

PLANO DE AÇÃO

2025

Sumário

1. INTRODUÇÃO	4
2. METODOLOGIA	4
3. DO IPASP	5
Missão	5
Visão	5
Valores	5
4. NOSSA ESTRUTURA	6
5. DIAGNOSTICO GERAL	7
6. ANÁLISE SWOT	8
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	8
ADMINISTRATIVO	9
JURÍDICO	10
INVESTIMENTOS	11
FINANCEIRO	12
CONTÁBIL	13
CONTROLE INTERNO	14
RECURSOS HUMANOS	15
COMPRAS E PATRIMÔNIO	16
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	17
ARRECADAÇÃO	18
ATUARIAL	19
BENEFÍCIOS	20
ATENDIMENTO	21



**Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba**

7. MONITORAMENTO.....	22
ANEXO I.....	23

1. INTRODUÇÃO

Na busca pelo atendimento institucional dos objetivos pretendidos no âmbito da gestão pública, se faz necessário maciça organização e para a conquista desses objetivos, a organização deve ser norteadada pelo planejamento.

A constituição de um Plano de ação é uma forma organizada de planejar e definir metas e objetivos, demonstrar os caminhos os quais o IPASP adotará no decorrer dos exercícios futuros.

Este Plano, traz benefícios não apenas para a gestão do IPASP e seu Ente Federativo, como também para seus colaboradores, segurados e não menos importante, a sociedade.

Uma gestão baseada no planejamento proporciona uma boa gestão dos recursos públicos, que por consequência, reflete na melhoria em realização aos serviços públicos. A demais, uma boa gestão no IPASP incide na tranquilidade e segurança aos seus segurados, garantindo-lhes a demonstração de foco na qualidade do serviço público.

IPASP vislumbrando de todos os benefícios trazidos, cria o Plano de ação para o exercício de 2025.

2. METODOLOGIA

Para a criação de um Plano de ação, se faz necessário a participação da Diretoria Executiva e os demais responsáveis pelas principais atividades do IPASP. Nas etapas da construção de uma proposta, serão consideradas inicialmente as sugestões dos interessados através de entrevista promovida por pessoa correspondente designada pela Diretoria Executiva, onde consolidará as sugestões.

Como parte do processo de análise dos cenários, entendido como “diagnóstico do cenário interno e externo”, serão considerados os pontos fortes, fracos, as oportunidades e ameaças que norteiam o IPASP.

A proposta final do Plano de ação para o período, deverá permitir que os interessados consigam visualizar claramente os Objetivos Estratégicos, seus indicadores de desempenho, bem como as ações que deverão ser trilhadas para seu cumprimento.

O Plano de ação será efetivado pela Diretoria Executiva após ampla análise e filtros, sendo submetido posteriormente à aprovação do Conselho Municipal de Previdência.

3. DO IPASP

Criado pela Lei Municipal nº 1526 de 13 de Outubro de 1967 e alterada pela LEI Nº 9.249, DE 10 DE OUTUBRO DE 2019. Que introduz alterações à Lei nº 2.840/87 que “dispõe sobre a estrutura administrativa do Instituto de Previdência e Assistência Social dos Funcionários Municipais de Piracicaba, reorganiza os seus serviços e o seu respectivo quadro administrativo e dá outras providências”, modificada pelas Leis nº 5.448/04, nº 7.234/11 e nº 7.988/14 e pelas Leis Complementares nº 219/08 e nº 227/08, o IPASP – Instituto de Previdência e Assistência Social dos Funcionários Municipais de Piracicaba– é uma Pessoa Jurídica de direito público, integrante da administração pública municipal indireta, com autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

O IPASP é uma instituição voltada a gerir recursos e benefícios previdenciários, que tem por finalidade assegurar aos servidores públicos efetivos do Município de Piracicaba, benefícios de natureza previdenciária, referentes à cobertura dos seguintes eventos: aposentadoria e pensão por morte.

Missão

Executar uma gestão participativa, transparente e com qualidade buscando o equilíbrio financeiro e atuarial para garantir a concessão e a manutenção dos benefícios previdenciários.

Visão

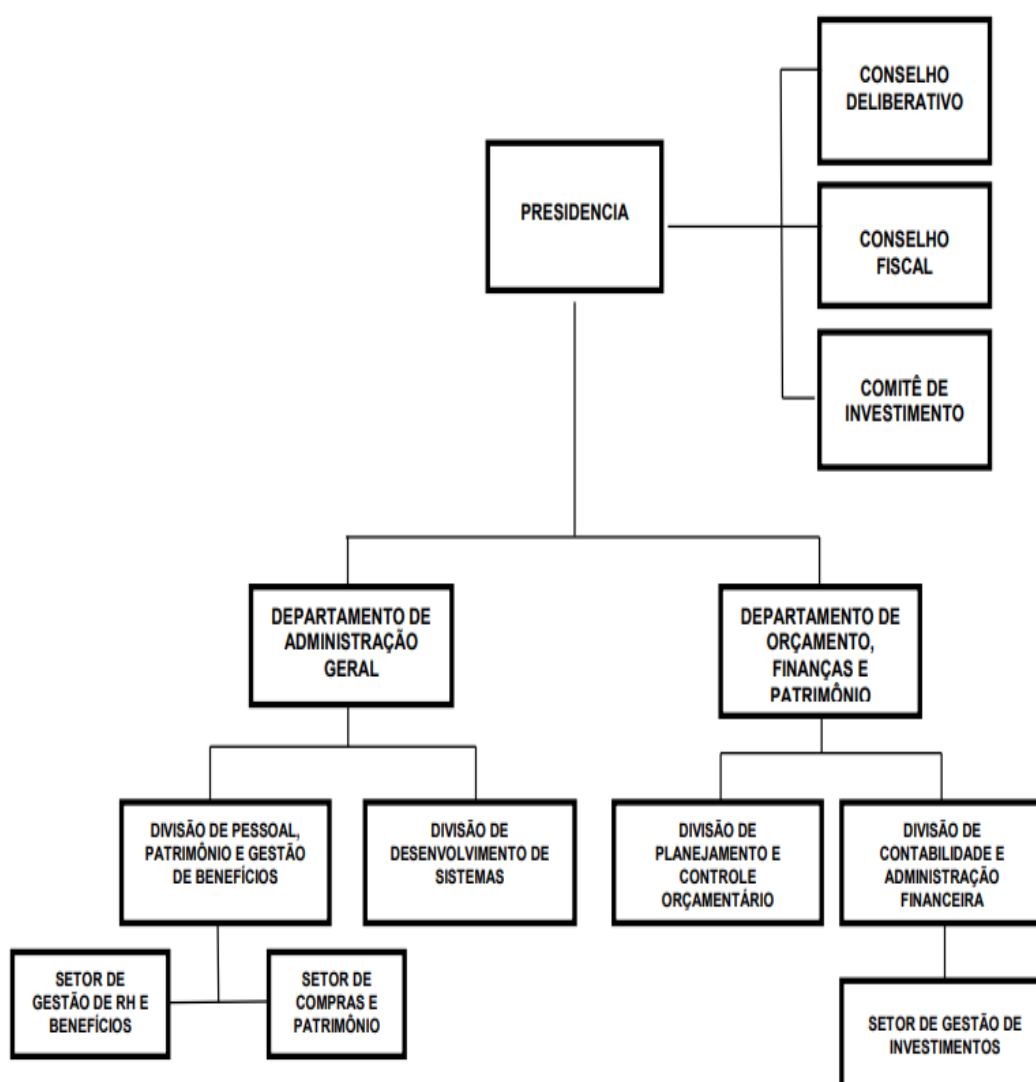
Ser referência pela excelência na gestão e prestação de serviços previdenciários, com foco na inovação, garantindo a sustentabilidade do Instituto.

Valores

Gestão humanizada, transparência nos procedimentos, ética, agilidade na análise dos processos e investimentos qualificados.

4. NOSSA ESTRUTURA

ORGANOGRAMA DO IPASP



5. DIAGNOSTICO GERAL

Na construção do diagnóstico foi utilizado a MATRIZ de SWOT onde foi possível realizar uma percepção de cada cenário do IPASP, como forma de identificar seus pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças, frente aos desafios identificados após análise adequada das sugestões propostas.

Realizada a fase de análise da MATRIZ de SWOT, foram estabelecidos um conjunto de Objetivos Estratégicos e seus respectivos indicadores de desempenho, onde demos maior foco aos pontos de maior risco.

Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentamos em metas, onde utilizamos a vigência de dois anos, para que possamos fazer um acompanhamento e correções de rumo.

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas no sentido de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

6. ANÁLISE SWOT

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Equipe eficiente e comprometida; 2. Servidores capacitados; 3. Qualidade no atendimento; 4. Backup das Informações e Sistemas.	1. Custo de atualização dos softwares.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Capacitação e especialização dos servidores.	1. Possíveis Hackers

ADMINISTRATIVO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Equipe de trabalho identificada com o serviço, dedicada e eficiente; 2. Capacitação e/ou qualificação dos servidores; 3. Trabalho em equipe.	1. Falta de reuniões periódicas para melhores resultados; 2. Problemas sistêmicos (falha, queda do sistema, sistemas não integrados entre os departamentos etc.); 3. Ausência de comissão de inquérito para apuração de infrações e aplicação de penalidades
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Ser referência para outros RPPS's; 2. Modernização no atendimento aos beneficiários; 3. Crescimento profissional com o aperfeiçoamento do serviço	1. Dificuldade em solucionar problemas que dependem de órgãos externos; 2. Desfalque na equipe, com remoção de servidores por motivos externos.

JURÍDICO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Escritório terceirizado capacitado	1. Serviços externos/ ausência de servidores no quadro;
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Contratação de servidores efetivos; 2. Capacitação e aprimoramento.	1. Dependência do escritório de advocacia externa

INVESTIMENTOS

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Experiência na gestão própria de recursos; 2. Credibilidade e união dos órgãos deliberativos do RPPS; 3. Estudo de ALM; 4. Comitê de investimentos capacitado e certificado.	1. Instabilidade no quadro funcional; 2. Ausência de alinhamento de interesses entre RPPS e administração direta; 3. Arquivo pouco informatizado.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Capacitação e aprimoramento dos servidores; 2. Contínuo processo de modernização das ferramentas de gestão; 3. Apoio da consultoria; 4. Renda Fixa mais atrativa com a alta da Selic;	1. Interferência política na gestão de pessoas; 2. Legislação insuficiente para o desempenho satisfatório da carteira; 3. Processos fiscalizatórios.

FINANCEIRO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Equipe eficiente e comprometida; 2. Bom relacionamento com os departamentos do IPASP; 3. Pagamento em dia e repasses sem atraso; 4. Segregação de massas.	1. Arquivo ainda pouco informatizado;
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Capacitação dos servidores; 2. Transparência das informações e relacionamento mais diretos com os segurados.	1. Troca de Gestão; e 2. Mudança de Servidores

CONTÁBIL

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Autonomia contábil, financeira, orçamentária e patrimonial; 2. Transparência nas informações contábeis; 3. Equipe eficiente, comprometida e capacitada.	1. Alta rotatividade dos colaboradores; 2. Deficiência na organização dos arquivos físicos e digitais;
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Capacitação dos servidores; 2. Contratação de servidores efetivos via concurso público; 3. Consultoria contábil.	1. Não realização dos repasses previdenciários; 2. Interferência Política; 3. Exoneração de servidores; 4. Conflitos organizacionais. 5. Sistema SIAFEM (falta integração de informações)

CONTROLE INTERNO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Sistemas de controle interno departamentalizados; 2. Fortalecimento das atribuições próprias dos departamentos do RPPS; 3. Equipe comprometida, eficiente e capacitada.	1. Adaptação dos demais departamentos com o Sistema de Controle Interno; 2. Deficiência na normatização dos processos;
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Credibilidade dos demais departamentos no RPPS; 2. Capacitação dos servidores.	1. Questões políticas quanto à vulnerabilidade dos servidores.

RECURSOS HUMANOS

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Ambiente Físico; 2. Entrosamento e Comprometimento da Equipe; 3. Atendimento; 4. Organização dos Processos e Documentos.	1. Estrutura do Departamento; 2. Banco de dados desatualizado; 3. Transferência de atividades de outros Departamentos.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Reabertura de Concurso Público; 2. Capacitação de Pessoal.	1. Interferência externa na estruturação do Departamento; 2. Dependência de outros Departamentos e Prefeitura.

COMPRAS E PATRIMÔNIO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Controle dos bens patrimoniais e de consumo; 2. Equipe eficiente e comprometida; 3. Controle do bom uso dos bens patrimoniais; 2. Participar do planejamento de contratações de serviços/ fornecimentos para a Autarquia.	1. Adaptação dos demais departamentos no controle e responsabilidade dos bens; 2. Falta de alinhamento dos departamentos para procedimentos das contratações em sua fase interna;
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Divulgar oportunidade para cadastro para prestadores de serviços/ fornecimentos junto ao SITE institucional através do Diário Oficial; 2. Busca de novas ferramentas junto ao mercado para aprimoramento do trabalho realizado pelo departamento.	1. Mudanças bruscas no cenário econômico-financeiro; 2. Dificuldade na comunicação com os fornecedores durante o período de contratação;

COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Valores compensados auxiliam nos pagamentos de benefícios.	1. Necessidade de designar servidor específico.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Capacitação de Servidores	1. Falta de análise do RGPS

ARRECAÇÃO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Superávit dos planos financeiro e previdenciário.	1. Ausência de adesão à reforma.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Novas possibilidades de fonte de custeio.	1. Alterações legislativas federais.

ATUARIAL

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Consultoria terceirizada capacitada e especializada	1. Serviço externo; 2. Ausência de servidores no quadro com essa especialização.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Contratação de serviço permanente de assessoria.	1. Dependência do escritório de atuarial externo.

BENEFÍCIOS

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Orientação na escolha da melhor regra de aposentadoria; 2. Agilidade na análise dos processos; 3. Atendimento humanizado.	1. Ausência de perícia médica do instituto.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Requerimentos no formato online; 2. Credibilidade dos segurados.	1. Aumento elevado da folha de inativos e pensionistas. 2. Incorporação mediante decisões judiciais de verbas não contributivas; 3. Jurídico terceirizado.

ATENDIMENTO

FATORES INTERNOS	PONTOS POSITIVOS	PONTOS FRACOS
	1. Atendimento humanizado; 2. Agilidade nas informações.	1. Ausência de treinamento de reciclagem.
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	1. Relacionamento com os segurados; 2. Maior divulgação dos serviços on-line; 3. Melhor informatização do atendimento em geral.	1. Questões sanitárias (pandemias), incertezas nos atendimentos presenciais.

7. MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano de ação do IPASP ocorrerá conforme periodicidade das reuniões de Diretoria, passando por uma Revisão Anual.

O motivo da execução dessa iniciativa, visa o cumprimento da legislação contida no Inciso I do Art.6º da Portaria MPS nº 185/2015, que será executada em conformidade com o que é estabelecido na Portaria. O prazo para a iniciativa será de maio/2025 a maio/2026, na sede do IPASP.

O detalhamento do Plano de ação está previsto no Anexo I.

ANEXO I

Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Responsável	2025	Fonte Informação	Status
Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários.	Elaborar a política de atualização cadastral (censo, recadastramento, prova de vida) para sanear e manter a base cadastral atualizada	% Censo / Recadastramento de servidores ativos	Anual	DRH	Recadastrar 80% dos servidores ativos dos IPASP	Relatório Censo / Recenseamento	Recadastramento consta dentro do prazo e atendendo as porcentagens mínimas exigidas pelo manual pró-gestão
	Cadastrar/atualizar os dados cadastrais de 80% os aposentados, pensionistas e ativos vinculados ao RPPS.	Alcançar o máximo de aposentados/pensionistas e ativos	Anual	DRH	Recadastrar 80% dos Aposentados e pensionistas dos IPASP	Relatório Censo / Recenseamento	Recadastramento consta dentro do prazo e atendendo as porcentagens mínimas exigidas pelo manual pró-gestão
	Promover análise crítica e tática para alocação dos recursos	Relatórios Mensais de Investimentos	Mensal / Anual	FINANCEIRO/ TESOURARIA	Relatório Anual de Investimentos	Relatórios de Investimentos	Relatório Anual de Investimentos realizado
	Folha de Pagamento de Segurados	Soma total da folha de pagamento	Mensal / Anual	DRH	Projetado pela LOA	Avaliação Atuarial	Atividade realizada
Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários.	Priorizar mecanismos e processos que garantam a eficiência e celeridade dos serviços oferecidos pelo IPASP	Tempo Médio de Resposta do Fale Conosco	Mensal	OUIDORIA	Responder em Até 7 dias Úteis	Relatório Trimestral de Ouvidoria	Relatório emitidos conforme cronograma e atendimentos realizados dentro do prazo
	Expandir e aprimorar as boas práticas de gestão implementadas	Média do percentual de satisfação atingido na pergunta	Semestral	OUIDORIA	80% de satisfação	Relatório Trimestral de Ouvidoria	Percentual de satisfação alcança 100%
	Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente	Tratativa de Reclamações	Anual com Acompanhamento Mensal	OUIDORIA	Tratar no mínimo 80% das reclamações	Matriz de Reclamação de Clientes	Não houve reclamações

Manter-se como instituição de referência nacional em gestão previdenciária	Manter as boas práticas de gestão previdenciárias	% de implementação de novas boas práticas apresentadas pelas premiações.	Anual	PRESIDÊNCIA	60%	Relatório de Auditoria	Relatórios de acompanhamento apresentando 22 dos 24 itens exigidos no pró-gestão.
Otimizar os Processos finalísticos, gerenciais e de apoio.	Acompanhar periodicamente a conformidade/ adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizerem necessárias	Nº de Pensões concedidas no prazo / total de Pensões concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	DP ADM	Conceder em 30 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Relatório de Controle Interno (Trimestral)	Benefícios foram concedidos no mês da solicitação
		Nº de Aposentadorias concedidas no prazo / total de Aposentadorias concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	DP ADM	Conceder em 30 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Relatório de Controle Interno (Trimestral)	Benefícios foram concedidos no mês da solicitação
		Nº de benefícios implantados no prazo / total de benefícios no mês	Mensal, com compilação de média anual	DP ADM	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Relatório de Controle Interno (Trimestral)	Todos os processos foram implantados dentro do prazo estipulado
Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores.	Aprimorar o Programa de Treinamento Anual, expandindo os cursos segundo novas necessidades e as metas de desempenho aos conselheiros.	Total de servidores que passaram por integração e conscientizações / total de servidores do IPASP	Anual	PRESIDÊNCIA	75% dos servidores	Lista de presença / Registros Fotográficos	Foi realizado no primeiro semestre de 2025 o seminário com os servidores.
		Índice de colaboradores que	Anual com acompanhamento Mensal	PRESIDÊNCIA	80% dos servidores	Certificados emitidos	Em andamento

		atingiram a Meta de Treinamento					
		Índice de Conselheiros que atingiram a Meta de Treinamento.	Anual com acompanhamento Mensal	PRESIDÊNCIA	50% dos Conselheiro	Certificados emitidos	Mais de 90% dos Conselheiros
	Avaliar periodicamente os servidores, fornecendo feedback sobre o desempenho e oportunidades de melhoria nas atividades que desenvolvem	Média do percentual de satisfação atingido em cada pergunta no Diagnóstico Participativo ou Pesquisa de Clima Organizacional	Anual	PRESIDÊNCIA	70% de satisfação	Relatório Final de Avaliação	Em andamento
Prover um ambiente tecnológico moderno, seguro e de alto desempenho	Aperfeiçoar as boas práticas de governança de TI;	Total de chamados solucionados / total de chamados abertos	Mensal	TI	80% dos chamados	Relatório Gestão das Informações	100% atendidas.
		Revisar e disseminar a Política de Segurança da Informação	Anual	DP AMD	80% dos servidores, conselheiro e prestadores de serviço	Relatório de Controle Interno (Trimestral)	Processos estão dentro do prazo e descritos nos relatórios de controle interno.
Fortalecer a imagem Institucional	Manter a realização de audiências públicas anuais no intuito de informar aos beneficiários e a população em geral sobre a situação da autarquia e fortalecer a Transparência Pública	Total de matérias com conceito positivo e/ou negativo / total avaliado	Anual	PRESIDÊNCIA/ FINANCEIRO	80%	Jornais, Revistas e demais veículos	Audiência Publica realizada no mês de maio de 2025.

	Promover cursos/palestras que possibilitem o conhecimento das atividades desenvolvidas pelo IPASP e a disseminação de conhecimento àqueles que necessitam	Mídias Produzidas e Divulgadas (Vídeo Institucional, Cartilha Previdenciária)	Anual	PRESIDÊNCIA	6 edições (bimestrais)	Mídias Produzidas e Publicadas	Em andamento
--	---	---	-------	-------------	------------------------	--------------------------------	--------------

Documento atualizado em 20 de maio de 2025.