, de 16 de dezembro de 2022 que trata da reforma administrativa do INPREV e aborda diversas exigências do Pro-Gestão;</p> <p>3. Realizadas reuniões mensais da diretora e trimestrais administrativas para ajustes e andamento do processo de certificação nível III; 4. Explanção pelo consultor Thiago ABCPREV sobre Pró-Gestão e requisitos para o nível III</p>	<p>1. Aplicação das exigências apontadas no diagnóstico da ABCPREV – Thiago</p>	50,00%
<p>Estruturar a cultura de melhoria contínua e evolutiva na governança do INPREV:</p> <p>i. Atualização constante da equipe (cursos e treinamentos de governança e certificações para diretores)</p> <p>ii. Treinamento voltado à liderança</p>	Ana Paula	<p>mar/23</p> <p>mar/23</p>	<p>1. Oferecido cursos on line da plataforma ABCPREV para todos os diretores, membros conselhos e equipe técnica;</p>	<p>2. Realizar levantamento de cursos na área de liderança;</p>	50,00%



ESTABELEÇER A GESTÃO BASEADA EM RISCOS						
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar		
Estabelecer a cultura de gestão de riscos no INPREV:						
i. Treinamento da equipe em gestão de riscos ii. Estabelecer o mapeamento de riscos, a partir dos processos mapeados existentes no INPREV iii. Classificar os riscos em relação à perda econômica	Éder		Em pesquisa e análise do conceito da metodologia a utilizar; 1) A Política de Investimentos do RPPS estabelece os parâmetros para alocação de recursos dos fundos financeiros e previdenciários. Ela contém os parâmetros de orientação e limitação de riscos para a carteira de ativos. É essa premissa que norteia o RPPS, com uma ampla base de informações para avaliar se deseja investir em um fundo de investimentos. 1.1- Assim, compreendo que este instrumento já define o montante e grau de risco que o RPPS poderá assumir no período de vigência. 2) Controle dos Fundos Previdenciários: 2.1 Mudando o ponto de vista do item em análise, visando o parâmetro do controle dos recursos alocados em cada plano do RPPS. - Todos os recursos do plano previdenciário e financeiro possuem controle de fonte de recursos, sendo segregados no orçamento (arrecadação e pagamento), na gestão financeira (contas bancárias distintas)	disponibilizado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT (Implementação a Gestão de Riscos); 2 - Consulta eletrônica para identificar RPPS que implantaram item similar;	20%	
	Éder	out/23			1) Os recursos alocados no Plano Previdenciário e Financeiro já possuem roteiro cadastral para habilitação de alocação de recursos: 1.1- Credenciamento; 1.2- Validação das informações Cadastrais; 1.3 - Parecer da consultoria em Investimentos Financeiros; 1.4 - Deliberação do Comitê de Investimentos;	60%
	Éder	mai/24 ago/24				
Criar a matriz de riscos do INPREV – estabelecendo o mapeamento dos riscos por fundos administrados (financeiro e previdenciário)	Éder	out/24		2) O presente controle segregado dos fundos, permite o envio de informações consistentes para elaboração das prestações de contas perante órgãos de controle interno e externo (Cadprev, TCE) mistigando possíveis sanções e; elaboração do cálculo atuarial evidenciando o patrimônio de cada fundo;		
3 iv. Contratar um sistema integrado de riscos, que permita ao INPREV prover o controle efetivo sobre os riscos da sua matriz v. 1ª etapa: visitar/pesquisar empresas 2ª etapa: montar o Termo de Referência 3ª etapa: abertura do Processo Licitatório 4ª etapa: publicação do Edital 5ª etapa: contratação do sistema	Wélem	dez/23 mar/24 mar/24 mar/24 mai/24				
Implantar o <i>compliance</i> no INPREV:						
i. Estudar, analisar e implantar a cultura de <i>compliance</i> Estabelecer a política, os processos e definir o perfil do servidor a gerenciar o <i>compliance</i> e controles internos no INPREV iii. Implantar a estrutura de <i>compliance</i> do INPREV	Fabiana	dez/23	1. Pesquisa sobre cursos gratuitos na internet; 2. Inscrição Curso ABCPREV; 3. Início do curso		20,00%	
	Paulo			Estabelecer os processos e perfil do servidor; 2. Pesquisar processos de RPPS que já tenham esse know-how	5,00%	
	Paulo	out/24 dez/24			1. Implantar Compliance	5,00%



BUSCAR O EQUILÍBRIO PREVIDENCIÁRIO							
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão		
<p>Estabelecer o plano de trabalho anual para o estudo atuarial:</p> <p>i. Comunicar e formalizar o plano junto aos atores da governança (conselhos do INPREV, autoridades e áreas de gestão de pessoas dos Poderes, autarquias e fundações)</p> <p>ii. Colheita da base de dados cadastral, avaliação e qualificação junto ao atuário e pedido para que o atuário elabore um relatório de crítica da base de dados – demonstrando a evolução da base (ano), as estatísticas gerais, a qualidade da base cadastral existente, os dados ausentes ou inconsistentes e quais são as necessárias adequações para o seu saneamento</p> <p>iii. Solicitar ao atuário, após a base cadastral estar qualificada, um relatório de aderência e adequação das premissas e hipóteses utilizadas no estudo, avaliando-as frente a ocorrências e as melhores técnicas, demonstrando no relatório as inconsistências existentes e as necessárias adequações</p> <p>4</p> <p>iv. Avaliar, apresentar e deliberar sobre o estudo atuarial e o parecer do atuário, previamente ao envio ao Cadprev, percorrer os fóruns de governança e as autoridades municipais</p> <p>v. Solicitar ao atuário o relatório de ganhos e perdas atuariais sobre o parecer do ano anterior, demonstrando para cada variável o seu impacto e afetação no resultado atuarial</p> <p>vi. Se o resultado for deficitário, tratar do plano de equacionamento atuarial</p> <p>vii. Formar o relatório atuarial do ano, disseminar e comunicar aos segurados o resultado atuarial</p> <p>1ª etapa: estudar Avaliação Atuarial de 2022</p> <p>2ª etapa: pesquisar modelos de avaliação atuarial e forma de divulgação de outros institutos</p> <p>3ª etapa: criar relatório</p> <p>4ª etapa: atualizar dados com a avaliação de 2023 e divulgar</p> <p>viii. Formar e qualificar a equipe do INPREV sobre o estudo atuarial, avaliar o plano de trabalho do ano anterior e iniciar o próximo plano, com as devidas correções sobre o do ano anterior</p> <p>1ª etapa: identificar o nível de conhecimento da equipe (básico - intermediário - avançado)</p> <p>2ª etapa: pesquisar empresas/consultorias e cursos gratuitos</p> <p>3ª etapa: contratação da empresa/consultoria caso seja pago</p> <p>4ª etapa: capacitação</p>	Ana Paula	nov/22	1. Aberto processo licitatório para contratação de consultoria atuarial; 2. Inclusão no TR de elaboração do plano de trabalho atuarial.	2. Concretizar a contratação da consultoria atuarial; 2. Alinhar com o atuário a elaboração do plano de trabalho; 4. Apresentação do plano de trabalho aos atores de governança para avaliação e formalização.	30,00%		
	Vivély	jan/23	ii. 1. Mensalmente é disponibilizada a base de dados cadastrais para que a empresa atual prestadora dos serviços técnicos atuariais possa avaliá-las. 2. Aberto processo licitatório para contratação de consultoria atuarial; 3. Inclusão no item 6.1.12 do TR, relatório de crítica da base de dados – demonstrando a evolução da base (ano), as estatísticas gerais, a qualidade da base cadastral existente, os dados ausentes ou inconsistentes e quais são as necessárias adequações para o seu saneamento;	Após processo licitatório da consultoria atuarial, verificar com o atuário se as informações constantes nas bases cadastrais a ele repassadas estão em conformidade com as suas necessidades para a elaboração do relatório de crítica.	30,00%		
	Ana Paula	fev/23	1. Aberto processo licitatório para contratação de consultoria atuarial; 2. Inclusão no TR de elaboração do relatório de aderência e adequação das premissas e hipóteses utilizadas no estudo	2. Concretizar a contratação da consultoria atuarial; 2. Alinhar com o atuário a elaboração do relatório de aderência e adequação das premissas e hipóteses utilizadas no estudo	30,00%		
	Ana Paula	mar/23	1. Realizada a apresentação aos conselhos e executivo municipal pelo atuário da Avaliação Atuarial no dia 16/02/2023		100,00%		
	Ana Paula	fev/23	1. Aberto processo licitatório para contratação de consultoria atuarial; 2. Inclusão no TR de elaboração do relatório de ganhos e perdas atuariais sobre o parecer do ano anterior, demonstrando para cada variável o seu impacto e afetação no resultado atuarial	2. Concretizar a contratação da consultoria atuarial; 2. Alinhar com o atuário a elaboração do referido relatório	30,00%		
	Ana Paula	fev/23	1. Plano realizado; 2. Sugestões de equacionamento enviados ao executivo	1. Reunião marcada com prefeito para avaliação e demais encaminhamentos – dia 29/08	50,00%		
	Fabiana	jul/22 jul/22 mar/23			1. Acompanhar retorno do documento pelo Edevaldo e diretora-presidente 2. Publicação no Boletim Informativo do 3º Trimestre	50,00%	
	Wélem	abr/23 mar/23 abr/23 jun/23 dez/23					



APRIMORAR, QUALIFICAR E SANAR A BASE DE DADOS CADASTRAIS					
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão
<p>Estabelecer a política de base cadastral do INPREV – propiciando recadastrar e prover o contínuo saneamento da base cadastral:</p> <p>i.</p> <p>Mapear, conhecer e qualificar a base cadastral existente; os sistemas utilizados pelos RH's (dos Poderes, Autarquias e Fundações); as necessidades para o estudo atuarial; as possibilidades de integração e propor as adequações necessárias</p> <p>ii.</p> <p>Estabelecer uma ampla comunicação e conscientização das áreas de RH, possibilitando estabelecer parcerias com vistas a cultura de um cadastro sistematicamente atualizado</p> <p>iii.</p> <p>Estabelecer um calendário que mapeie os perfis, as necessidades de recadastramento (avaliando riscos e qualidade dos dados) e os dados a serem cruzados e integrados para o saneamento da base existente</p>	Vively	jan./23	<p>i.1. Enviado e-mail à nova empresa de gestão do software da Administração Pública do Município, Betha, informando a necessidade do gerenciamento das bases cadastrais conforme "layout" disponibilizado. 2. Aberto processo licitatório no INPREV para fornecimento de sistema (software) de gestão previdenciária .</p> <p>ii. 1.Quando apuradas inconsistências nas bases cadastrais, os RH/Setor de Pessoal das entidades são comunicados para prestar devidas informações para saná-las.</p> <p>iii. 1.As bases de dados mensais são enviadas até o dia 10 do mês subsequente, contendo as informações cadastrais modificadas ou não no período.</p>	<p>i.1. Acompanhar a implantação do sistema Betha, inerente a emissão do arquivo da base de dados cadastrais, conforme "layout" disponibilizado. 2. Acompanhar processo licitatório do INPREV, para fornecimento de sistema (software) para gestão previdenciária. 3.Verificar se haverá necessidade de modificação no "layout" disponibilizado, de acordo com a empresa vencedora.</p> <p>ii. 1. Acompanhar junto as áreas de RH/Setor de Pessoal, a implantação do sistema Betha, inerente a emissão do arquivo da base de dados cadastrais. 2. Marcar reuniões anuais, com as áreas de RH/Setor de Pessoal, para obter um envolvimento maior entre elas e o Departamento Previdenciário, conscientizando-as sobre a necessidade de uma base cadastral consistente.</p> <p>iii. 1. Acompanhar a implantação do sistema Betha, inerente a emissão do arquivo da base de dados cadastrais. 2. verificar se haverá necessidade de novas datas para o envio da base. Verificar com as áreas de RH, a periodicidade do recadastramento em menor tempo, considerando que hoje é realizado a cada 5 (cinco) anos.</p>	30,00%
				30,00%	
				30,00%	
				30,00%	
<p>5</p> <p>Mapear e tabular os dados dos servidores de forma a conhecer e estabelecer os momentos adequados para interação e disseminação da cultura previdenciária:</p> <p>i. Diagnosticar os elementos que permitam ao INPREV segregar os grupos de perfis e suas necessidades – avaliando fases da vida laboral, etapas para pré aposentadoria e estabelecer políticas de pós-aposentadoria</p> <p>ii. Estabelecer o acompanhamento do risco iminente de aposentar - período compreendido pelos 5 últimos anos prévios à aposentadoria</p> <p>iii. Estabelecer ao menos quatro perfis: Jovens na vida laboral, pré aposentadoria, direito adquirido e aposentados</p>	Gustavo	<p>mar/23</p> <p>abr/23</p> <p>abr/23</p>	<p>1. Obtida a base de dados dos servidores com informações até 31/12/2021.</p> <p>2. Separados os servidores a partir do ano de ingresso na Prefeitura e Autarquias.</p> <p>3. Com o quantitativo dos servidores, foram separados em grupos a cada 7 anos de tempo de serviço público em Varginha.</p> <p>4. Esboço de um programa de acompanhamento da vida laboral do servidor, separados em 5 grupos até adquirir o direito à aposentadoria.</p>	<p>1. Apresentação do esboço do programa aos setores relacionados.</p> <p>2. Discussão da separação dos grupos e estabelecimento dos elementos de segregação dos perfis.</p> <p>3. Com estes elementos, separar e redefinir o programa.</p> <p>4. Elaborar o programa de acompanhamento da vida laboral dos servidores públicos do município de Varginha.</p>	35%
<p>Projetar a evolução futura com evolução e acompanhamento da maturidade do regime previdenciário. Comparando ativos e inativos:</p>					
<p>Desenvolver fluxos qualificados de pagamentos de benefícios, de arrecadação e de liquidez para os investimentos</p>	Éder	abr/24	Análise da montagem do Fluxo no Padrão manualização.	Já existe a rotina setorializada: 1- Departamento Benefícios: Analisa e concede os benefícios previdenciários; 2 - Departamento Administrativo - Faz a inclusão do benefício previdenciário após parecer do Departamento de Benefícios na Folha de Pagamentos; 3- Departamento Financeiro: Contabiliza (por fonte de recurso do plano), Paga o benefício e, arrecada a contribuição previdenciária; 4 - Departamento Financeiro realiza a gestão dos recursos arrecadados com parâmetro na política de Investimentos do RPPS; 4-Toda operação por sistema de Gestão Pública.	80%
i.					
ii. Curso de capacitação em ALM	Paulo	mar/23	Estudo aprofundado com leituras sobre o tema.	No momento não vejo necessidade de curso. Entender as instâncias de aprovação. Se há necessidade de publicação.	70%
iii. Qualificar os estudos de ALM, verificando a aderência e adequação dos fluxos de obrigações, de arrecadação e de investimentos	Paulo	jul/23	Relatório elaborado.		90%



GERENCIAR OS ATIVOS PREVIDENCIÁRIOS COM FOCO NO LONGO PRAZO						
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão	
<p>Estabelecer a tomada de conhecimento sobre o mercado de crédito, dos riscos e processos envolvidos, bem como de visitas de entidades que atuam no crédito aos participantes (EFPC):</p> <p>i. Desenvolver a avaliação dos custos e riscos a serem cobertos, bem como da definição de taxa de juros a ser praticada no segmento de concessão de crédito aos segurados</p> <p>ii. Estabelecer a estrutura para concessão</p> <p>iii. Desenvolver a política e o regimento de crédito consignado do INPREV</p> <p>iv. Desenvolver os procedimentos para acompanhamento, mapeamento e efetivação de cobrança sobre a inadimplência no segmento de crédito consignado</p> <p>v. Estabelecer o mapeamento dos processos de investimento, desinvestimento e de concessão de empréstimos consignados aos segurados</p>	Paulo	set/22	Visita realizada na FORLUZ; Participação em palestra; Troca de informações com empresas prestadoras de serviços de consignado, bem como, com gestores de RPPS que estão implantando; avaliação dos custos e levantamento dos riscos a serem cobertos.	A taxa de juros a ser praticada deverá ser definida após a contratação do prestador de serviços que calculará com base em estudo de viabilidade econômico financeiro.	20%	
		ago/23	Estudos apontam para estrutura tercerizada	Contratação do prestador de serviço	20%	
		jul/23		Tanto a política e o regimento de crédito consignado deverá ser estabelecido em conjunto com a contratação do prestador de serviços	10%	
		ago/23		Procedimentos para acompanhamento, mapeamento e efetivação de cobrança sobre a inadimplência deverá ser estabelecida com a contratação do prestador de serviços	10%	
		out/23				
<p>Avaliar anualmente os gestores de investimentos do INPREV, com critérios para manutenção e quando necessário de substituição dos gestores:</p> <p>i. Estabelecer os critérios de manutenção</p> <p>ii. Documentar a avaliação dos gestores de investimentos</p>	Paulo	out/23 dez/23	Critérios estabelecidos.	Entender as instâncias de aprovação. Se há necessidade de publicação.	100%	
			Documento elaborado		90%	



GERENCIAR COM SEGURANÇA O PAGAMENTO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES					
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão
Avaliar, qualificar e reposicionar o mapeamento dos processos das áreas de benefícios (arrecadação, concessão de benefícios, auditoria médica, folha de pagamento e de compensação previdenciária): i. Avaliação dos mapeamentos existentes ii. Adaptação e melhoria dos processos mapeados iii. Normatização dos processos readequados, estabelecendo padrões uniformes para os processos mapeados iv. Estabelecer pontos de controle sobre os processos mapeados, buscando corrigir inconsistências, evitar retrabalho, estabelecer trilhas de acompanhamento e auditoria	Paulo Cicconi Responsável de cada setor	mar/23 dez/23 (revisão setor administrativo) dez/23 (setor administrativo)			
Normatizar o processo de controle para pagamentos indevidos: i. Estabelecer o processo lógico, com prazos, responsabilidades e procedimentos a serem adotados 1ª etapa: redação do ato normativo 2ª etapa: revisão 3ª etapa: publicação	Wélem	nov/22 dez/22 dez/22			
Avaliar o Sistema de Benefícios Previdenciários: i. Dimensionar as críticas ao sistema, sua operacionalidade e a necessidade de melhorias a serem aplicadas ii. Discutir com o prestador de serviços as melhorias a serem aplicadas e a necessidade de novas funcionalidades iii. Acompanhar e apontar junto ao gestor de contrato para adequada avaliação e, no que couber, punições por inconformidades	Michele André André	dez/23 jun/23	1. Abertura de chamados solicitando correções no sistema 1- Monitoramento contínuo da qualidade dos serviços prestados pelos fornecedores; 1- Monitoramento da qualidade dos serviços prestados aos fornecedores de serviços ao Instituto; 2- Identificado um prestador de serviços e relatado verbalmente, a quantidade considerável de erros na emissão de Notas Técnicas de benefícios de aposentadorias a serem concedidas; 3- Solicitações de retificações via sistema devido erros de informações contidas nas Notas Técnicas;	1. Verificar com o departamento previdenciário quanto ao sistema de cálculo de benefícios; 2. Montar/planejar relatório 1- Após a identificação de necessidade de realizar algumas melhorias pontuais na funcionalidade no sistema previdenciário, das quais foram sugeridas ao prestador de serviço e foram atendidas. 1 - Elaborar relatório para registrar e identificar o percentual de Notas Técnicas emitidas erroneamente;	30,00% 75% 50%

7



IMPLANTAR UM MODELO INTEGRADO DE TI						
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão	
8	Estabelecer a política de gestão e proteção de dados do INPREV:					
	i. Contratar uma consultoria especializada em Tecnologia da Informação	Ana Paula	mai/23	1. Realizada conversa com o diretor de	2. Todos as demais etapas	5,00%
	ii. Estabelecer o plano de LGPD do INPREV		jun/23			
	iii. Estabelecer os padrões de segurança cibernética		ago/23			
	iv.		dez/23			
Aplicar e avaliar o teste sobre os padrões estabelecidos na Política de Segurança da Informação do INPREV						

DESENVOLVER E APERFEIÇOAR AS COMPETÊNCIAS E O DESEMPENHO DO TIME INPREV					
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão
Promover a metodologia e aplicar a avaliação de desempenho dos servidores do INPREV:					
i. Criar a agenda das avaliações de desempenho dos servidores do INPREV	Wélem	Anual Parâmetro: data de admissão do servidor			
Estabelecer o plano de capacitação anual – envolvendo as necessidades de aprendizado do INPREV, as certificações e habilitações dos profissionais que atuam no ato de gestão e decisão do INPREV e a educação previdenciária de todos os servidores do Instituto:					
9	Wélem	dez/22			
		jan/23			
		jan/23			
		jan/23			
iv. Vincular a participação em Congressos, seminários, cursos e eventos no programa anual de capacitação					
Qualificar e estruturar as necessidades de pessoas na área de gestão de pessoas – profissionais, perfis, formação e segmentos de atuação					
	Wélem	dez/23			
Qualificar, estudar e determinar a necessidade de sistemas para gestão dos recursos do INPREV, avaliando as melhores práticas e conhecendo os fornecedores, as necessidades da área e a segregação de responsabilidades:					
	Wélem	dez/24			



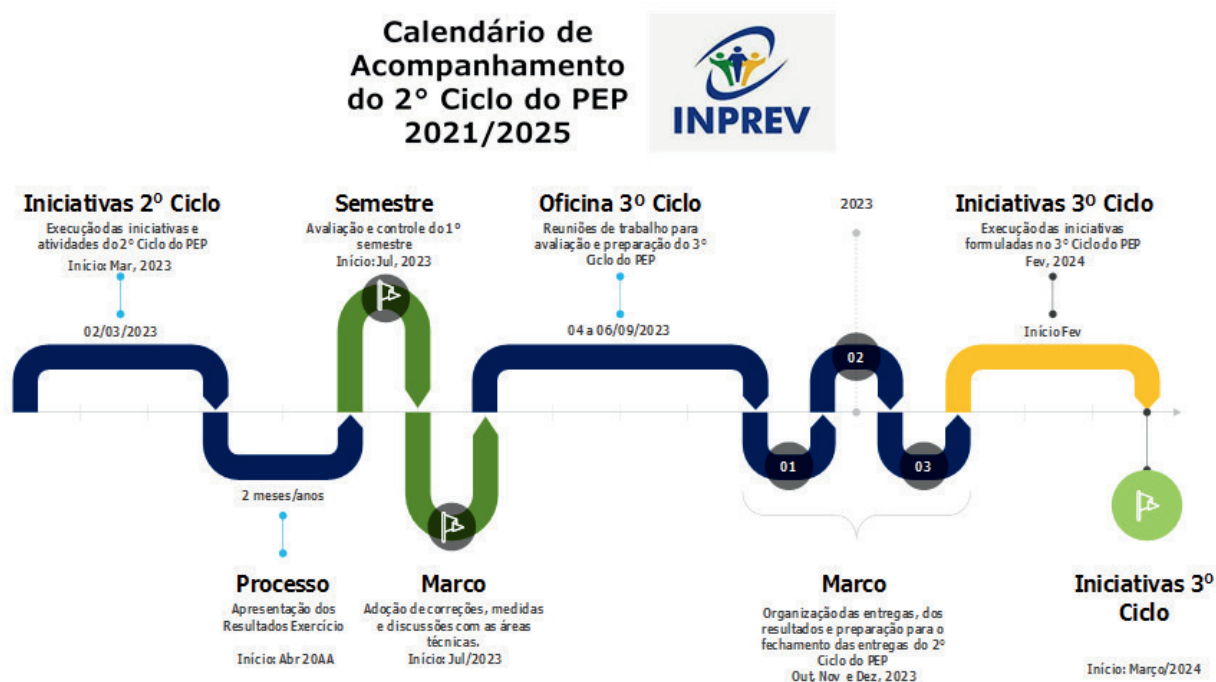
IMPLANTAR E DISSEMINAR A CULTURA DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FINANCEIRA DO INPREV						
Iniciativa	Responsável	Prazo	Ações Realizadas	Ações a Realizar	Percentual Conclusão	
Desenvolver o programa de Educação Previdenciária do INPREV:						
i.		jan./23				
Aprimorar o projeto de pré-aposentadoria	Vivély		i.1.Portaria de Aprovação do Plano de Ação do Programa Despertar 2023.2. Controle de convocação para que mais servidores na eminência de aposentadoria nos próximos cinco anos possam participar do programa Despertar (evitando que um mesmo servidor seja convidado para mais de um ciclo).3. Organização Geral do 1º Ciclo do Programa realizado em 23/05/2023 (seleção de servidores, ofício encaminhado aos Secretários e Diretores das Fundações e Autarquias com a lista de servidores convidados, ofício/convide às Autoridades, confirmações de presenças, solicitação de aquisição de lanche, etc).	i.1.Concientizar as chefias imediatas dos servidores convidados, para que os incentivem a participarem do Programa Despertar.2. Buscar formas dinâmicas de apresentação junto aos palestrantes do evento.	80,00%	
ii.						
Fortalecer o projeto de pós-aposentadoria	André	jun/23	1- Elaborado formulário de pesquisas de satisfações impressos e entregues aos participantes ao final dos eventos; 2 - Mapeado os pontos fortes e fracos através de perguntas qualitativas; 3- Demonstrado através de planilha os percentuais de aprovação; 4- Conclui-se com 98,9% de aprovação no item Organização, 97,7% para Instalações e Ambiente de Apresentação, 95,4% para horário do Evento, 93,2% para Conteúdo Apresentado, 93,2% para Tempo de Duração e 90,9% para Lanche. Houve a sugestão de melhoria na logística do transporte para o local do evento, onde os servidores relataram a dificuldade de acesso devido a distância.	1-Buscar parcerias externas para realização do programa, além das dependências do INPREV, considerando a logística; 2- Buscar parcerias com empresas de transportes coletivos e vans para facilitar ao acesso dos aposentados aos eventos que acontecerem no INPREV.	75%	
iii.		mar/23				
Desenvolver o projeto que permita atuar com os servidores, desde a admissão até a aposentadoria, apoiando a tomada de conhecimento e o conhecimento necessário para o futuro como aposentados	Vivély		início do esboço do projeto	1. Concluir o projeto, observando os atos legais necessários para implantação. 2. Colocar em prática no ano de 2024.	20,00%	
iv.		mar/23				
Desenvolver o programa de educação financeira para os servidores	Paulo		Programa elaborado.	Entender as instâncias de aprovação, adptar o site.	60%	
v.		jan/2023				
Preservação do conhecimento institucional (treinamento para conselheiros)	Ana Paula	2º Trimestre	1. Realizado o curso Treinamento para Conselheiros no dia 16/06/23; 2. Oferecido e matriculados os membros dos conselhos no curso on line de certificação para conselheiros	3. Agendar as provas para os dias 06 a 10 de novembro/2023	80,00%	
a . Treinamento novos conselheiros – 16 horas		3º Trimestre				
b. Treinamento para certificação						
c. Realização prova certificação						



MODELAGEM DE ACOMPANHAMENTO E PREPARAÇÃO PARA O 3º CICLO DO PEP DO INPREV – 2023

A cultura do planejamento estratégico começa a ganhar corpo no RPPS de Varginha. De um lado, acompanhar as iniciativas elaboradas, discutir as condições para sua efetivação e avaliar as executadas, apurando os resultados frente aos indicadores e metas estabelecidas, estão ganhando uma prática organizacional.

Para o 3º Ciclo do PEP do INPREV, foi estabelecido um calendário trimestral para acompanhamento das atividades desenvolvidas, seus resultados e, quando necessário, estabelecer processos de correção da rota do PEP 2023. Isso permitirá ajustar as iniciativas frente ao orçamento, ao plano de trabalho e às necessidades das áreas.





Para o exercício de 2023 o conjunto de objetivos estratégicos buscam trazer efetividade às iniciativas desse 2.º Ciclo. Promovem a construção da cultura organizacional e suas iniciativas percorrem todo o período plurianual do planejamento estratégico. No ano de 2023, três grandes temas estão na pauta de atendimento e atuação do INPREV: consolidar os indicadores do Programa Pró-Gestão; fomentar a criação do Segmento de Empréstimos aos segurados e a certificação dos profissionais do RPPS de Varginha.

Esses temas serão mensurados como entregas que permitem ao INPREV atender a legislação vigente e, ao mesmo tempo, se aproximar do seu público-alvo, os segurados e seus pensionistas.



GESTÃO INPREV 2022

Diretoria Executiva

Ana Paula de Oliveira Amorim | **Diretora-presidente**

Paulo Alexandre Praxedes | **Chefe do serviço financeiro**

Vivély Auxiliadora Chagas Mendes | **Chefe do serviço de benefícios**

Wélem Renata Pereira | **Chefe do serviço administrativo**

Conselho de Administração

Demétrio Lopes Tomaz | **Presidente**

Eliana Cristina Costa | **Vice-Presidente**

Berenice de Souza Gonçalves

Estefânia Mesquita da Silva Rodrigues

Estevam Tavares Silva

Gilcinéia Maria Tana

Luciano Cambraia Ferroni

Luiz Alberto da Silva

Marcio Ribeiro Moyses

Sergio Antônio Corcetti

Terezinha de Fatima Nery Souza

Thais Mendes Pereira

Sérgio Hitoshi Yano

Ronaldo Gomes de Lima Júnior

Conselho Fiscal

Annabel Tavares Vilela de Souza | **Presidente**

Adriano Alexandre Marques

Brígida de Fatima Batista Gomes

Danúsio Antônio Bueno

Glauco Alves Caldonazo

Lucrécia Diogo Esteves Silveira

Lupércio Narciso Vieira

Maxwel Henrique Iria

Terezinha Afonsina de Carvalho


Terezinha Lelo Viana Clepf

“É importante ter metas, mas também é fundamental planejar cuidadosamente cada passo para atingi-las!”

- Bernardinho

A photograph of a long, straight asphalt road stretching towards a bright sunset on the horizon. The sun is low, creating a lens flare and casting a warm glow. The sky is filled with scattered white and grey clouds. The road has white lane markings. On the left side of the road, the years 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, and 2029 are painted in large, white, bold, sans-serif font, receding into the distance. The year 2023 is the largest and closest to the viewer, while 2029 is the smallest and furthest away. The road appears to lead directly towards the sun.

2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029



ACREDITE...
Na sua FORÇA;
Na sua INTUIÇÃO;
Na sua LUZ!

