

SUSTENTABILIDADE E MODERNIZAÇÃO

PLANO DE AÇÃO

ESTRATÉGICO PREVIDENCIÁRIO 2024– 2025

IPAFC

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA
DOS FUNCIONÁRIOS DO MUNICÍPIO DE
CAMPO ALEGRE DE GOIÁS



MENSAGEM DA GESTORA

“Quando fui escolhida para assumir a Direção do IPAFC 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 ao longo dos anos de gerenciar o IPAFC, passamos por vários desafios, onde a Previdência Própria era subestimada pelo Executivo e Legislativo. Diante das dificuldades ao longo dos anos avançamos muito na gestão, hoje damos mais um passo para evolução do sistema previdenciário de Campo Alegre de Goiás. A criação de um **planejamento estratégico para o IPAFC**, tende a melhorar as condições de trabalho, através de processo bem definido, uso mais frequente da tecnologia para trazer mais transparência aos processos. Diante das dificuldades de todos os RPPS, onde fomos arrebataados por uma crise financeira, ocasionada pelas dificuldades enfrentadas a nível global, com aumento do deficit atuarial e aumento da expectativa de vida da população e servidores municipais, 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”.

“A maioria das pessoas não planeja fracassar, fracassa por não planejar”

John L. Beckley

Índice

Introdução	04
Gestão Interna	06
Ações de Melhorias	08
Cadastro	09
Sustentabilidade	10
Relacionamento com participantes	11
Investimentos	12
Etapas de construção do Plano de Ação	
Estratégico Previdenciário do IPAFC	13
Entendendo os fatores relevantes e desenvolvendo as entregas	14
Plano de Ação	16
Conclusão	17

INTRODUÇÃO

IPAFC é o Regime Próprio de Previdência Social - RPPS do Município. O IPAFC e IPAFC Assistência, são duas Autarquias Municipais distintas, possuem personalidades jurídicas próprias, onde 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, temos o IPAFC Saúde e Previdência. Todos os funcionários efetivos do Município aposentados recebem seus proventos de aposentadoria pelo IPAFC, bem como todos os Pensionistas. Através da Lei Municipal foi criado O IPAFC com o objetivo de gerir o Sistema Assistência dos Servidores da Prefeitura de CAMPO ALEGRE DE GOIÁS, onde em foi criado o RPPS do Município, onde o IPAFC PREVIDÊNCIA, se adequando a determinações legais estabelecidas pela Constituição pautados na Emenda Constitucional nº. 20/98. O IPAFC PREVIDÊNCIA foi criado com a finalidade de gerir os Recursos Previdenciários dos Servidores Municipais. O Regime Próprio de Previdência Social do Município de CAMPO ALEGRE DE GOIÁS (RPPS) passou por várias reestruturações legais desde 98, onde à atual Gestão busca implantar o que é 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 ingressarão no quadro de pessoal da Prefeitura. Passamos por vários desafios, é com intuito trazer maior eficiência para gestão, a Diretoria do IPAFC elaborou esse Plano de Ação, buscando a melhora continua da Gestão do RPPS.

INTRODUÇÃO

Dada a importância da instituição para o município e seus servidores **torna-se evidente a implementação do Plano de Ação Estratégico do RPPS** 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 2024 e 2025. As ações propostas neste documento foram idealizadas pela Administração do IPAFC com foco no fortalecimento dos processos, baseado no PROGRAMA DE CERTIFICAÇÃO DO PRO GESTÃO RPPS.

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.

GESTÃO INTERNA

O Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de CAMPO ALEGRE DE GOIÁS / IPAFC abriu o seu Plano de Ação estratégico previdenciário com o mote:

1. 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 IPAFC, 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 fazer com que todos atenda 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 IPAFC deve atender as obrigações processuais do setor público.

GESTÃO INTERNA

A obrigação legal, que permite nortear a criação dos planos de trabalho, as atividades, o orçamento, 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 IPAFC.

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, traçam objetivos e alcances, direcionando o IPAFC 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:

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 MELHORIA

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, oportunidades e ameaças que trazem riscos para o RPPS.**

Nesse tópico o IPAFC e equipe técnica chegou a discutir ideias que trouxe algumas ações prioritárias;



CADASTRO

Atualização contínua do cadastro dos servidores, sendo necessário:

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

SUSTENTABILIDADE

Gestão de riscos atuariais – O risco atuarial é o maior e que traz maior afetação na sustentabilidade do RPPS, basta ver os resultados do IPAFC em 2023, devendo, portanto, ser mitigado e efetivamente explicitado;

Capacitação continuada para servidores, dirigentes e conselheiros;

Implantar o empréstimo consignado do IPAFC para os beneficiários – trazendo maior retorno, rentabilidade desse novo segmento, e proteção ao servidor público;
Aplicação de novo plano de custeio e suas ações para busca do Equilíbrio Atuarial;

Alteração na regras de benefícios previdenciários com norte na Emenda nº. 103/2019.



RELACIONAMENTO COM PARTICIPANTES

- Criação de **central de atendimento** dos servidores e dúvidas de forma online/presencial e telefônica;
- O IPAFC é conhecido por ter um processo de atendimento com muita qualidade, empatia e cordialidade, para ficarmos melhores devemos criar as condições para:
Ampliar o acolhimento, estabelecendo um ambiente que permita melhor receber os casos de maior sensibilidade;
- Aprimorar a orientação dos direitos e deveres do servidor;
- Cultura de atendimento/Linguagem universal;
- **Divulgação** das ações do IPAFC;
- Engajar as secretarias sobre os procedimentos do IPAFC/ divulgar orientações sobre requerimento;
- Organizar fóruns de discussão e de debate com os servidores, discutindo o IPAFC, a situação do RPPS, e chamando-o para opinar acerca dos projetos;

INVESTIMENTO



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;

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

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

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

ETAPAS DE CONSTRUÇÃO DO PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICO PREVIDENCIÁRIO DO IPAFC

Pelo conjunto de proposições apresentados, constata-se o engajamento e pleno entendimento pelo time do IPAFC 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 evidenciação do que é feito no IPAFC para servidores, ativos e aposentados, e para o Município, seus poderes, órgãos e as autoridades constituídas, entende que implantar o Programa de Certificação do PRO GESTÃO, e um processo gradativo e envolve todas as áreas do RPPS.

ENTENDENDO OS FATORES 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 IPAFC- RPPS também estamos falando do Município de CAMPO ALEGRE DE GOIÁS, 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.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO



Preservar o equilíbrio financeiro do IPAFC.

Implementar uma gestão com excelência e transparência.

VISÃO



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.

CONCLUSÃO

O 1º Ciclo do Planejamento – 2024 e 2024 “**Modernização do RPPS**” abre o Planejamento Estratégico Previdenciário do Instituto de Previdência dos Municipiários de Campo Alegre de Goiás 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 IPAFC 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 Campo Alegre. Chamamos os servidores e servidoras a nos apoiar e se comprometerem com o seu futuro, afinal no IPAFC nós protegemos o futuro dos servidores. Bora lá construir um IPAFC mais forte e seguro, mais humano e respeitoso e principalmente mais próximo dos servidores públicos de Campo Alegre.

TABELA ENTRA AQUI

TABELA ENTRA AQUI

Acesse:

ipafc.go.gov.br

