



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2025/2029



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
DADOS GERAIS DE IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE.....	4
DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	5
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	5
PLANOS DE AÇÃO	5
MAPA ESTRATÉGICO.....	5
MATRIZ SWOT	7
IDENTIDADE ESTRATÉGICA.....	8
PROCESSO ESTRATÉGICO	8
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	9
OS OBJETIVOS DO MAPA ESTRATÉGICO SÃO:	15
NOSSOS OBJETIVOS, PLANOS, INDICADORES E METAS.....	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
ANEXO I.....	19
PROJETOS ESTRATÉGICOS 2025-2029 IPUPREV	19

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

INTRODUÇÃO

Este procedimento foi desenvolvido com o objetivo de sistematizar o processo de elaboração e revisão do Planejamento Estratégico do IPUPREV. Aplica-se, portanto, a todas as áreas e unidades. A responsabilidade por estabelecer, manter e melhorar o assunto contido neste documento é a Diretoria Executiva, além de controlar se os procedimentos e atividades descritos estão sendo cumpridos pelos servidores do Instituto.

A elaboração deste planejamento visa definir estrategicamente ações de curto, médio e longo prazo nas áreas de competência do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Ipu a serem implantadas e executadas pela diretoria executiva do Instituto durante o quinquênio de 2025 a 2029.

O Planejamento Estratégico do IPUPREV atende à necessidade de incorporar o planejamento à sua rotina de gestão e desenvolver um Plano de Ação ou Planejamento Estratégico. Este plano deve ser amplamente divulgado, incluindo as ações a serem implementadas, metas para melhoria de cada processo, responsabilidades, prazos e o monitoramento qualitativo de seus resultados. A divulgação das principais diretrizes do Plano de Ação ou Planejamento Estratégico e dos resultados de sua análise qualitativa é um requisito essencial para a Certificação do Programa Pró-Gestão RPPS e para uma boa gestão previdenciária.

Para continuar atuando com eficiência, eficácia e efetividade, o **Planejamento Estratégico 2025 a 2029**, por sua importância e abrangência, foi desenvolvido pela Diretoria Executiva e apreciado pelo Conselho Municipal de Previdência e pelo Conselho Fiscal do IPUPREV, este planejamento será revisto anualmente e modificado sempre que se fizer necessário.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

DO INSTITUTO

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Ipu – IPUPREV é uma autarquia municipal com personalidade jurídica própria, com autonomia financeira e administrativa, responsável por garantir, ao servidor público municipal estatutário, segurado e seus dependentes, o direito à concessão, manutenção e pagamento de benefícios de aposentadoria e pensão por morte, conforme prevê a Lei Complementar Municipal nº 248/2009 e alterações posteriores: 528/2021, 538/2022 e 575/2023.

O quadro social do IPUPREV é composto por três categorias de membros:

Patrocinadores – Prefeitura Municipal de Ipu, Câmara Municipal de Ipu, Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) e o IPUPREV;

Segurados, ativos e inativos - O servidor público titular de cargo efetivo dos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, suas autarquias, inclusive as de regime especial e fundações públicas, bem como os aposentados, excluídos os servidores ocupantes, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público;

Dependentes – Nos termos da Lei Complementar vigente

DADOS GERAIS DE IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE

Razão Social/Unidade Gestora: Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Ipu – IPUPREV

CNPJ: 11.446.019/0001-82

Natureza Jurídica: Autarquia Municipal

Endereço: Avenida José de Alencar, S/N, Palácio de Iracema, bairro Pereiros. CEP: 62.250-000

Normas de Criação: Lei Complementar Municipal nº 248/2009 e alterações posteriores: 528/2021, 538/2022 e 575/2023.

PLANO ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico é um documento corporativo elaborado para um período de (5) cinco anos. Ele é composto pelas diretrizes estratégicas, que incluem mapa estratégico, objetivos

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

estratégicos, indicadores e planos de ação ou projetos estratégicos. O Plano Estratégico deve ser considerado como um instrumento de gestão para orientação da tomada de decisão.

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Ipu – IPUPREV define através deste planejamento estratégico suas principais ações de curto, médio e longo prazo, compreendendo os anos de 2025 a 2029 visando adotar boas práticas de gestão que garantam a qualidade dos serviços prestados aos seus segurados ativos, aposentados e pensionistas e a busca da sustentabilidade do regime previdenciário a fim de garantir o pagamento dos benefícios previdenciários presentes e futuros.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

As Diretrizes Estratégicas são um conjunto formado pela visão, missão, valores e objetivos estratégicos do IPUPREV.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos são desafios a serem realizados no longo prazo e que representam a estratégia da organização, ou seja, o caminho escolhido para o alcance da visão.

PLANOS DE AÇÃO

Os Planos de Ação consistem em um conjunto de ações planejadas para alcançar as metas associadas aos objetivos estratégicos.

MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico é uma representação visual que esclarece a relação de causa e efeito entre os objetivos estratégicos. Esses objetivos são distribuídos em quatro perspectivas: Sustentabilidade; Clientes; Processos Internos; Aprendizado e Crescimento.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

MAPA ESTRATÉGICO DO IPUPREV

MISSÃO

Garantir a concessão dos benefícios previdenciários legalmente previstos aos servidores públicos do município de Mariana e seus dependentes de direito, sempre com dignidade, transparência, respeito, eficiência, governabilidade, solidariedade e sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio.

VISÃO

Ser referência em gestão de Regime Próprio de Previdência, sendo reconhecida pela sustentabilidade do regime previdenciário e pela excelência na gestão dos seus segurados e pela comunidade como órgão de previdência sólido e confiável.

VALORES

Incentivar, preservar e cultivar condutas e procedimentos que valorizem a Ética, Eficiência, Transparência, Capacitação Permanente, Responsabilidade e Sustentabilidade.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Educação Previdenciária



- Estimular as competências por meio de capacitações e treinamentos.
- Fortalecer os Programas de Educação Previdenciária.

Previdência Sustentável



- Garantir os Direitos Previdenciários;
- Buscar o equilíbrio financeiro e atuarial;
- Promover o reconhecimento da qualidade dos serviços prestados.

Segurados e Beneficiário



- Acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPUPREV com manutenção do pagamento das aposentadorias e pensões;
- Manter a qualidade no atendimento e o Controle Social.

Processos Internos e Infraestrutura



- Aprimorar a comunicação, prover infraestrutura, serviços de apoio e recursos materiais e tecnológicos adequados.
- Manter um banco de dados atualizado e realizar avaliações atuariais para garantir a sustentabilidade financeira do Instituto.

RESULTADOS ESPERADOS

Assegurar a sustentabilidade orçamentária e financeira e promover a gestão responsável e eficiente dos recursos

Garantir a satisfação dos segurados com a oferta e a qualidade dos serviços prestados

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

MATRIZ SWOT

A Análise SWOT, também chamada de Análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas, Ameaças), é essencial para o planejamento estratégico dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Utilizada para levantar informações cruciais que definem os contextos interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças) da instituição, essa metodologia permite uma avaliação detalhada dos elementos que afetam a organização. Com isso, o RPPS pode discernir suas principais vantagens no mercado, enfrentar desafios existentes, explorar possibilidades de expansão e prevenir riscos potenciais. Ao identificar os elementos que têm impacto direto na performance. Essa ferramenta nos capacita a:



- **Identificar os pontos fortes da organização:** Recursos, habilidades, diferenciais competitivos e vantagens que nos colocam em uma posição de destaque.
- **Reconhecer os pontos fracos do IPUPREV:** Desafios, limitações, áreas que necessitam de aprimoramento e aspectos que podem comprometer o nosso crescimento.
- **Explorar as oportunidades que o mercado oferece:** Novas tendências, nichos inexplorados, demandas emergentes e fatores externos que podem ser utilizados a nosso favor.
- **Estar atentos às ameaças:** Competidores implacáveis, mudanças no cenário regulatório, crises econômicas e outros fatores externos que podem colocar em risco a nossa estabilidade.

As declarações corporativas do IPUPREV incluem a Missão, Visão e Valores. A Matriz SWOT, composta por forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, mede os aspectos internos e externos que podem afetar ou impactar a entrega de valores aos segurados e ao Município de Ipu/CE.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Os objetivos estratégicos do IPUPREV são estabelecidos, juntamente com os aspectos relevantes para a construção de uma linha de trabalho que permita aos servidores do IPUPREV utilizar e formar as ações que melhor permitam atingir os objetivos de curto, médio e longo prazo.

O IPUPREV tem a oportunidade de debater as atividades que impulsionarão o RPPS de Ipu, aplicando melhorias e enfrentando os riscos inerentes à gestão de longo prazo dos recursos vinculados ao pagamento de aposentadorias e pensões.

Metas, indicadores e controles são construídos para permitir o acompanhamento da execução das atividades planejadas, projetar os resultados a serem atingidos e avaliar, por meio de indicadores, os resultados alcançados.

IDENTIDADE ESTRATÉGICA

As primeiras reuniões da gestão foram fundamentais para a elaboração da Identidade Estratégica do IPUPREV. Nesta fase, a ênfase foi dada à criação dos princípios orientadores das ações e provisões do Instituto, por meio do campo de atuação do seu Negócio, sua Missão institucional, sua Visão de futuro e os Valores que fundamentam a tomada de decisão da Instituição. A conclusão desses princípios orientadores pode ser mais bem entendida conforme segue:

PROCESSO ESTRATÉGICO

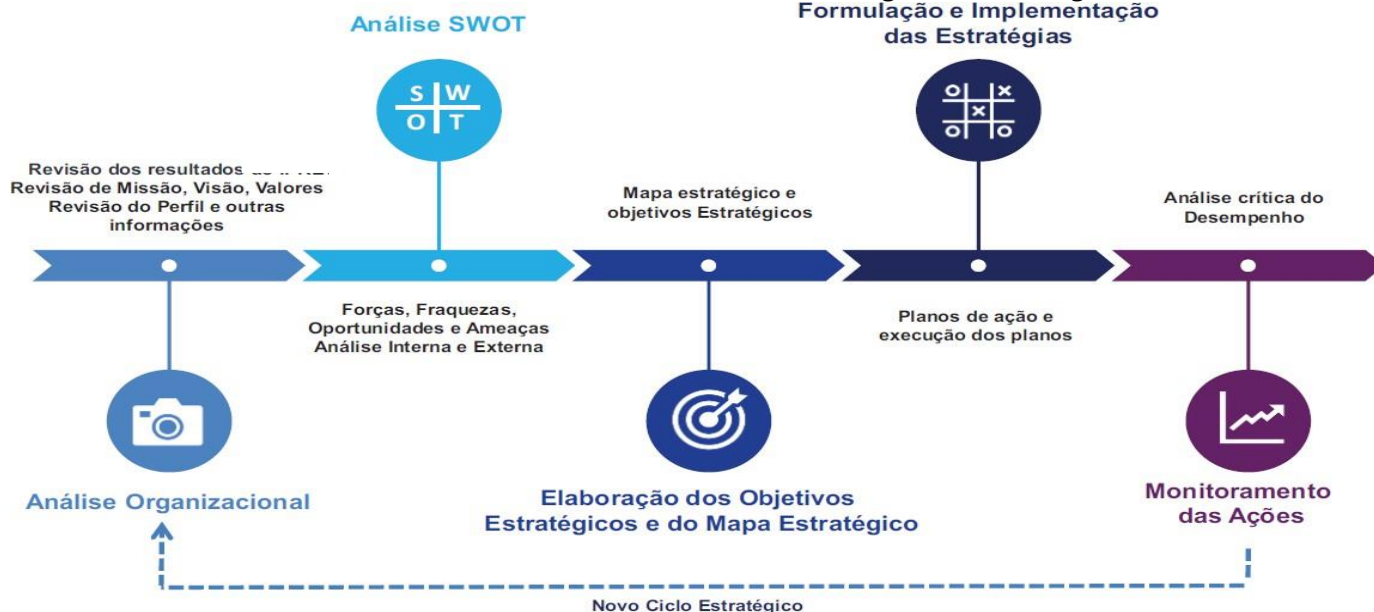
O Planejamento Estratégico é definido como um processo que proporciona à organização concentrar esforços para alcançar uma situação futura desejada, de um modo mais eficiente, eficaz e efetivo.

O processo estratégico para o desenvolvimento dos trabalhos e a elaboração do Plano Estratégico 2025-2029 do IPUPREV é composto por um conjunto de decisões e uma preparação realizada por meio de pessoas que interagem e discutem entre si, buscam conhecimento, analisam, negociam e chegam a um alinhamento ganhando consistência. Tal processo exige coordenação permanente, adesão, envolvimento e engajamento, sendo intensamente participativo.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Para o desenvolvimento dos trabalhos foi utilizada a seguinte metodologia

Formulação e Implementação das Estratégias



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

A análise estratégica representa o ponto de partida do processo de planejamento, fornecendo à organização os dados essenciais para definir sua rota estratégica. Esta fase inicial, conhecida como “diagnóstico estratégico”, é dedicada a avaliar a condição atual do órgão no período em questão.

Com base nas ferramentas já mencionadas, atribuídas outras implicitamente, o grupo de trabalho inicialmente formado pela Diretora Presidente do Instituto, juntamente com o corpo de Diretores e o Controlador Interno, iniciou a análise dos ambientes internos e externos do IPUPREV.

Nessa fase do processo de construção do planejamento estratégico, foram identificados através de pesquisas, entrevistas e observações, os principais desafios do Instituto para o período 2025-2029. São questões críticas da área de atuação do Instituto que precisam ser equacionadas e resolvidas, são desafios estratégicos a serem vencidos no período.

Após análise de ambientes, foram definidas as metas da Instituição, as partes interessadas e as respectivas necessidades e expectativas de cada parte. Essa etapa será revisada, anualmente, com a participação dos Diretores, servidores e demais colaboradores.

O Planejamento Estratégico e a Análise SWOT se configuram como um processo crucial para o sucesso de qualquer organização, guiando-a por um caminho sólido e assertivo. Assim,

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Nesta etapa, a Análise SWOT surge como ferramenta fundamental, fornecendo a base para a construção de uma estratégia eficaz para levantamento da análise interna (Forças e Fraquezas) e da externa (Oportunidades e Ameaças).

É crucial ressaltar que, ao contrário das variáveis externas, que fogem ao controle da organização com seus recursos atuais, as variáveis internas podem ser moldadas e aprimoradas por meio de ações estratégicas bem definidas.

Tabulando as informações debatidas, foram apontados:

- 16 tópicos relacionados a Forças;
- 6 tópicos relacionados a Oportunidades;
- 15 tópicos relacionados a Fraquezas; e
- 8 tópicos relacionados a Ameaças.

Dessa forma, a planilha abaixo, nos mostra o peso de cada item da análise ambiental com seu devido percentual e breve relato retirado de comparação entre forças e fraquezas, e das oportunidades e ameaças.

Forças	36%	Suas forças estão mais altas ou iguais as suas fraquezas, mantenha esse resultado!
Fraquezas	33%	Suas fraquezas estão mais baixas que as suas forças, esse é um bom sinal, mas não se acomode!
Oportunidades	13%	As oportunidades estão mais baixas do que suas ameaças, implementar plano de ação para reduzir as ameaças e aproveitar as oportunidades.
Ameaças	18%	As ameaças estão maiores que as oportunidades, Iuprev deve implementar plano de ação para diminuir os riscos, evitando que aconteçam (urgente).

Esses dados foram tratados um a um, sendo analisada sua gravidade, urgência e tendência. Esta análise apresentou dado numérico individualizado, que organizou cada item de acordo com sua prioridade.

A breve análise dos resultados obtidos nos revela importantes direcionadores para tomadas de decisões junto ao Instituto de Previdência. A pequena diferença entre as forças (36%) e fraquezas (33%), sinaliza que há muitas ações a serem desenvolvidas no intuito de potencializar as forças e na direção de minimizar as fraquezas.

Para tanto, os planos de ações com as metas específicas - para os tópicos levantados das fraquezas - devem ser minuciosamente tratados com zelo e perseverança, para que a efetividade

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

das ações seja manifestada nos indicadores de desempenho, alcançando a eficácia esperada.

O mesmo ocorre, com proporções maiores, na relação entre oportunidade (13%) e ameaças (18%), tendo está e aquela, fortemente influenciadas pelo contexto originado de gestões passadas, não planejadas, sem controle interno e conformidade com as normas.

O Planejamento Estratégico do IPUPREV se configura como um roteiro essencial para guiar a organização em sua jornada de renovação, crescimento e transformação. Através de um processo metódico e participativo, buscamos transcender a mera gestão rotineira e alçar voos mais altos, impulsionados pela vontade coletiva de aprimoramento.

PONTOS FORTES:

1. **Autonomia administrativa:** O IPUPREV possui autonomia para gerir seus recursos e tomar decisões estratégicas, o que lhe confere maior flexibilidade e agilidade na busca por seus objetivos.
2. **Diretoria:** A equipe do IPUPREV é composta por profissionais qualificados, 02 (dois) advogados (PRESIDENTE E DIRETORA PREVIDENCIÁRIA), 01 (um) economista (DIRETORA FINANCEIRA), 01 bacharel em Direito (ASSISTENTE DA DIRETORIA E CONTROLE INTERNO), 01 técnico em contabilidade cedido (CONTROLE INTERNO) e 01 servidor efetivo CEDIDO (ATENDIMENTO PREVIDENCIÁRIO), esses dois últimos cedidos pela Prefeitura, qualificados e dinâmicos, com grande potencial para contribuir para o desenvolvimento da organização.
3. **Modernização da comunicação com o público:** O IPUPREV investe na modernização de seus canais de comunicação, como website e redes sociais, para facilitar o acesso do público aos seus serviços.
4. **Reestruturação administrativa e organizacional:** O IPUPREV vem implementando um processo de reestruturação administrativa e organizacional, visando otimizar seus processos e aumentar sua eficiência.
5. **Eficiência na Concessão de Benefício:** O IPUPREV se destaca pela eficiência na concessão de benefícios aos seus segurados, com prazos médios e razoáveis de processamento nas análises e concessão.
6. **Estrutura física do Instituto:** O IPUPREV possui sede própria e moderna, o que lhe permite oferecer serviços de alta qualidade aos seus segurados.
7. **Atendimento:** O IPUPREV busca oferecer um atendimento humanizado e de qualidade aos seus segurados, através de canais presenciais e online.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

8. **Relação com Segurado em Atividade:** O IPUPREV mantém uma relação próxima com seus segurados em atividade e está em desenvolvimento de ações integrativas.
9. **Boa governança:** O IPUPREV é comprometido com os princípios da boa governança, o que garante a transparência e a lisura de seus atos.
10. **Conselho e Diretoria capacitados:** O IPUPREV conta com membros capacitados, certificados parcialmente e em fase de curso preparatório e provas.
11. **Equilíbrio financeiro:** O IPUPREV possui uma situação financeira sólida, o que lhe permite investir em projetos de desenvolvimento e modernização, a proporção de servidores ativos é maior que os inativos e pensionistas.
12. **Imagem perante servidores municipais:** O IPUPREV está alcançando uma boa imagem perante os servidores municipais.
13. **Projetos de Educação Previdenciária:** O IPUPREV planejou projetos de educação previdenciária para seus segurados, visando conscientizá-los sobre seus direitos e deveres.
14. **Transparência:** O IPUPREV está sempre comprometido com a transparência em seu site e nas redes sociais.
15. **Ouvidoria:** O IPUPREV Possui Ouvidoria própria, um canal de comunicação entre os segurados e o IPUPREV no site.
16. **Pagamentos em dia:** Pagamentos de fornecedores e segurados, sempre em dia.

PONTOS FRACOS:

1. **Repasse Previdenciários:** Em atraso
2. **Falta de um sistema informatizado de gestão rotina administrativa:** O IPUPREV ainda não possui um sistema informatizado de gestão completo o que dificulta o acompanhamento dos seus processos e a tomada de decisões estratégicas.
3. **Planos remuneratórios:** O IPUPREV não possui planos definidos para Diretoria de reajustes compatíveis com a complexidade e exigências de capacidade técnica, o que pode desmotivar a equipe e dificultar a retenção de talentos.
4. **Deficiência de servidores efetivos no IPUPREV:** Tem apenas 1 (um) servidor efetivo cedido
5. **Sobrecarga do arquivo de documentos físicos:** O arquivo de documentos físicos do IPUPREV está sobrecarregado, o que dificulta a consulta e o armazenamento de documentos.
6. **Auditório em desuso:** Estruturas do Auditório do IPUPREV se encontram em condições inacabadas e depósito de inservíveis.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

7. **Falta de implementação da gestão de risco e Ausência do Plano de Integridade:**
O IPUPREV ainda não programou um sistema de gestão de risco, o que a deixa vulnerável a imprevistos e ameaças e O IPUPREV não possui um Plano de Integridade formalizado, o que pode fragilizar o combate à corrupção e à fraude.
8. **Instalações em Dissonância com as Regras de Acessibilidade:** As instalações do IPUPREV nem sempre estão em conformidade com as regras de acessibilidade, o que dificulta o acesso de pessoas com deficiência.
9. **Legislação, em alguns tópicos, se apresenta obsoleta com o contexto previdenciário atual:** Alguns pontos da legislação previdenciária aplicável à IPUPREV estão defasados e necessitam de atualização para se adequarem ao contexto atual.
10. **Gestão com foco em resultados e metas:** Definição de metas mais claras, mensuráveis e alcançáveis, necessitando de apoio técnico para alcançar o objetivo final.
11. **Recursos Humanos para suporte aos servidores:** Melhoria no suporte em algumas atividades específicas que demandam um conhecimento mais aprofundado sobre o assunto.
12. **Capacitação dos Servidores:** Investir na qualificação profissional da equipe, aprimorando suas habilidades e conhecimentos para impulsionar a eficiência e a produtividade.
13. **Falha na Comunicação institucional:** Falta de comunicação entre os setores (deficiências na comunicação institucional decorrentes da ausência de diálogo entre os setores).
14. **Falta de planejamento institucional e orçamentário:** Necessidade de desenvolver uma estratégia mais eficaz para o planejamento institucional e orçamentário, principalmente nas compras e contratações;
15. **Sistema de informática obsoleto:** Necessidade de modernização dos equipamentos de informática (Computadores), e a obtenção de um servidor próprio (para armazenamento do banco de dados).

OPORTUNIDADES:

1. **Uso e Implantação de Novas Tecnologias:** Adotar soluções tecnológicas inovadoras para otimizar processos, automatizar tarefas e aprimorar a experiência do usuário.
2. **Repasse das contribuições em dia pelos entes patrocinadores:** Assegurar o recebimento pontual das contribuições dos entes patrocinadores para garantir a saúde financeira do IPUPREV.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

3. **Repasse do COMPREV:** Buscar o repasse regular dos recursos do COMPREV para financiar projetos de desenvolvimento e modernização da organização.
4. **Congressos e cursos:** Incentivar a participação dos servidores em congressos, cursos e eventos de capacitação para aprimorar seus conhecimentos e ampliar sua rede de contatos.
5. **Reforma da previdência:** Promover debates e discussões sobre a necessidade da reforma da previdência no que se refere Previdência complementar e conscientizar os servidores sobre os impactos da reforma e as medidas necessárias para garantir a sustentabilidade do sistema.
6. **Padronização:** Procedimentos e práticas internas

AMEAÇAS:

1. **Aposentadoria Voluntária Após Imediata Incorporação de Vantagens do Plano de Cargos e Salários:** Monitorar e buscar soluções para mitigar os efeitos negativos da aposentadoria voluntária precoce, vacância de servidores e o aumento da despesa previdenciária.
2. **Após publicação do Ato de Aposentadorias inclusão na FOPAP IPUPREV:** Despesa previdenciária antes da homologação do Ato.
3. **Impasse com imóvel:** Regularizar a documentação do Imóvel, onde foi construída a Sede.
4. **Remuneração dos servidores do IPUPREV pouco atraente:** Revisar e atualizar a remuneração.
5. **Crescimento da despesa previdenciária:** Monitorar e controlar o crescimento da despesa previdenciária para garantir a sustentabilidade do sistema no longo prazo.
6. **Falta de adoção de medidas de Gestão Atuarial efetiva e contínuas pelo Ente:** Colaborar com os entes patrocinadores para implementar medidas de gestão atuarial eficazes, como alíquota de amortização e aportes, que garantam a sustentabilidade do sistema previdenciário.
7. **Padronização de práticas internas:** Implementação de diretrizes a serem seguidas ao realizar algumas tarefas.
8. **O nível de insatisfação dos servidores e segurados em geral com as alíquotas**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

contributivas: Há um grande nível de insatisfação dos segurados em relação à alíquota de 14%.

OS OBJETIVOS DO MAPA ESTRATÉGICO SÃO:

- Conhecer as ameaças e oportunidades do ambiente externo e os pontos fortes e fracos do ambiente interno.
- Desenvolver alternativas administrativas para a gestão do Instituto.
- Desenvolver a consciência coletiva e a visão de conjunto entre os envolvidos na gestão previdenciária.
- Desenvolver um processo descentralizado de decisão na organização.
- Identificar problemas e melhorias nas atividades das áreas.
- Fomentar a Educação Previdenciária para os servidores e a sociedade em geral.
- Modernizar a Infraestrutura para aperfeiçoar o espaço físico em função da reestruturação organizacional e funcional.
- Aprimorar a política de comunicação externa e interna, com a divulgação das ações desenvolvidas.
- Promover uma direção única para todos e propiciar envolvimento e comprometimento da equipe com os objetivos organizacionais.
- Qualificar os serviços e obter melhores resultados operacionais.
- Realizar ações sustentáveis no desenvolvimento das atividades diárias e quando da realização de encontros com os aposentados e pensionistas.
- Garantir o atendimento de qualidade dos seus segurados e promoção de ações de diálogo com os Segurados e a Sociedade.
- Manter a qualidade no atendimento e Controle Social e manter a sustentabilidade da Previdência Municipal.
- Capacitar os membros dos Conselhos de Previdência e Fiscal e do Comitê de Investimentos, responsáveis pelo acompanhamento, fiscalização e decisões relativas à gestão e dos investimentos.
- Capacitar os servidores do Instituto em relação ao Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social.
- Considere a digitalização como uma alternativa para reduzir o volume dos arquivos físicos
- Promoção de campanhas, seminários e palestras que abordem a previdência.
- Implementar ferramenta informatizadas em 2026 visando à disponibilização de acompanhamento da Gestão de forma on-line e realizar momentos de formação previdenciária

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

com os segurados ativos e inativos.

- Fortalecer a política de gestão de pessoas e acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPUPREV com o pagamento das aposentadorias e pensões.
- Adoção das providências necessárias ao correto funcionamento do sistema e revisão e atualização da legislação municipal.
- Elaborar informativos periódicos visando à publicidade e transparência
- Acompanhar de forma sistemática as aplicações financeiras.
- Realização das atividades do IPUPREV ITINERANTE com apoio de servidores do IPUPREV e o apoio da Administração Municipal.
- Consistir em assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas e o equilíbrio financeiro-atuarial entre ativos e passivos (compromissos assumidos).
- Manter e aperfeiçoar a Ouvidoria, canal de comunicação entre os segurados e o IPUPREV.
- Criar uma cultura previdenciária e estreitar os laços com todos os órgãos que compõem a estrutura municipal para auxiliar o segurado neste período de transição.

As metas e objetivos do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Ipu são definidos com base em diversas áreas estratégicas para o bom funcionamento da instituição. Alguns dos principais objetivos e metas incluem:

1. Ações Sustentáveis: Realizar ações sustentáveis no desenvolvimento das atividades diárias e durante encontros com aposentados e pensionistas.
2. Estrutura Organizacional e Física: Avaliar a viabilidade de reestruturação da infraestrutura física e tecnológica para aperfeiçoar o espaço e funcionamento do Instituto.
3. Política de Comunicação: Implementar uma política de comunicação interna e externa eficaz, divulgando as ações realizadas através de diversos meios.
4. Aproximação com Executivo e Legislativo: Aprimorar a comunicação e participação do Executivo e Legislativo nas questões previdenciárias.
5. Atendimento de Qualidade: Garantir um atendimento de qualidade aos segurados, investindo na capacitação dos servidores e conselheiros.
6. Audiência Pública: Realizar audiências públicas para exposição e debates sobre a governança corporativa, resultados da política de investimentos e gestão atuarial.
7. Base Cadastral e Avaliação Atuarial: Manter um banco de dados atualizado e realizar avaliações atuariais para garantir a sustentabilidade financeira do Instituto.
8. Capacitação dos Membros dos Conselhos e Comitê de Investimentos: Investir na formação dos conselheiros e membros do comitê para contribuir para uma gestão previdenciária

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

eficiente.

9. Informativos e Investimentos: Elaborar informativos periódicos visando à publicidade e transparência
10. Acompanhar de forma sistemática as aplicações financeiras para maximizar os resultados dos investimentos.
11. IPUPREV Itinerante: Realizar atividades itinerantes para se aproximar do público-alvo e esclarecer dúvidas de forma efetiva.

Estas metas e objetivos visam fortalecer a gestão previdenciária, garantir a transparência, sustentabilidade e eficiência operacional do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Ipu.

NOSSOS OBJETIVOS, PLANOS, INDICADORES E METAS.

Foram colocadas em discussão as propostas para novas contribuições validadas por consenso. Na ocasião, foram definidos os responsáveis por cada projeto estratégico. No momento seguinte, foi realizada a definição da prioridade de execução dos projetos, tendo como base a seguinte classificação:

- ✓ Prioridade alta: Projetos iniciados em 2025;
- ✓ Prioridade média: Projetos iniciados em 2026;
- ✓ Prioridade baixa: Projetos iniciados no período de 2027-2029

Para essa definição, cada diretoria juntamente com a sua equipe informaram a previsão de início, término e duração dos projetos de sua responsabilidade, resultando no quadro estratégico constante no **anexo I**:

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico de **2025 a 2029** do IPUPREV visa o desenvolvimento de boas práticas, na melhoria contínua e busca da excelência dos resultados, mensurados em indicadores e perspectivas de desempenho eficiente e equilibrado. Visa também nortear as ações da Unidade Gestora, no cumprimento das normas legais, e na observância das melhores práticas de gestão, com o objetivo intermediário de se atender aos requisitos para obtenção/manutenção e/ou alteração de nível da certificação do Pró Gestão RPPS. O Plano Estratégico foi elaborado pela Diretoria Executiva com o apoio do Controle Interno, apreciado pelo Conselho Administrativo e Fiscais estando em consonância com as atribuições previstas na Lei de estrutura do Instituto, nos regimentos internos dos órgãos colegiados e demais normativos internos.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Este Planejamento Estratégico norteará as ações do IPUPREV durante o exercício de 2025 e posteriores, podendo ser revisto durante o ano e modificado de acordo com as necessidades que surgirem durante o desenvolvimento dos trabalhos.

O controle estratégico se dará na forma de avaliação contínua, em que periodicamente os gestores se reunirão e verificarão as medidas adotadas e seus resultados, se estão de acordo com o planejado, e se favoreceram o objetivo do RPPS. O presente Plano ainda será acompanhado pelo Órgão de Controle Interno e o Conselho de Administração e Fiscal.

Todas as ações ou metas previstas podem ser revisadas, sempre com o objetivo de atingir alvos estratégicos de acordo com as diretrizes de Visão, Missão e Valores da Instituição.

Ipu-CE, 30 de setembro de 2025.

**Diretoria do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos
de Ipu IPUPREV**

**Presidente do IPUPREV/Gestor de Recursos
Pedro Peres Martins Filho**

**Diretora Financeira
Cecília Marinho Mourão**

**Diretora Previdenciária
Darlla Martins Araújo Albuquerque**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

ANEXO I

PROJETOS ESTRATÉGICOS 2025-2029 IPUPREV

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			PRIORIDADE			ÍNICIO	TÉRMINO	DURAÇÃO
			ALTA	MÉDIA	BAIXA			
Educação Previdenciária	Qualificação dos Serviços e obtenção de melhores resultados operacionais.	Diretoria	●			2025.2	2026.1	12 meses
	Realizar ações sustentáveis no desenvolvimento das atividades diárias e quando da realização de encontros com os aposentados e pensionistas.	Diretoria		●		2025	2029	5 Anos
	Divulgação mensal do "Você Sabia?", nas redes sociais tendo como base temas sobre Educação Previdenciária e temas relevantes sobre RPPS.	Diretorias	●			2025.2	2029	Mensal
	Elaboração do jornalzinho informativo e/ou boletim informativo periódico com conteúdo pautado no cenário previdenciário atual, com matérias relacionadas as atividades e atuação do Instituto.	Diretoria	●			2026	2029	Semestral
	Atualizar e divulgar a Cartilha Previdenciária do Instituto.	Diretorias			●	2026	2029	dois Anos
	Elaboração do jornalzinho informativo e/ou boletim informativo periódico com conteúdo pautado no cenário previdenciário atual, com matérias relacionadas às atividades e atuação do Instituto.	Diretorias	●			2026	2029	Semestral
	Manter e aprimorar os Programas: "IPUREV ITINERANTE" para os servidores ativos e "CAFÉ COM OS APOSENTADOS" para aposentados e pensionistas.	Diretorias	●			2026	2029	Contínuo
	Capacitação dos servidores do Instituto em relação ao Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social, nos casos de contagem recíproca de tempo de contribuição	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Contínuo

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

	para efeito de aposentadorias e pensões, visando atender à Lei vigente.							
	Preparar e atualizar as ações para as reuniões do programa “Acolhimento” e IPUPREV Itinerante.	Diretoria Previdenciária	•			2026	2029	Mensal
	Capacitação dos membros dos órgãos Colegiados, responsáveis pelo acompanhamento, fiscalização e decisões relativas à gestão e dos investimentos.	Diretor Presidente	•			2025.2	2029	Contínuo
	Criar uma cultura previdenciária e estreitar os laços com todos os órgãos que compõem a estrutura municipal são os principais objetivos do IPUPREV. Pensando na qualidade de vida dos futuros aposentados e visando auxiliar o segurado neste período de transição, aperfeiçoar e dar continuidade ao Programa Pré-Aposentadoria, que tem como foco minimizar impactos provenientes da inatividade, sendo destinado aos segurados que estão próximos de se aposentar, a fim de se estabelecer diálogo sobre os aspectos biológicos, sociais, financeiros e culturais na fase anterior ao benefício, reduzir ansiedade e promover uma transição mais tranquila para os segurados.	Diretor Presidente		•		2026	2029	Contínuo
	Audiência pública com segurados e sociedade	Diretor Presidente		•		2025.2	2029	Anual
	Fomentar e manter a Educação Previdenciária para os servidores e a sociedade em geral.	Diretor Presidente	•			2025.2	2029	Contínuo
	Criar conteúdo de comunicação interna e externa (mídias digitais, textos informativos, notícias e outros) que ajudem na divulgação das ações de transparência do Instituto e de seus órgãos colegiados.	Comunicação		•		2025.2	2029	2 Anos

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Previdência Sustentável	Acompanhar de forma sistemática as aplicações financeiras em conjunto com o Comitê de Investimentos, este emitir Relatórios de acompanhamento mensal.	Diretoria Financeira	•			2025.2	2029	Contínuo
	Manter a qualidade no atendimento e Controle Social e manter a sustentabilidade da Previdência Municipal por meio de um banco de dados com informações de todos os segurados ativos e inativos e um processo de avaliação atuarial que identifique os compromissos da entidade e de seus participantes em relação ao que foi prometido em termos de benefícios, bem como quais os Recursos necessários para garanti-los.	Diretorias	•			2025.2	2029	5 Anos
	Fortalecer a política de gestão de pessoas e acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPUPREV com o pagamento das aposentadorias e pensões, realizando levantamentos quanto à evolução dos valores, da população segurada, dos maiores riscos, e demais fatores que possam impactar o resultado atuarial do IPUPREV.	Diretorias	•			2025.2	2029	Contínuo
	Consistir em assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas, e o equilíbrio financeiro-atuarial entre ativos e passivos (compromissos assumidos) com as provisões matemáticas previdenciárias Implementar o ALM	Diretorias	•			2025.2	2029	Contínuo
	Garantir o atendimento de qualidade dos seus segurados e promoção de ações de diálogo com os Segurados e a Sociedade, com a realização de audiência pública para exposição e debates sobre o Relatório de Governança Corporativa, os resultados da Política de Investimentos e da Gestão Atuarial.	Diretor Presidente	•			2025.2	2029	Contínuo
Segurados e Beneficiários	Divulgação dos 16 anos do IPUPREV nos canais de comunicação e redes sociais do Instituto. (20 de outubro)	Diretorias	•			2025.2	2025.2	01 Mês
	Acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPUPREV com a manutenção do pagamento das aposentadorias e pensões.	Diretorias	•			2025.2	2029	Contínuo

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Página 21 de 29

Manter a qualidade no atendimento e o Controle Social.	Diretorias	●			2025	2029	5 Anos
Promover mensalmente o acolhimento dos servidores aposentados por ocasião do Ato de aposentadoria	Diretorias	●			2025.2	2029	Mensal
Aprimorar a comunicação com o Executivo e Legislativo, buscando a participação destes na política e estratégia do IPUPREV, promovendo a conscientização cada vez maior do Poder Público nas questões previdenciárias.	Diretorias		●		2025.2	2029	2 Anos
Realizar Audiência Pública de Prestação de Contas Anual	Diretorias	●			2025.2	2029	Anual
Política de Saúde e Bem-Estar do Servidor: buscar cooperação com programas já existentes no município, ou promover programa de promoção da saúde e bem-estar do servidor do Instituto, com temas voltados para a adoção de práticas saudáveis.	Diretoria		●		2026	2029	Contínuo
Garantir o atendimento de qualidade, ágil e eficiente aos segurados, para que se sintam acolhidos e seguros no seu órgão previdenciário. Reduzir o tempo de espera quanto das demandas solicitadas pelos mesmos.	Diretoria	●			2025.2	2029	Contínuo
ÁREA: ATENDIMENTO Atender com eficácia e eficiência o público, em especial os aposentados, pensionistas, servidores ativos e ex-servidores.	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Contínuo
Gestão ativa dos recursos financeiros.	Diretoria Financeira	●			2025.2	2029	Contínuo
Aprimorar a Política de Comunicação e fortalecer a imagem institucional perante aos interessados.	Comunicação/ Diretoria	●			2025.2	2029	5 Anos
Manter e aperfeiçoar a Ouvidoria, canal de comunicação entre os segurados e o IPUPREV.	Controladoria	●			2025.2	2029	Contínuo

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Processos Internos e Infraestrutura	Avaliar a viabilidade de reestruturação da infraestrutura física e tecnológica para aperfeiçoar o espaço e funcionamento das atividades do Instituto.	Diretoria	●			2026	2027	12 meses
	Atualizar o Código de Ética do Instituto.	Diretorias		●		2026	2026	-
	Propiciar envolvimento e comprometimento da equipe com os objetivos organizacionais, melhorando a qualidade e motivação.	Diretorias	●			2025.2	2026	12 Meses
	Realizar as ações para manutenção administrativa do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP), conforme dispositivos legais.	Diretorias	●			2025	2029	Contínuo
	Participar das premiações de boas práticas de gestão promovidas pelas instituições de previdência própria. (Associações estaduais e (nacionais)	Diretoria	●			2026	2029	Anual
	Tecnologia da Informação: Aperfeiçoar a área de Tecnologia da Informação, responsável por executar, gerenciar o planejamento, implantação, configuração e a manutenção de equipamentos, sistemas de informação e da infraestrutura de informática do IPUPREV.	Diretoria		●		2025	2029	Contínuo
	Transparência: manter diariamente atualizado o site (https://ipuprev.ce.gov.br/), como forma de comunicação e transparência do IPUPREV para com os seus segurados, sociedade e com os órgãos de controle e fiscalização.	Diretoria	●			2025	2029	Contínuo
	Verificar a possibilidade de realização do recenseamento/Prova de Vida dos aposentados e pensionistas diretamente pela instituição bancária do seu pagamento.	Diretoria	●			2026	2026	Anual
	Apoiar o Município nas questões técnicas sobre a Reforma da Previdência Local (EC 103/2019) e alterações.	Diretoria		●		2025.2	2026	1 Ano

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Notificar o Município quanto à atualização do Plano de Custeio do déficit atuarial visando sua redução, conforme resultados da Avaliação Atuarial Anual. Realizar visitas técnicas a outros Institutos, para troca de experiências e busca de inovação através de intercâmbio de conhecimentos previdenciários para trazer conhecimento e experiências. Reunir mensalmente com os setores internos para alinhar e subsidiar questões setoriais do Instituto. Manter atualizado e tempestivamente o site eletrônico do Instituto, garantindo a comunicação transparente para seus segurados e os órgãos de controle e fiscalização. Garantir as condições necessárias para o envio nos prazos dos documentos de prestação de contas para os órgãos de fiscalização externos. (TCE/CE e Secretaria de Previdência). Garantir as condições necessárias para o recenseamento anual de aposentados e pensionistas (Prova de Vida). Realizar as ações necessárias na infraestrutura do Instituto: Estrutura do Auditório e sua utilização eficiente; Melhoria na acessibilidade (rampa para cadeirante); Instalação de isolamento acústico (sala de reuniões) e outras. Manutenção e envio das informações necessárias para operacionalização da Compensação Previdenciária entre o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social. Utilizar de meios digitais visando à redução do uso de papel; incentivar os servidores a utilização de garrafinha d'água e caneca,								
	Diretoria	●				2025	2029	Contínuo
	Diretoria		●			2026	2027	Anual
	Diretoria	●				2025	2029	Mensal
	Diretoria	●				2025	2029	Contínuo
	Diretoria	●				2025	2029	Contínuo
	Diretoria	●				2025	2029	Anual
	Diretoria		●			2026	2029	Contínuo
	Diretoria	●				2025.2	2029	Contínuo
reduzindo o uso de copos descartáveis; contribuindo com meio ambiente Padronizar todos os formulários e procedimentos administrativos do IPUPREV. Gerenciar com mais eficiência as sugestões apontadas na pesquisa de satisfação do IPUPREV.	Diretoria		●			2025.2	2029	Contínuo
	Diretoria	●				2025	2029	Contínuo
	Diretoria	●				2025	2029	Contínuo

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

	Certificação, Revisão e manutenção da Certificação Nível II e ascensão do Pró-gestão RPPS.	Diretorias e equipe	●			2026	2029	03 anos
	Realizar o censo previdenciário dos servidores ativos	Diretoria		●		2025	2025	01 ano
	Atualizar periodicamente a base de dados cadastrais dos servidores ativos, inativos e pensionistas e também a prova de vida.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo
	Fortalecer o controle social através dos órgãos colegiados e submeter para elaboração ou deliberação os Relatórios, prestação de contas, planejamentos e demais documentos.	Diretoria	●			2024	2028	Anual
	Analisar no prazo legal e razoável todos os processos administrativos previdenciários.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Mensal
	Enviar no prazo os processos de benefícios previdenciários (aposentadoria e pensão) para homologações junto ao TCE/CE e suas respostas de diligências.	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Contínuo
	Manter em dia os prazos legais e acompanhar às situações apontadas/solicitadas pelos órgãos de Controle Interno e Externo.	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Contínuo
	Realizar os devidos requerimentos de compensação previdenciária após a homologação e publicação dos registros pelo TCE/CE, no prazo de até 60 dias.	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Contínuo
	Acompanhar semanalmente os andamentos (exigências, análises e outros) dos requerimentos feitos e sanar todas as questões levantadas pelo RGPS ou outros RPPS no sistema do COMPREV.	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Contínuo
	Manter a revisão a cada dois anos dos benefícios de aposentadoria por invalidez mediante exame médico-pericial.	Diretoria Previdenciária	●			2025.2	2029	Anual
	Implementar ferramenta visando à disponibilização do extrato Previdenciário de forma on-line.	Diretoria Previdenciária		●		2025.2	2029	5 Anos
	Considere a digitalização como uma alternativa para reduzir o volume dos arquivos físicos.	Diretoria	●			2025.2	2029	5 Anos
	Fortalecer a política de gestão de pessoas	Diretor		●		2025.2	2027	2 Anos
	Modernização dos equipamentos de informática (Computadores) / Servidor de dados	Diretoria	●			2026	2026	1 ano

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Realizar a Reavaliação Atuarial anual e o acompanhamento sistemático da situação financeira e atuarial do Instituto para adoção de ações de equacionamento déficit.	Diretoria	•			2025	2029	Anual
	Diretoria	•			2025	2029	Contínuo
	Diretoria		•		2025	2027	02 anos
	Diretoria	•			2025	2029	Mensal
Manualizar e mapear as rotinas administrativas.	Diretoria	•			2025.2	2025.2	6 meses
	Diretoria Financeira	•			2025	2029	Contínuo
	Diretoria	•			2025	2029	Anual
	Diretoria Financeira	•			2025	2029	Mensal
	Diretoria Financeira	•			2025	2029	Contínuo
	Diretoria Financeira	•			2025	2029	Mensal
	Diretoria	•			2025	2029	Anual

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

	Realizar a Gestão Atuarial com a emissão de relatórios técnicos e pareceres atuariais, com assessoria de empresa especializada.	Diretorias	•			2025	2029	Anual
	Atendimento com tempestividade das demandas judiciais do IPUPREV (recursos, defesas e recolhimentos judiciais).	Área Jurídica	•			2025	2029	Contínuo
	Manutenção e organização do acervo normativo federal, estadual e municipal referente ao RPPS.	Área Jurídica		•		2025	2029	2 Anos
	Padronizar as minutas de portarias, editais, contratos, convênios e outros instrumentos similares	Área Jurídica	•			2025	2029	1 Ano
	Aperfeiçoar a Política de Segurança da Informação do Instituto.	Área de Informática		•		2025	2029	2 Anos
	Estabelecer regras e normativas quanto ao uso da Internet, do correio eletrônico e dos computadores e outros recursos tecnológicos do RPPS.	Área de Informática		•		2025	2029	2 Anos
	Facilitar o acesso a informações para os interessados por meio de programas informatizados reduzindo o deslocamento físico até as dependências do Instituto	Área de Informática		•		2025	2029	2 Anos
	Verificar a aplicação das normas internas, da legislação vigente e das diretrizes traçadas pela Administração, buscando maior conformidade dos atos de gestão;	Controladoria	•			2025	2029	Contínuo
	Avaliar a eficiência e o grau de segurança dos sistemas de controles internos existentes;	Controladoria	•			2025	2029	Contínuo
	Avaliar a eficiência, a eficácia e a economia na aplicação e utilização dos recursos públicos, aperfeiçoando a gestão administrativa;	Controladoria	•			2025	2029	Contínuo
	Realizar o monitoramento das ações que proporcionaram a Certificação Institucional de Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social (PRÓ -GESTÃO RPPS) da Secretaria de Regime Próprio e Complementar	Controladoria	•			2025	2029	Contínuo
	Apresentar sugestões e oportunidades de melhoria após a execução dos trabalhos, visando à racionalização dos procedimentos e aprimoramento dos controles existentes e, em não havendo, implantá-los;	Controladoria	•			2025	2029	Contínuo

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Realizar Auditorias nos processos internos conforme definido no Plano Anual de Atividades do Controle Interno.	Controladoria	•			2025	2029	Contínuo
Acompanhar diariamente os cenários econômicos.	Comitê de Investimentos	•			2025	2029	Contínuo
Analisar e decidir em conjunto com o Comitê de Investimentos as opções de investimentos que trazem maior rentabilidade, liquidez e segurança para o Instituto sempre observando a Política de Investimentos e a Resolução CMN.	Diretoria Financeira	•			2025	2029	Contínuo
Acompanhar e perseguir o cumprimento da Meta Atuarial com o apoio da Consultoria de Investimentos.	Diretorias	•			2025	2029	Contínuo
Manter certificado todos os membros do Comitê de Investimentos.	Comitê de Investimentos	•			2025	2029	Contínuo
Acompanhar a relação das entidades credenciadas para atuar com o RPPS e as respectivas datas de atualização dos credenciamentos.	Comitê de Investimentos	•			2025	2029	Contínuo
Analisar e dar cumprimento ao estudo ALM.	Comitê de Investimentos	•			2025	2029	Anual
Elaborar relatório de aderência da carteira de investimentos.	Área de Investimentos	•			2025	2029	Trimestral
Elaborar a Política de Investimentos, bem como eventuais revisões, submetendo-as a ao Diretor Presidente, para posterior encaminhamento e aprovação pelo Conselho Municipal de Previdência. (novembro)	Comitê de Investimentos e Diretoria Financeira	•			2025	2029	Anual
Realizar relatório mensal da carteira investimentos para acompanhamento do Comitê de Investimentos.	Diretoria Financeira	•			2024	2029	Mensal