



**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL
DE TRÊS MARIAS**



**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA
MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS**

PLANO DE AÇÃO

2025 - 2028

TRÊS MARIAS/MG



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

***“Nossos objetivos só podem ser alcançados por meio de um plano, no qual
devemos acreditar fervorosamente e sobre o qual devemos agir
vigorosamente. Não há outro caminho para o sucesso.”***

Pablo Picasso



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	4
2 – PANORAMA MUNDIAL E NACIONAL	6
Previdência no mundo	6
Previdência no Brasil e nos Estados	7
3 – CONTEXTO ORGANIZACIONAL	9
Histórico da Previdência de Três Marias	9
4 – NOVO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	10
5 – REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS	12
6 - DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	13
7 – NOVOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	14
8 – MAPA ESTRATÉGICO	23



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

1 – INTRODUÇÃO

Prezados servidores, colaboradores e parceiros,

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta primordial para as Instituições que buscam alcançar seus objetivos de maneira eficaz, organizada e sustentável. Passamos por mudanças significativas quanto à inovação dos serviços e implementação de boas práticas de gestão e com o intuito de manter a escalada de excelência, o IPREM vem se organizando em busca da renovação de certificação do “Pró-Gestão” Nível II, e o desenvolvimento do plano estratégico para o período de 2025-2028 é essencial para guiar as ações Institucionais, alinhando as atividades com a missão, visão e valores, e garantindo que as necessidades dos servidores públicos ativos e aposentados do Instituto de Previdência Municipal de Três Marias/MG – IPREM.

O IPREM, vem desenvolvendo um modelo de governança corporativa que trouxe uma maior integração entre os órgãos envolvidos, a fim de fortalecer o compromisso com a sociedade, na entrega de valor público, no que tange aos processos e serviços prestados e aos resultados a serem alcançados.

É importante ressaltar que o planejamento estratégico é um processo dinâmico, de contínuas análises, aprendizados e adaptações. À medida que as circunstâncias são atualizadas e novas informações se tornam disponíveis, o plano estratégico do IPREM deve ser revisado e ajustado, para garantir sua relevância e eficácia.

O grande desafio desde 2021 continua sendo manter o Planejamento Estratégico do IPREM alinhado ao compromisso de construir uma Previdência Sustentável, que cumpra sua missão de assegurar os direitos previdenciários aos segurados, motivo por que, necessariamente, a elaboração de um planejamento estratégico sólido e bem orientado representa traçar um futuro melhor para os beneficiários (segurados e pensionistas), disponibilizando serviços com alto grau de excelência e qualidade.

O IPREM tem vivenciado a sua missão e visão de futuro!, O “olhar para o futuro”, traz um conjunto de desafios organizacionais traduzidos em objetivos estratégicos, que serão acompanhados por indicadores de desempenho e metas, e serão alcançados pela efetivação de ações estratégicas.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

Faremos exposição a seguir do novo Planejamento Estratégico do IPREM, para o período de gestão de 2025-2028. Foi realizada análise SWOT (Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades) com diagnóstico organizacional, discutida a identidade estratégica (missão, visão e valores) da Instituição e estabelecidos os objetivos, ações estratégicas e metas a serem alcançadas para essa gestão.

Além disso, serão apresentados os projetos estratégicos a serem implementados, para atingir os objetivos estabelecidos, bem como os mecanismos de monitoramento, que serão adotados para acompanhar o progresso e garantir o desdobramento do Plano Estratégico na prática de trabalho e de gestão do IPREM.

A Superintendência do IPREM.

31/01/2025



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

2 – PANORAMA MUNDIAL E NACIONAL

Previdência no mundo

A Previdência Social é uma temática vital em termos mundial, abrangendo países desenvolvidos, emergentes e também a América Latina. Nos países desenvolvidos, como os Estados Unidos é um tema complexo, abrangendo diversos sistemas e opções disponíveis para trabalhadores, incluindo os que são estrangeiros, como os brasileiros.

Com um modelo de previdência social que se baseia em contribuições ao longo da vida profissional, o Social Security Administration (SSA) desempenha um papel central na determinação dos benefícios de aposentadoria. No entanto, esses sistemas enfrentam desafios decorrentes do envelhecimento e redução significativa de taxa de natalidade da população, e do desequilíbrio entre os beneficiários e os contribuintes.

Para brasileiros que residem e trabalham legalmente nos EUA, compreender como esse sistema funciona é fundamental para garantir o acesso a direitos e benefícios. Assim como estadunidenses que moram e contribuem no Brasil.

Na Comunidade Europeia, os sistemas previdenciários variam, amplamente, entre os países membros, com muitos países tendo sistemas que combinam pensões estatais (públicas) e privadas.

Pela primeira vez na história, o número de idosos pode superar o de adolescentes na Europa. O envelhecimento da população no velho continente está reduzindo a força de trabalho, ao mesmo tempo em que aumenta os gastos do Estado com os sistemas de aposentadoria pública. Face a uma crescente crise previdenciária europeia, países como a França e Reino Unido estão ampliando a idade mínima para se aposentar, provocando protestos e mexendo também com o mercado previdenciário privado.

Nos países emergentes, os sistemas previdenciários estão sendo implementados para lidar com o envelhecimento da população e as pressões sobre a seguridade social. Na China, por exemplo, que é um dos principais países emergentes do mundo a previdência é gradualizada e varia de acordo com a região e a ocupação.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

Em 2024, o governo chinês aprovou um aumento gradual da idade mínima de aposentadoria, que entrará em vigor em 2025, aumentando a idade de aposentadoria para responder ao envelhecimento da população.

A previdência social na América Latina tem padrões mais altos que na África, Oriente Médio e Ásia, mas mais baixos que na Europa, América do Norte e Australásia. Alguns países da América Latina que têm sistemas previdenciários mais desenvolvidos são: Chile, Uruguai, Argentina, Cuba, Brasil, mas enfrentam problemas comuns como: Alta taxa de informalidade, Poupança dos trabalhadores tem que financiar períodos cada vez maiores, falta de equidade entre os diferentes grupos de segurados.

Previdência no Brasil e nos Estados

No Brasil, o sistema previdenciário é fundamental para garantir a segurança financeira dos trabalhadores durante a aposentadoria, além de oferecer proteção em casos de invalidez, doença, maternidade e morte. O sistema previdenciário brasileiro é composto por diferentes regimes, incluindo o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os Regimes Próprios de Previdência dos Social (RPPS).

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) abrange a maioria dos trabalhadores do país, tanto da iniciativa privada, quanto os autônomos, sendo gerenciado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os trabalhadores contribuem, mensalmente, para o RGPS com uma porcentagem de seus salários, e os benefícios são calculados com base nas contribuições mensais realizadas ao longo da vida laboral.

Além do RGPS, existem os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), que abrangem servidores públicos federais, estaduais e municipais. Os RPPS são sistemas previdenciários específicos para os servidores públicos estatutários, incluindo os funcionários federais, estaduais, municipais e do Distrito Federal. Esses regimes são independentes do RGPS.

No Brasil, cada ente federativo (União, estados, municípios e Distrito Federal) é responsável por instituir e gerenciar o seu próprio Regime de Previdência, seja ele Geral (RGPS) ou Próprio (RPPS). Isso significa que cada Regime tem sua legislação específica, regras de contribuição, cálculo de benefícios e gestão dos recursos previdenciários.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

Os RPPS são financiados por meio das contribuições mensais dos servidores ativos, dos entes federativos e, em alguns casos, também por parte do Tesouro Nacional, Estadual e/ou Municipal.

As contribuições dos servidores e dos entes federativos são destinadas a um fundo previdenciário, que deve ser utilizado para o pagamento dos benefícios previdenciários aos servidores aposentados e seus dependentes. Os benefícios oferecidos pelos RPPS incluem aposentadorias por tempo de contribuição, idade ou invalidez e pensões por morte.

O cálculo dos benefícios e as regras para concessão variam de acordo com a legislação de cada ente federativo. Nos últimos anos, o sistema previdenciário brasileiro passou por diversas reformas devido aos desafios relacionados ao envelhecimento e redução significativa de taxa de natalidade da população, ao déficit nas contas públicas e à necessidade de garantir a sustentabilidade do sistema, a longo prazo.

Entre as principais mudanças estão o aumento da idade mínima para aposentadoria, a alteração nas regras de cálculo dos benefícios e a redução de critérios. Mesmo com as reformas, o sistema previdenciário brasileiro enfrenta desafios significativos, a exemplo da necessidade de ampliar a cobertura previdenciária para os trabalhadores informais e os autônomos, combater fraudes e irregularidades, e garantir a gestão eficiente dos recursos previdenciários.

Assim, a Previdência, no Brasil, desempenha o papel crucial na Proteção Social dos trabalhadores e enfrenta desafios que exigem constante adaptação e aprimoramento de todos os setores envolvidos no sistema previdenciário, para garantir sua sustentabilidade e eficácia, a longo prazo.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

3 – CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Histórico da Previdência de Três Marias

O INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS – IPREM, é uma autarquia dotada de autonomia administrativa, patrimonial e financeira que tem o objetivo de garantir aos servidores efetivos municipais e seus dependentes, prestações serviços de natureza previdenciária que garantam sua subsistência após sua vida laborativa.

O IPREM foi criado dia 24 de outubro de 2002 por meio da Lei Municipal nº. 1.791/2002 e reestruturada pela Lei Municipal 1.945/2005 de 20 de dezembro de 2005 e suas alterações.

Os benefícios assegurados aos servidores efetivos municipais e seus dependentes, são: a Aposentadoria voluntária, aposentadoria compulsória, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

São Aproximadamente 842 servidores públicos municipais concursados do quadro efetivo do Executivo, Legislativo. Atualmente, o IPREM custeia 309 Aposentadorias e 64 Pensões por Morte.

A organização administrativa composta pela Superintendente, Conselho Administrativo, Conselho Fiscal e Comitê de Investimentos e demais cargos técnicos, é independente e conduzida pelos próprios segurados que administram os seus direitos previdenciários em conjunto com o Poder Executivo e Legislativo.

Para custear os benefícios que são de direito aos segurados, os servidores contribuem mensalmente com alíquota de 14%, sobre o salário base e as vantagens permanentes, e a contribuição patronal: Prefeitura, Câmara e Autarquias, com 18,82%.

Tem também como fonte de recurso rendas de rentabilidades da carteira de investimentos aplicados, aporte do déficit atuarial, aporte da folha de pagamento dos aposentados e pensionistas que são custeados pelo tesouro municipal e os parcelamentos.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

4 – NOVO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Considerando o objetivo macro dos RPPS, de “garantir” renda em situações de vulnerabilidade do servidor público e de sua família, como nos casos de invalidez e morte, o IPREM, realizou nova análise do seu posicionamento estratégico, a fim de aprimorar o seu planejamento estratégico voltado para a governança, capacitação e desenvolvimento de competências das suas equipes.

Isso porque o IPREM considera ser este um processo permanente e evolutivo, voltado diretamente para a consecução de sua missão e, conseqüentemente, para alcançar a sua visão de futuro, bem como contribuir no alcance dos resultados.

Durante o processo de nova elaboração do Planejamento Estratégico do IPREM, a Missão, a Visão, os Valores Organizacionais, bem como a análise dos cenários internos e externos, os desafios e as prioridades foram discutidos e redefinidos.

Dentre os diversos modelos e técnicas existentes, por aproximar de suas necessidades e comunicar a estratégia para toda a autarquia de forma clara e direta, a Previdência Municipal identificou a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC) para aprimorar e aplicar o novo Planejamento Estratégico 2025-2028.

A metodologia em destaque é composta por um conjunto de Objetivos Estratégicos, os quais, por sua vez, mobilizam a execução de Iniciativas Estratégicas, tudo organizado em uma relação de causa e efeito.

Serão, ainda, estabelecidos indicadores e metas, que possibilitam a gestão contínua e execução do planejamento estratégico, e seu desdobramento nas diretrizes estratégicas. Um novo planejamento estratégico, tem por fundamento por várias razões:

Ajuste às mudanças: Revisar e atualizar o planejamento estratégico permite que a organização se adapte a essas mudanças.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

Alinhamento de objetivos: Garantir que todos na organização estejam alinhados com os objetivos e metas atualizadas. Isso promove uma comunicação clara e um senso de direção.

Identificação de novas oportunidades: Durante o processo de planejamento estratégico, novas oportunidades de crescimento e inovação podem ser descobertas, ajudando a autarquia a evoluir em seus processos.

Melhoria da eficiência: Revisar e ajustar estratégias pode ajudar a identificar processos ineficientes e encontrar maneiras de melhorá-los, aumentando a eficiência geral da organização.

Gerenciamento de riscos: Um novo planejamento estratégico pode identificar potenciais riscos e desenvolver estratégias para mitigá-los, protegendo de possíveis problemas futuros.

Acompanhamento de desempenho: Estabelecer novos indicadores de desempenho e métricas para monitorar o progresso em direção aos objetivos pode ajudar a garantir que a autarquia esteja no caminho certo e no cumprimento de sua atuação institucional.

Dessa forma apresentamos na sequência das ações realizadas para um novo alinhamento institucional e planejamento estratégico para a gestão 2025-2028:

- I. Definição das atividades a serem desenvolvidas pela Matriz de Responsabilidades;
- II. Definição do Perfil da Autarquia e nova identificação institucional (Missão, Visão, Valores e Crenças, para a construção de novo perfil estratégico;
- III. Análise de Ambiente Interno e Externo (Matriz SWOT) com a identificação das 04 áreas (Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades e aplicação da Matriz de Priorização GUT (Gravidade – Urgência – Tendência) e resultados por pontos;
- IV. Ajuste da Matriz SWOT Priorizada conforme pontuação GUT e identificação das relevâncias de pontuação e riscos e construção de novos objetivos estratégicos sobre as 04 áreas identificadas (Educação Previdenciária, Processos Internos, Previdência Sustentável e Segurados e Beneficiários).



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

5 – REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

A arquitetura inicial está na definição da Missão da autarquia, com a participação conjunta de todos seus colaboradores, bem como a Visão de Futuro, que estabelece onde deseja chegar, ou seja, o foco principal desenhado para o futuro que se pretende atingir, com base em princípios norteadores da Administração Pública e sua cultura da qualidade.

Nova Missão

“Assegurar aos servidores públicos efetivos do Município de Três Marias e seus dependentes os benefícios previdenciários que lhe são devidos, buscando preservar o equilíbrio financeiro e atuarial”.

Nova Visão

“Buscar a *EXCELÊNCIA* na gestão de serviços previdenciários, fortalecendo o relacionamento com segurados e beneficiários por meio da Educação Previdenciária.”

Novos Valores

- **I**novação: Promover mudanças através da melhoria contínua, visando à prestação de um serviço com excelência.
 - **P**rofissionalismo: Buscar a capacitação constante de nossa equipe e aplicá-la à gestão previdenciária.
 - **R**esponsabilidade: Assumir a responsabilidade na relação com as partes interessadas (previdenciários, governo e sociedade civil em geral) e com os objetivos do IPREM.
 - **É**tica: Agir de acordo com os princípios morais que delimitam as relações pessoais e impessoais descritas no Código de Ética do IPREM.
 - **M**otivação: Criar um ambiente de trabalho estimulante e incentivador, orientado para a superação de obstáculos e alcance de resultados.
-

6 - DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O presente diagnóstico situacional foi elaborado por meio do uso da ferramenta de análise SWOT. A matriz SWOT priorizada pela matriz GUT aplicada pela Diretoria Executiva do IPREM, através da percepção de cada um sobre os cenários internos e externos da autarquia, cujos resultados apontamos abaixo:

PONTOS FORTES – MATRIZ GUT	PONTOS FRACOS – MATRIZ GUT
I. Sede administrativa Própria. II. Certificação no Programa Pró-Gestão Nível II; III. Sistemas de Gestão Previdenciário; IV. Gestão de Recursos Financeiros; V. Capacitação dos Servidores;	I. Equipe de Trabalho com mão de obra reduzida; II. Falta de pesquisa de satisfação; III. Falta de registro e acompanhamento dos atendimentos; IV. Falta de monitoramento das atividades operacionais; V. Falta de Especialista em Marketing e divulgação em redes sociais;
OPORTUNIDADES – MATRIZ GUT	AMEAÇAS – MATRIZ GUT
I. Reforma da Previdência Municipal no âmbito da legislação municipal; II. Educação Previdenciária em ambiente de mudanças e adaptação; III. Implantação de mídias de divulgação em redes sociais; IV. Reforma da sede institucional; V. Ingresso de novos servidores concursados;	I. Mudanças Regulatórias aplicadas ao RPPS; II. Redução do número de contribuintes e queda da arrecadação; III. Aumento da despesa previdenciária, elevando aportes pelo Tesouro municipal; IV. Descontinuidade da equipe de trabalho e gestão; V. Perda do conhecimento técnico organizacional;



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

7 – NOVOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos foram traçados visando às prioridades elencadas sempre preocupando em elevar o padrão da eficiência da gestão previdenciária, por meio da “Sustentabilização da Previdência Municipal”, a qual trata da manutenção do regime previdenciário municipal.

Sendo assim identificou-se que caberia atuar nos seguintes aspectos:

- I.** Educação Previdenciária;
- II.** Processos Internos;
- III.** Previdência Sustentável;
- IV.** Segurados e Beneficiários;

Os Objetivos Estratégicos Organizacionais (OEO) foram estabelecidos levando-se em consideração o diagnóstico situacional (Análise SWOT), alinhando-o às perspectivas da nova gestão 2025-2028 e novo referencial estratégico institucional.

Sendo assim foram estabelecidos os objetivos estratégicos organizacionais, a seguir:

- i. Elevar a capacitação e treinamento dos servidores;
- ii. Implantar ferramentas de avaliação e Monitoramento;
- iii. Adequar a Infraestrutura;
- iv. Fortalecer o Sistema de Gestão;
- v. Aprimorar a Gestão de Investimentos;
- vi. Fortalecer o relacionamento Institucional;
- vii. Implantar a Avaliação de Satisfação;
- viii. Criar ações de Educação Previdência;

A seguir a descrição e justificativa de cada objetivo estratégico estabelecido:



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 1 – Elevar a capacitação e treinamento dos servidores

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico busca aprimorar as competências dos servidores para que possam desempenhar suas funções com maior eficiência, eficácia e qualidade. O foco está em promover um ambiente de aprendizado contínuo, fornecendo as ferramentas e recursos necessários para o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores.

Justificativas:

- **Melhoria na Qualidade dos Serviços:** Servidores mais capacitados tendem a oferecer serviços de melhor qualidade, o que resulta em maior satisfação dos stakeholders e usuários.
- **Inovação e Adaptabilidade:** Ao investir em treinamento e capacitação, a organização se torna mais ágil e inovadora, capaz de se adaptar rapidamente às mudanças do mercado e às novas tecnologias.
- **Motivação e Retenção de Talentos:** Colaboradores que percebem investimento em seu desenvolvimento profissional sentem-se mais motivados e engajados, o que contribui para a retenção de talentos.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 2 – Implantar Ferramentas de Avaliação e Monitoramento

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico visa a implementação de sistemas e ferramentas que permitam a coleta, análise e interpretação de dados relacionados ao desempenho organizacional.

Através dessas ferramentas, a organização pode monitorar o progresso em direção aos seus objetivos, identificar problemas em tempo real e ajustar estratégias conforme necessário.

Justificativas:

- **Tomada de Decisão Informada:** Ferramentas de avaliação e monitoramento fornecem dados precisos que permitem a tomada de decisões mais informadas e embasadas.
- **Transparência e Responsabilidade:** A avaliação contínua promove a transparência e a responsabilidade dentro da organização, garantindo que todos os colaboradores estejam cientes de seu desempenho e dos resultados alcançados.
- **Melhoria Contínua:** Através do monitoramento regular, a organização pode identificar tendências e áreas de melhoria, promovendo um ciclo de melhoria contínua.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 3 – Adequar a Infraestrutura

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico foca na atualização, modernização e expansão da infraestrutura da organização para suportar de maneira eficaz suas operações e crescimento. A infraestrutura inclui instalações físicas, sistemas tecnológicos, equipamentos, e processos organizacionais que são essenciais para o funcionamento diário da organização.

Justificativas:

- **Aumento da Eficiência:** Infraestruturas modernas e bem projetadas permitem que as operações sejam realizadas de maneira mais eficiente, reduzindo tempos de espera e eliminando gargalos.
- **Suporte ao Crescimento:** À medida que a organização cresce, a infraestrutura precisa ser capaz de suportar esse crescimento, acomodando mais colaboradores, equipamentos, e processos.
- **Segurança e Conformidade:** Garantir que a infraestrutura atenda aos padrões de segurança e regulamentações vigentes, minimizando riscos e garantindo a conformidade com as leis.

OEO 4 – Fortalecer o Sistema de Gestão

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico se concentra na implementação e aprimoramento de sistemas de gestão que permitem à organização planejar, monitorar e avaliar suas atividades de forma eficaz. O fortalecimento dos sistemas de gestão abrange desde a gestão de processos internos até a gestão de recursos humanos, financeiros e tecnológicos.

Justificativas:

- **Melhoria na Tomada de Decisões:** Sistemas de gestão eficazes fornecem dados precisos e em tempo real, facilitando a tomada de decisões informadas e estratégicas.
- **Aumento da Transparência:** A implementação de sistemas de gestão promove a transparência e a responsabilidade, permitindo que todos os stakeholders tenham acesso às informações relevantes.
- **Eficiência Operacional:** Sistemas de gestão bem desenvolvidos ajudam a otimizar processos, reduzir desperdícios e aumentar a produtividade.
- **Conformidade e Controle:** Garantir que todas as atividades estejam em conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis, minimizando riscos e evitando penalidades.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 5 – Aprimorar a Gestão de Investimentos

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico busca melhorar a eficácia e a eficiência na alocação e gerenciamento dos recursos financeiros do RPPS, visando maximizar os retornos dos investimentos dentro de um nível adequado de risco. Envolve a adoção de práticas de investimento prudentes, diversificação de portfólio e o acompanhamento constante das tendências do mercado financeiro.

Justificativas:

- **Sustentabilidade Financeira:** Uma gestão de investimentos eficaz é crucial para garantir a sustentabilidade financeira do RPPS, assegurando que haja recursos suficientes para honrar os compromissos com os beneficiários a longo prazo.
- **Maximização de Retornos:** A adoção de estratégias de investimento adequadas pode maximizar os retornos, aumentando os recursos disponíveis para os beneficiários.
- **Mitigação de Riscos:** Uma gestão de investimentos bem estruturada ajuda a mitigar os riscos associados às flutuações do mercado financeiro e outros fatores econômicos.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 6 – Fortalecer o Relacionamento Institucional

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico busca aprimorar a comunicação e a interação entre o RPPS (IPREM) e seus diferentes públicos, criando canais eficientes e eficazes para o diálogo, a prestação de contas e o engajamento. A meta é construir e manter relacionamentos fortes e positivos que apoiem a missão e os objetivos do RPPS.

Justificativas:

- **Transparência e Confiança:** Fortalecer o relacionamento institucional melhora a transparência das ações e decisões do RPPS, aumentando a confiança dos beneficiários e outros stakeholders.
- **Engajamento e Colaboração:** Relacionamentos institucionais sólidos promovem o engajamento e a colaboração, facilitando a implementação de políticas e práticas que beneficiem a todos.
- **Eficiência na Comunicação:** Um relacionamento institucional fortalecido garante que a comunicação seja clara, direta e eficaz, reduzindo mal-entendidos e promovendo a coesão.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 7 – Implantar a Avaliação de Satisfação

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico visa implementar um sistema de avaliação de satisfação que permita coletar, analisar e utilizar feedback dos beneficiários e segurados do RPPS. Através dessas avaliações, a organização pode identificar áreas de melhoria, tomar decisões informadas e promover um ambiente de transparência e engajamento.

Justificativas:

- **Melhoria na Qualidade dos Serviços:** Avaliar a satisfação dos beneficiários e stakeholders ajuda a identificar pontos fortes e áreas que precisam de melhorias, possibilitando a entrega de serviços de maior qualidade.
- **Engajamento e Confiança:** A realização de avaliações de satisfação demonstra um compromisso com a transparência e o desejo de ouvir e atender às necessidades dos stakeholders, aumentando a confiança e o engajamento.
- **Tomada de Decisão Baseada em Dados:** Feedback sistemático e estruturado permite à organização tomar decisões baseadas em dados concretos, em vez de suposições.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

OEO 8 – Criar Ações de Educação Previdenciária

Descrição do Objetivo: Este objetivo estratégico visa desenvolver e implementar iniciativas educativas que informem e ampliem o interesse e conhecimento dos beneficiários e servidores sobre o funcionamento do RPPS, seus benefícios, as regras de concessão e os procedimentos necessários para acessar os direitos previdenciários. A educação previdenciária é essencial para promover a conscientização e a confiança no sistema de previdência municipal.

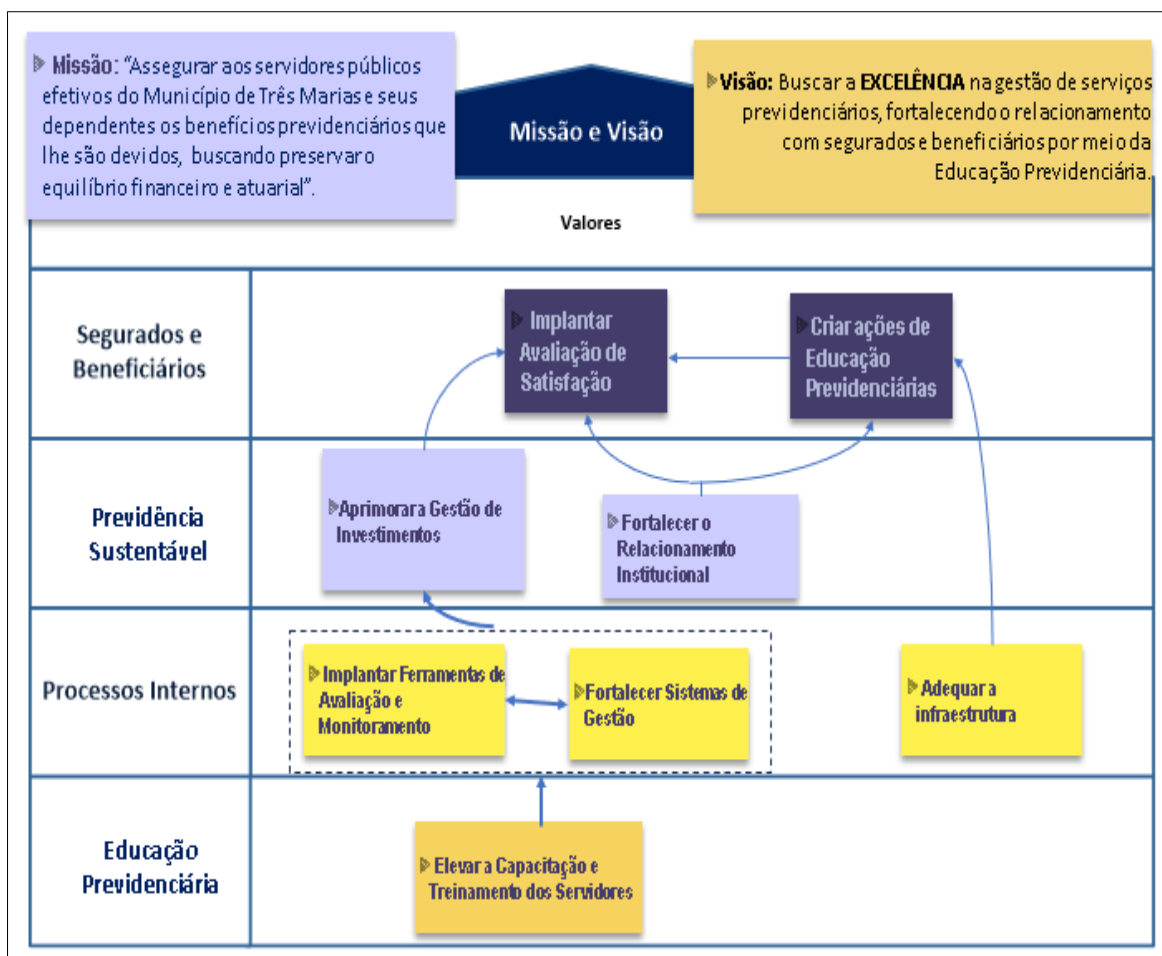
Justificativas:

- **Conhecimento e Conscientização:** Ações de educação previdenciária aumentam o conhecimento dos beneficiários sobre seus direitos e deveres, ajudando-os a tomar decisões informadas sobre sua aposentadoria e outros benefícios.
- **Transparência e Confiança:** A educação previdenciária promove a transparência e a confiança no RPPS, demonstrando o compromisso da instituição em fornecer informações claras e acessíveis.
- **Prevenção de Fraudes:** Informar corretamente os beneficiários sobre os procedimentos e requisitos ajuda a prevenir fraudes e irregularidades no sistema previdenciário.

8 – MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico apresentado fornece a representação gráfica e visual da estratégia do IPREM. O mapa estratégico desenhado para gestão 2025-2028 é uma representação visual dos principais objetivos estratégicos da organização, alinhados com sua missão, visão e valores redefinidos.

Ele fornece uma visão institucional clara de como os diferentes objetivos se inter-relacionam e contribuem o alcance dos resultados. Nos direcionadores estratégicos estão representados a nova missão, a nova visão de futuro, cultivados pelo IPREM, segmentados nos Direcionadores Estratégicos e distribuídos nos Objetivos Estratégicos Organizacionais, os quais direcionam os esforços ao cumprimento da missão e posterior atingimento da visão de futuro da autarquia.





INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

INDICADORES DE METAS

Para cada Objetivo Estratégico Organizacional (OEO) foram estabelecidos Indicadores de Desempenho e Metas, com o objetivo de medir o alcance desses objetivos, conforme descrição nos quadros a seguir:

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - INDICADORES DE DESEMPENHO - IPREM

Nº		Nome do indicador	Fórmula de cálculo	Unidade de Medida	Polaridade	Período de Acompanhamento	Fonte do Indicador	Meta
2	Elevar a Capacitação e Treinamento dos Servidores	Servidores Capacitados nas atividades fim	$(\text{Número de Servidores capacitados} / \text{Total de Servidores}) \times 100$	Percentual (%)	Quanto maior melhor	Anual	Plano de Capacitação	90%
		Servidores Treinados nas atividades fim	$(\text{Número de Servidores treinados} / \text{Total de Servidores}) \times 100$	Percentual (%)	Quanto maior melhor	Anual	Plano de Capacitação	90%
		Servidores Certificados	$(\text{Número de Servidores certificados} / \text{Total de Servidores}) \times 100$	Percentual (%)	Quanto maior melhor	Anual	Plano de Capacitação	70%
4	Implantar Ferramentas de Avaliação e Monitoramento	Reuniões de Avaliação e Monitoramento	Quantidade de Reuniões realizadas	Quantidade	Quanto maior melhor	Trimestral	Planejamento Estratégico	4
5	Adequar a infraestrutura	Obras realizadas de adequação	Quantidade de obras executadas	Quantidade	Quanto maior melhor	Anual	Planilha de Projetos	1
6	Fortalecer Sistemas de Gestão	Aquisição de novos sistemas eficientes de gestão	Quantidade de sistemas adquiridos	Quantidade	Quanto maior melhor	Anual	Plano de Anual de Contratação	5
7	Aprimorar a Gestão de Investimentos	Meta Atuarial	$(\text{Rentabilidade acumulada no período} / \text{Rentabilidade projetada}) \times 100$	Percentual (%)	Quanto maior melhor	Mensal	Relatório de Investimentos	100% do resultado do IPCA + 5,10%
8	Fortalecer o Relacionamento Institucional	Agenda Positiva entre Ente Federativo e IPREM	Quantidade da reuniões de agendas positivas realizadas	Quantidade	Quanto maior melhor	Semestral	Agenda de Reuniões	2
9	Implantar Avaliação de Satisfação	Satisfação de Segurados e Beneficiários	$(\text{Quantidade de segurados e beneficiários satisfeitos} / \text{Total de Segurados e Beneficiários}) \times 100$	Percentual (%)	Quanto maior melhor	Semestral	Pesquisa de Satisfação de Segurados e Beneficiários	80%
10	Criar ações de Educação Previdenciária	Ações de Educação Previdenciária	Quantidade de ações de educação previdenciárias criadas	Quantidade	Quanto maior melhor	Semestral	Pesquisa de Satisfação de Segurados e Beneficiários	2



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE TRÊS MARIAS

PLANO DE AÇÃO

Os planos de ação em linhas gerais encontram-se vinculados às perspectivas do BSC, aos objetivos estratégicos organizacionais, às iniciativas estratégicas, às metas do contrato de gestão e ao orçamento anual na coluna “quanto?”. Tais ações podem desdobrar-se em planos individuais elaborados via ferramenta 5W2H pelas áreas responsáveis.

Quanto a ferramenta 5W2H é originária das áreas de processos e qualidade. Seleme e Stadler (2008, p. 40) dizem que: “ A ferramenta 5 W’s e 2 H’s traduz a utilização de perguntas (elaboradas na língua inglesa) que se iniciam com as letras W e H [...]. As perguntas têm como objetivo gerar respostas que esclareçam o problema a ser resolvido ou que organizem as idéias (sic) na resolução de problemas.” Fonte: <https://mduart.wordpress.com/2014/07/22/plano-de-acao-5w2h/>

Os significados dos W’s e H’s podem ser vistos no quadro abaixo:

Pergunta	Significado	Pergunta Instigadora	Direcionador
What?	O quê?	O que deve ser feito?	O objeto
Who?	Quem?	Quem é o responsável	O sujeito
Where?	Onde?	Onde deve ser feito?	O local
When?	Quando?	Quando deve ser feito?	O tempo
Why?	Por quê?	Por que é necessário fazer	A razão/motivo
How?	Como?	Como será feito?	O método
How much?	Quanto custa?	Quanto vai custar?	O valor

PLANO DE AÇÃO:	Plano de Ação de Capacitação e Treinamento
-----------------------	---

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO 1	Elevar a capacitação e treinamento dos servidores	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Fazer o levantamento da necessidade de capacitação de treinamento das áreas	Diretores das áreas	janeiro/2025	fevereiro/2025	0%
2	Elaborar o plano de capacitação	Gerente de Recursos Humanos	Março/2025	Março/2025	0%
3	Formalizar o plano de Capacitação	Diretores das áreas	Abril/2025	Abril/2025	0%
4	Aprovar plano de Capacitação	Superintendente	Abril/2025	Abril/2025	0%
5	Buscar (seleção) e contratar (licitação) de fornecedores para as capacitações e treinamentos aprovados	Coordenadora de apoio administrativo	maio/2025	julho/2025	0%
6	Autorizar as capacitações e treinamentos	Superintendente	Julho/2025	dezembro/2025	0%
7	Avaliar a eficácia da capacitação e treinamento	Diretores das áreas e Controle interno	Julho/2025	dezembro/2025	0%

**PLANO DE
AÇÃO:**

Avaliação e Monitoração das ações

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO2	Implantar Ferramentas de Avaliação e Monitoramento	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Criar o cronograma de avaliação e Monitoramento das ações	Superintendente	janeiro/2025	fevereiro/2025	0%
2	Criar o procedimento de avaliação e monitoramento (o que avaliar? Como avaliar? Quem participa? Como os resultados são apresentados).	Superintendente e Diretores das áreas	março/2025	março/2025	0%
3	Avaliar e monitorar as ações	Diretores das áreas	Abril/2025	dezembro/2025	0%
4	Apresentar o desempenho das ações	Diretores das áreas	Abril/2025	dezembro/2025	0%
5	Implantar ações corretivas	Servidores	Abril/2025	dezembro/2025	0%

PLANO DE AÇÃO:	PLANO DE AÇÃO DE MODERNIZAÇÃO E MELHORIA DA INFRAESTRUTURA
-----------------------	---

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO3	Adequar a infraestrutura	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Aprovar o projeto de reforma predial	Superintendente e Conselho Administrativo	janeiro/25	Fevereiro/25	100%
2	Realizar o processo licitatório de contratação da empresa	Coordenação de Apoio Administrativo	Março/25	Abril/25	0%
3	Fiscalizar a execução do projeto de reforma e obras	Fiscal de Contrato	Maio/25	Agosto/25	0%
4	Elaborar o relatório de encerramento das obras e documentos de conclusão	Fiscal de Contrato	Setembro/25	Setembro/25	0%

PLANO DE AÇÃO:	Plano de Ação de Melhoria e Fortalecimento dos Softwares
-----------------------	---

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO4	Fortalecer Sistemas de Gestão	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Levantar as deficiências dos softwares utilizados	Diretores das áreas	janeiro/25	Março/25	0%
2	Elaborar os documentos de formalização de demandas dos softwares	Superintendente e Diretores das áreas	Abril/25	Abril/25	0%
3	Elaborar o Termo de Referência	Diretores das áreas	Abril/25	Abril/25	0%
4	Realizar o processo licitatório dos softwares e contratação	Coordenação de Apoio Administrativo	Maió/25	Dezembro/25	0%
5	Avaliar os resultados da contratação dos softwares	Gestor de Contrato	Maió/25	Dezembro/25	0%

PLANO DE AÇÃO:	Plano de Ação de Aprimoramento da Gestão de Investimentos
-----------------------	--

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OE05	Aprimorar a Gestão de Investimentos	2025-2025	janeiro/2025	dezembro/2025	#VALOR!
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Realizar reuniões periódicas do Comitê de Investimento para discutir realocações estratégicas	Gestor de Recursos e Comitê de Investimento	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
2	Identificar o cenário econômico atual para tomada de decisões de realocação de ativos financeiros	Gestor de Recursos e Comitê de Investimento	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
3	Avaliar e ajustar caso necessários os parâmetros da política de investimento vigente.	Gestor de Recursos e Comitê de Investimento	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
4	Implementar uma análise de riscos regular para identificar e mitigar possíveis ameaças.	Gestor de Recursos e Comitê de Investimento	janeiro/2025	dezembro/2025	Semestre
5	Preparar relatórios detalhados sobre o desempenho dos investimentos.	Gestor de Recursos e Comitê de Investimento	janeiro/2025	dezembro/2025	0%

PLANO DE AÇÃO:	Plano de Fortalecimento do Relacionamento Institucional
-----------------------	--

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO6	Fortalecer o Relacionamento Institucional	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Promover reuniões de alinhamento estratégico com o Poder Executivo e Legislativo e outras instituições parceiras	Superintendente	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
2	Manter um diálogo ativo e feedback com o Ente	Superintendente	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
3	Participar ativamente das decisões da Prefeitura de Três Marias, da Câmara, relacionadas à política previdenciária municipal.	Superintendente	janeiro/2025	dezembro/2025	0%

PLANO DE AÇÃO:	Plano de Avaliação da Satisfação do Servidor
-----------------------	---

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO7	Implantar Avaliação de Satisfação	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Criar a pesquisa de satisfação de atendimento do IPREM	Superintendente e Diretores	Fev/25	Março/25	0%
2	Implantar a pesquisa de satisfação online e presencial	Coordenação de Apoio Administrativo	Abril/25	Junho/25	0%
3	Avaliar os resultados das pesquisas realizadas	Superintendente e Diretores	Outubro/25	Outubro/25	0%
4	Promover ações de melhoria identificadas anteriormente	Superintendente e Diretores	Novembro/25	Dezembro/25	0%

PLANO DE AÇÃO:	Plano de Ação de Educação Previdenciária
-----------------------	---

Setor	Objetivo Estratégico	Período	Início	Fim	Status
OEO8	Criar ações de Educação Previdenciárias	2025-2028	janeiro/2025	dezembro/2025	0%
Item	Ações	Servidor Responsável	Início	Fim	Status
1	Investir na modernização dos canais de comunicação, como website e redes sociais, para facilitar o acesso do público aos seus serviços.	Coordenação de Apoio Administrativo	Jan/25	Dez/25	0%
2	Realizar anualmente divulgação dos trabalhos realizados no âmbito do IPREM	Superintendente	Nov/25	Dez/25	0%
3	Comemorar de forma atrativa o dia do servidor público aposentado	Diretoria Previdenciária	Jan/25	Dez/25	0%
4	Instituir o projeto de café de boas-vindas aos novos aposentados	Diretoria Previdenciária	Jan/25	Dez/25	0%
5	Divulgação mensal do "Se liga?", nas redes sociais tendo como base temas sobre Educação Previdenciária e temas relevantes sobre RPPS.	Diretoria Previdenciária	Jan/25	Dez/25	0%