



PLANO DE AÇÃO

Exercício 2026

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL DOS FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE PIRACICABA





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 Planejamento, é benéfico 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.

O IPASP vislumbrando de todos os benefícios trazidos, cria o Plano de Ação o para o exercício de 2026.



NOSSA Metodologia

Para criação de um Plano de Ação, se faz necessário a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades do IPASP e os que desejem, de forma ativa, auxiliar em sua construção.

Na etapa de construção de uma proposta, serão consideradas as sugestões dos interessados através de entrevista promovida por pessoa correspondente designada pelo Conselho Administração, onde consolidará as sugestões.

A construção de uma proposta final do Plano de Ação para o período, será efetivado pela Diretoria Executiva após ampla análise e filtros, sendo submetido para aprovação do Conselho de Administração.

A proposta final é composta por objetivos estratégicos, as metas e os indicadores de desempenho e apresenta como se realizará a avaliação e o monitoramento.

Sobre nós

O **IPASP – INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL DOS FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE PIRACICABA** é uma instituição voltada a gerir recursos e benefícios previdenciários, cuja finalidade é assegurar aos servidores públicos efetivos do Município de Piracicaba – SP, benefícios de natureza previdenciária, referentes à cobertura dos seguintes eventos: aposentadoria e pensão por morte.





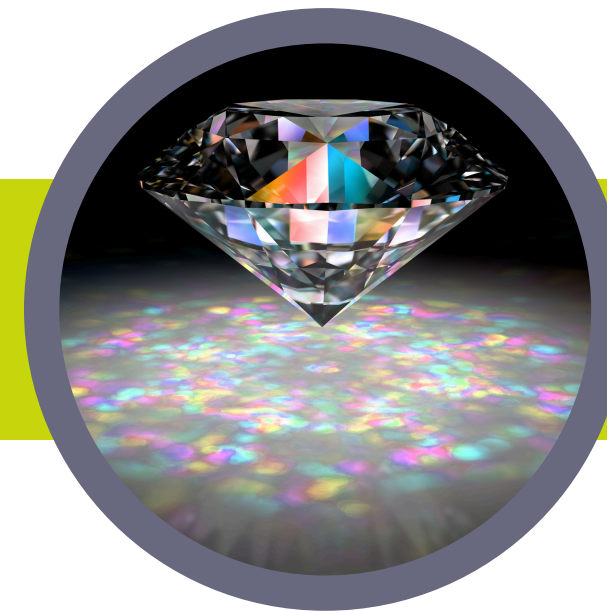
Missão

Garantir que o IPASP proporcione aos segurados e dependentes uma assistência humanizada com gestão transparente dos ativos, buscando o equilíbrio atuarial



Visão

Ser reconhecido interna e externamente por todos os interessados, pela garantia da qualidade no atendimento, disseminando a cultura previdenciária e a garantia da promessa da proteção dos segurados e seus dependentes.



Valores

Respeito e Responsabilidade;
Organização e Modernidade; Ética e Transparência; Cooperação e Compromisso e Efetividade e Sustentabilidade.



DIAGNÓSTICO

Na construção do diagnóstico utilizamos a MATRIZ de SWOT, onde foi realizada uma percepção do cenário do IPASP, como forma de identificar seus pontos fortes, pontos 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 e as metas correspondentes, onde priorizamos resolver os problemas e atenuar as forças prejudiciais do IPASP.

Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentos em metas, onde utilizamos a periodicidade anual, para podermos fazer acompanhamento e correções de rumo.

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas nos sentidos de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

ANÁLISE SWOT

Strengths: Pontos Fortes

Trata-se da diferença alcançada pela organização, sendo uma variável controlável, que oportuniza uma vantagem operacional no ambiente empresarial.

Weaknesses: Pontos Fracos

Compreende as circunstâncias inadequadas da organização. Sendo uma variável controlável, que propicia uma desvantagem operacional no ambiente organizacional.

Abrange a força ambiental incontrolável pela organização, que pode beneficiar sua atividade estratégica, desde que conhecida e usufruída corretamente enquanto existente

Opportunities: Oportunidades

Trata-se da força ambiental incontrolável pela organização, que concebe obstáculos à sua atividade estratégica, podendo ou não ser evitada, caso seja identificada rapidamente.

Threats: Ameaças

A análise SWOT é uma ferramenta estratégica que avalia as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças de uma organização, e será utilizada como base para a construção do plano de ação do IPASP decisões mais assertivas e alinhadas aos objetivos institucionais.



ANÁLISE SWOT DO IPASP

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Os pontos fortes do IPASP incluem autonomia institucional, certificação previdenciária regular, equipe técnica qualificada e comprometida, gestão participativa, bom relacionamento interno, atendimento de qualidade e agilidade nos processos.	Os pontos fracos do IPASP envolvem a ausência de quadro de pessoal efetivo, ouvidoria e controle interno, dificuldades operacionais na organização de processos, dependência de sistemas e dados de outros órgãos da prefeitura.	As oportunidades para o IPASP incluem a adesão ao Pró-Gestão para maior eficiência na carteira de investimentos, contratação de servidores efetivos via concurso público, intercâmbio com outros regimes próprios para incorporar boas práticas, fortalecimento da relação com os poderes Executivo e Legislativo.	As ameaças ao IPASP envolvem a instabilidade econômica e política do país, inconsistências nos dados para estudos atuariais, oscilações do mercado financeiro, dependência de adequações nos sistemas de informação e os impactos de possíveis mudanças políticas na continuidade das ações institucionais.

OBJETIVOS 2026

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
GOVERNANÇA	Revisão	Fluxograma e Manuais dos Departamentos do IPASP	Diretoria Executiva	Março/2026	A iniciar
GOVERNANÇA	Emissão	Relatório de Governança Corporativa Semestral	Diretoria Executiva	Março e Julho/2026	A iniciar
GOVERNANÇA	Emissão	Relatório de Controle Interno	Diretoria Executiva	Março e Julho/2026	A iniciar
GOVERNANÇA	Implantação	Plano de Capacitação p/ os servidores do RPPS	Diretoria Executiva	Dezembro/2026	A iniciar

OBJETIVOS 2026

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
GOVERNANÇA	Revisão	Atualizar Cartilha Previdenciária	Diretoria Executiva	Março/2026	A iniciar
GOVERNANÇA	Realização	Audiência Pública Anual	Diretoria Executiva	Anual	A iniciar
GOVERNANÇA	Revisão	Código de Ética	Diretoria Executiva	Anual	A iniciar
GOVERNANÇA	Revisão	Política de Segurança da Informação (PSI)	Diretoria Executiva	Anual	A iniciar

OBJETIVOS 2026

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
GOVERNANÇA	Implantação	Treinamento do Código de Ética aos servidores e segurados	Diretoria Executiva	Abril/2026	A iniciar
GOVERNANÇA	Implantação	Treinamento da Política de Segurança da Informação aos servidores e segurados	Diretoria Executiva	Março/2026	A iniciar
GOVERNANÇA	Implantação	Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários	Diretoria Executiva	Anual	A iniciar

OBJETIVOS 2026

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
INVESTIMENTOS	Diversificação	Política de Investimentos	Gestor de Recursos	Anual	A iniciar
INVESTIMENTOS	Diversificação	Relatórios Analíticos de Investimentos	Gestor de Recursos	Mensal	A iniciar
INVESTIMENTOS	Acompanhamento	Relatório de Análise de Carteira	Gestor de Recursos	Mensal	A iniciar
INVESTIMENTOS	Acompanhamento	Relatório de Diligência	Gestor de Recursos	Semestral	A iniciar
INVESTIMENTOS	Revisão	Fluxograma e Manuais da Área de Investimentos	Gestor de Recursos	Anual	A iniciar

OBJETIVOS 2026

ÁREA	ÁREA	ÁREA	ÁREA	ÁREA	ÁREA
BENEFÍCIOS	Censo Cadastral dos Servidores Públicos Aposentados e Pensionistas	Realizar o censo previdenciário de no mínimo 80% dos servidores ativos, aposentados e pensionistas	Diretoria de Benefícios	Anual	A iniciar
BENEFÍCIOS	Garantir a consistência da base cadastral	Elaborar a política de atualização cadastral (censo, recadastramento, prova de vida) para sanear e manter a base cadastral atualizada.	Diretoria de Benefícios	Mensal	A iniciar
BENEFÍCIOS	Melhorar o banco de dados para estudo atuarial	Aprimorar o sistema a fim de emitir relatórios, conforme os dados exigidos para estudo atuarial	Diretoria de Benefícios	Mensal	A iniciar
BENEFÍCIOS	Revisão	Fluxograma e Manuais da Área de Benefícios	Diretoria de Benefícios	Anual	A iniciar

OBJETIVOS 2026

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Revisão	Fluxograma e Manuais da Área de Compensação Previdenciária	Diretoria de Benefícios	Anual	A iniciar
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Resolver todas as Exigências de Requerimentos no Sistema COMPREV	Realizar verificações regulares no COMPREV para identificar requisições pendentes ou com exigências abertas.	Diretora de Benefícios	Mensal	A iniciar
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Zerar a fila de análise dos requerimentos do COMPREV em que o IPASP é regime destinatário	Realizar a análise completa dos requerimentos pendentes no COMPREV, assegurando o cumprimento das obrigações do IPASP e evitando juros, multas e inadimplências.	Diretora de Benefícios	Mensal	A iniciar
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Médico Perito	Realizar a contratação de médico perito e assegurar a análise dos requerimentos COMPREV que dependem de avaliação médica	Diretoria de Benefícios	Anual	A iniciar

OBJETIVOS 2026

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Implantação	Digitalização dos Processos do IPASP	Terceirizado	Anual	A iniciar
ATUARIAL	Redução do Déficit Atuarial	Avaliação Atuarial	Diretoria de Benefícios	Anual	A iniciar
ATENDIMENTO	Elevar o padrão de Atendimento do IPASP	Emissão do Relatório de Ouvidoria	Diretor de Ouvidoria Geral	Semestral	A iniciar
		Realização de pesquisa de satisfação	Diretor de Ouvidoria Geral	Anual	A iniciar