

PLANO DE AÇÃO ANUAL IPSNH

2025



ESTADO DE RONDÔNIA
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH



ÓRGÃO: Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos Municipais de Novo Horizonte do Oeste/RO – IPSNH.

ENDEREÇO: Rua Honorato Benedito da Silva nº 4802 – Bairro Centro – Novo Horizonte do Oeste – RO.

CNPJ: 08.611.715/0001-92 **DATA DA CRIAÇÃO:** 08.12.2006

NATUREZA JURÍDICA: Entidade autárquica de direito público.

DIRETORIA

ANDRESSA RAACH FELTZ
Presidente do IPSNH

RAQUEL PEREIRA DA SILVA
Assessora Jurídica

KÉZIA LORETTE CALAZAM FERNANDES
Controladora Interno

JEAN CARLOS FERREIRA
Gerente Financeiro

ELAINE APARECIDA ANDRADE DE SOUZA
Diretor de Benefício e Administrativo

GEANE COSTA MESSIAS CIRINO
Gerente Administrativo



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. CONCEITO.....	5
3. IDENTIDADE DO IPSNH.....	5
3.1. Missão	5
3.2. Visão	6
3.3. Valores	6
4. OBJETIVOS.....	6
4.1. Gerais	6
4.2. Específicos.....	6
5. ESTRUTURA DO PLANO DE AÇÃO.....	7
6. PROCEDIMENTOS.....	7
7. METODOLOGIA	12
7.1. Ciclo PDCA	12
8. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO	15
9. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	15
10. ANEXO ÚNICO.....	17



1. INTRODUÇÃO

Os princípios inerentes à Administração Pública, elencados no Art. 37 da Constituição Federal, possuem a função de dar coerência ao Direito Administrativo, controlando as atividades administrativas de todos os entes que integram a federação brasileira, devem ser seguidos à risca pelos agentes públicos, não podendo se desviar destes princípios sob pena de praticar ato inválido.

O Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Novo Horizonte do Oeste/RO - IPSNH goza de personalidade jurídica de direito público, natureza autárquica e autonomia administrativa e financeira, tem por objetivo assegurar aos servidores públicos municipais ativos, detentores de cargos efetivos, inativos e pensionistas, dos Poderes Executivo, Legislativo e suas Autarquias, como também aos seus dependentes, em conformidade com a Lei nº 1.108/2018 e suas alterações.

Em obediência à nossa Carta Magna e na busca pela excelência em gestão previdenciária, com foco na instituição da governança corporativa, inovações e a construção de uma gestão eficiente, o IPSNH será norteado pelo seu planejamento anual.

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

Visando alcançar a excelência na gestão do Regime Próprio de Previdência Municipal e, por conseguinte, garantir a manutenção das obrigações previdenciárias, atuais e futuras, bem como a satisfação de seus segurados, beneficiários e dependentes, amparado nos valores da responsabilidade, governança, transparência, credibilidade, ética e boas práticas de gestão, o IPSNH necessita planejar de modo estratégico as ações a serem realizadas ao longo de cada ano.

Diante isto, o Plano de Ação se apresenta como ferramenta de planejamento estratégico que define o caminho a ser seguido pelo IPSNH durante o ano. A presente ferramenta pressupõe dinamismo e acompanhamento permanente do planejamento, execução, monitoramento, avaliação e revisão. E, mais que isso, a efetividade do plano



ESTADO DE RONDÔNIA



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

de ação a ser empreendido depende do empenho e engajamento coletivo, de todos os servidores para alcançar os objetivos estratégicos nele apresentados.

Este Plano de Ação traz benefícios não apenas para a gestão interna do IPSNH como também para seus servidores, colaboradores, segurados, e, não menos importante, toda a sociedade de Novo Horizonte do Oeste/RO.

2. CONCEITO

O Plano de Ação é um instrumento de gestão estratégica desenvolvida para direcionar e monitorar as atividades essenciais das áreas de atuação do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Ele organiza metas quantitativas claras, prazos e ações para cada área, assegurando a eficiência e a transparência na administração dos recursos e na prestação de serviços aos servidores, aposentados e pensionistas.

O planejamento é fundamental para alinhar as atividades com os objetivos institucionais, permitindo o acompanhamento contínuo dos resultados e a identificação de oportunidades de melhoria. Através de metas mensuráveis, o Plano de Ação também busca fortalecer a governança do RPPS, garantindo o cumprimento das obrigações legais e a promoção da sustentabilidade financeira e atuarial.

O presente Plano de Ação Anual pretende traçar as diretrizes das ações institucionais a serem alcançadas no período proposto, dimensionadas por grande área de atuação do RPPS e contendo os objetivos específicos, justificativas, descrição das atividades a serem realizadas, bem como os responsáveis por acompanhar a execução e o cumprimento dos prazos pré-estabelecidos. Trata-se de um processo de construção contínuo e dinâmico, no qual são estabelecidos os objetivos e ações para a concretização da missão e visão do IPSNH.

O Plano de Ação permite a instituição de metas quantitativas resultantes da definição dos Objetivos Estratégicos trilhados pelo IPSNH para o exercício proposto, tornando-se a ferramenta de gestão ideal a ser aplicada, possibilitando o arcabouço do planejar, do executar, do conferir e do agir.

3. IDENTIDADE DO IPSNH

3.1. Missão



ESTADO DE RONDÔNIA



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

Desempenhar suas atividades com foco em um atendimento qualificado e de excelência ao seu público alvo, cuidando simultaneamente da saúde dos Investimentos do Fundo Previdenciário, do Plano de Custeio, da Avaliação Atuarial e da Administração Interna de forma a garantir a concessão, pagamento e manutenção dos benefícios previdenciários a todos os segurados vinculados ao RPPS e que constitui o universo populacional de atuação do Instituto.

3.2. Visão

Alcançar o reconhecimento como referência em gestão do sistema previdenciária, destacando-se pela excelência, transparência e celeridade na concessão de benefícios, assegurando equilíbrio financeiro e atuarial.

3.3. Valores

São Valores que norteiam as condutas dos profissionais em atividade no IPSNH: Ética; Respeito; Boas Práticas de Gestão; Credibilidade; Transparência; Governança Corporativa; Educação Previdenciária; Responsabilidade Social; Eficácia; Eficiência.

4. OBJETIVOS

4.1. Gerais

O objetivo do Plano de Ação é orientar as atividades do RPPS de forma estruturada, visando:

- **Alcançar a Excelência Operacional:** Melhorar a eficiência e a qualidade nos processos internos e no atendimento aos beneficiários.
- **Garantir a Sustentabilidade Financeira e Atuarial:** Acompanhar e ajustar as ações necessárias para manter o equilíbrio das contas e a viabilidade do sistema.
- **Promover a Transparência e a Responsabilidade:** Monitorar e divulgar os resultados alcançados de forma clara e acessível.

4.2. Específicos

- Estabelecer metas quantitativas que possam ser acompanhadas e avaliadas ao longo do ano;



ESTADO DE RONDÔNIA



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

- Definir prazos e responsabilidades para cada área de atuação do RPPS;
- Garantir que as ações planejadas estejam alinhadas com as necessidades dos segurados e com os objetivos legais do regime;
- Monitorar continuamente os resultados para promover ajustes e melhorias quando necessário;
- Incentivar a capacitação e certificação dos servidores do IPSNH;
- Fomentar educação previdenciária dos servidores e dos conselheiros do Instituto;
- Buscar sempre aproximação com a sociedade de Novo Horizonte do Oeste, especialmente com os segurados ativos, para que eles possam conhecer o Instituto;
- Manter sempre a transparência com os segurados e com a sociedade, divulgando todos os relatórios, atas, legislações, demonstrações financeiras e todas as informações necessárias no sitio eletrônico;
- Ações de fortalecimento da imagem institucional do IPSNH.

5. ESTRUTURA DO PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação está dividido em algumas áreas de atuação, conforme as funções essenciais do RPPS:

- 1. Administrativa:** Foco em suporte interno, contratações e licitações.
- 2. Arrecadação:** Controle de repasses e cobrança de contribuições.
- 3. Atendimento:** Qualidade no atendimento presencial, telefônico e na ouvidoria.
- 4. Atuarial:** Estudos e relatórios para garantir a sustentabilidade do regime.
- 5. Benefícios:** Concessão, revisão e pagamento de benefícios.
- 6. Compensação Previdenciária:** Processos de compensação via sistema COMPREV.
- 7. Financeira:** Gestão de tesouraria, orçamento e finanças.
- 8. Investimentos:** Análise de riscos e gestão de recursos.
- 9. Jurídica:** Consultoria e defesa judicial.
- 10. Contabilidade:** Consultoria e assessoria contábil.

6. PROCEDIMENTOS

- **Mapeamento** dos processos e atividades ainda não existentes;



- **Manualização** dos processos e atividades ainda não existentes;
- **Certificação dos Dirigentes e Membros dos Órgãos Colegiados:** Os dirigentes do órgão ou unidade gestora do RPPS, assim considerados o representante legal do órgão ou entidade gestora e a maioria dos demais diretores, a maioria dos membros titulares do conselho deliberativo, a maioria dos membros titulares do conselho fiscal, o responsável pela gestão das aplicações dos recursos e a totalidade dos membros titulares do comitê de investimentos deverão possuir a certificação correspondente, nos níveis básico, intermediário ou avançado, conforme definido no item 3. do Manual da Certificação dos Dirigentes e Conselheiros, considerando o porte do RPPS e o volume de recursos;
- **Política de Segurança da Informação** (Abranger todos os servidores e prestadores de serviços que acessem informações do RPPS): Garantir a adesão e uso apropriado das políticas;
- **Relatório de governança corporativa:** Elaboração e publicação de relatório, com conteúdo mínimo variável por Nível. A governança corporativa liga-se a alguns princípios fundamentais, que em relação aos RPPS podem ser assim referidos: a) **Transparência:** Criar meios adequados e eficientes de divulgação das informações relevantes para as partes interessadas, além daquelas impostas por leis ou regulamentos; b) **Equidade:** Tratamento justo e isonômico entre os segurados interessados (servidores ativos, aposentados e pensionistas), o ente federativo e os demais agentes internos ou externos com os quais se relaciona; c) **Prestação de contas:** Os agentes de governança (administradores, gestores, conselheiros) devem ser responsabilizados pelos seus atos e omissões; d) **Responsabilidade corporativa:** Zelar para que os recursos dos RPPS não sejam alocados a outros fins que não aqueles definidos em lei;
- **Código de ética do RPPS:** Garantir a adesão e o uso adequado do código;
- **Políticas previdenciárias de saúde e segurança do servidor (ações conjuntas do Ente e do RPPS):** Implantar ações isoladas em saúde do servidor, que contemplem: a) Realizar exames médicos admissionais dos aprovados em concurso público, como requisito para posse e nomeação; b) Manter o serviço de perícia médica na unidade gestora do RPPS ou no ente federativo, por servidores do quadro efetivo ou contratados por meio de terceirização; c) Realizar ações educativas para redução dos acidentes de trabalho; d) Realizar periodicamente, no prazo máximo de 04 (quatro)



ESTADO DE RONDÔNIA



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

anos, a revisão dos benefícios de aposentadoria por incapacidade permanente, para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão do benefício;

- **Política de investimentos:** Elaboração de relatórios mensais de investimentos, contendo a posição da carteira por segmentos e ativos, com as informações de riscos, rentabilidades, instituição financeira e limites da Resolução CMN nº 4.963/2021 e da Política de Investimentos, com parecer mensal do Comitê de Investimentos, seguido de aprovação pelo Conselho Fiscal, referente ao acompanhamento das rentabilidades e dos riscos das diversas modalidades de operação realizadas e da aderência das alocações e processos decisórios de Investimentos à Política de Investimentos e relatório anual de investimentos, com a consolidação de todas as informações relativas ao exercício anterior, incluindo a conjuntura econômica, os resultados alcançados em relação às metas estabelecidas, o comportamento do fluxo de caixa e das aplicações financeiras, a composição do ativo, a evolução do orçamento e a composição da carteira de imóveis, se houver;
- **Comitê de investimentos:** Mínimo de 3 (três) membros, que mantenham vínculo funcional com o ente federativo ou com a unidade gestora do RPPS. Em suas reuniões, o Comitê de Investimentos deverá avaliar e tomar suas decisões embasadas nos seguintes aspectos: a) Cenário macroeconômico; b) Evolução da execução do orçamento do RPPS; c) Dados atualizados dos fluxos de caixa e dos investimentos, com visão de curto e longo prazo; d) Propostas de investimentos e respectivas análises técnicas, que deverão identificar e avaliar os riscos de cada proposta, incluídos os riscos de crédito, de mercado, de liquidez, operacional, jurídico e sistêmico;
- **Definição de Limites de Alçadas:** Definição de alçadas são estabelecidos critérios e limites para a tomada de decisões relativas a atos administrativos que envolvam recursos orçamentários ou financeiros do IPSNH, possibilitando o compartilhamento de responsabilidades entre seus dirigentes. Obrigatoriedade de no mínimo 2 (dois) responsáveis assinarem em conjunto todos os atos relativos a investimentos;
- **Segregação das atividades:** Segregação das atividades de habilitação e concessão de benefícios daquelas de implantação, manutenção e pagamento de benefícios. A segregação de atividades ou funções em diferentes setores e responsáveis tem por objetivo evitar que um único agente tenha autoridade completa sobre parcela significativa de uma determinada transação (aprovação da operação, execução e



controle), reduzindo assim o risco operacional e favorecendo a governança corporativa e os controles internos;

- **Ouvidoria:** Disponibilização no site do ente federativo ou do RPPS de um canal de comunicação no modelo “fale conosco”;
- **Transparência:** Divulgação das informações, documentos, atos, atas de reunião, relatórios, certidões, acesso à links, políticas e demonstrativos, de acordo com a Lei nº 12.527/2011;
- **Direção Executiva do IPSNH:** Nível médio/superior para todos que compõem a Diretoria Executiva e atendimento dos requisitos previstos no art. 8º-B, da Lei nº 9.717, de 1998, relativos aos antecedentes pessoais, mediante certidões negativas de antecedentes criminais da Justiça Estadual e da Justiça Federal e declaração de não ter incidido em algumas das demais situações previstas no inciso I do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 1990, além de comprovação de experiência de, no mínimo, 2 (dois) anos, conforme as especificidades de cada cargo ou função, no exercício de atividades nas áreas previdenciária, financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria;
- **Conselho Fiscal:** Todos os membros que compõem o Conselho Fiscal deverão comprovar o atendimento do art. 8º-B, da Lei nº 9.717, de 1998, relativos aos antecedentes pessoais, mediante certidões negativas de antecedentes criminais da Justiça Estadual e da Justiça Federal e declaração de não ter incidido em algumas das demais situações previstas no inciso I do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 1990. Pelo menos 1 (um) representante dos segurados. O Conselho Fiscal deverá atuar com independência e autonomia em relação à Diretoria Executiva e ao Conselho Deliberativo. A legislação local contemplará pelo menos as seguintes atribuições: a) Zelar pela gestão econômica financeira; b) Examinar o balanço anual, balancetes e demais atos de gestão; c) Verificar a coerência das premissas e resultados da avaliação atuarial; d) Acompanhar o cumprimento do plano de custeio, em relação ao repasse das contribuições e aportes previstos; e) Examinar, a qualquer tempo, livros e documentos; f) Emitir parecer sobre a prestação de contas anual da unidade gestora do RPPS, nos prazos legais estabelecidos; g) Relatar as discordâncias eventualmente apuradas, sugerindo medidas saneadoras;
- **Conselho Deliberativo:** Todos os membros que compõem o Conselho Deliberativo deverão comprovar o atendimento do art. 8º-B, da Lei nº 9.717, de 1998, relativos



ESTADO DE RONDÔNIA



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

aos antecedentes pessoais, mediante certidões negativas de antecedentes criminais da Justiça Estadual e da Justiça Federal e declaração de não ter incidido em algumas das demais situações previstas no inciso I do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 1990. Pelo menos 1 (um) representante dos segurados. A periodicidade das reuniões e funcionamento do Conselho Deliberativo será disciplinados por atos normativos do RPPS, contemplando, no mínimo, as seguintes atribuições: a) Aprovar o Plano de Ação Anual ou Planejamento Estratégico; b) Acompanhar a execução das políticas relativas à gestão do RPPS; c) Emitir parecer relativo às propostas de atos normativos com reflexos na gestão dos ativos e passivos previdenciários; d) Acompanhar os resultados das auditorias dos órgãos de controle e supervisão e acompanhar as providências adotadas;

- **Gestão de pessoas:** A lei do IPSNH define o quadro de pessoal do RPPS, de acordo com o seu porte, e estabelece objetivos de gestão de pessoal, qualificação e treinamento. O IPSNH deve possuir pelo menos 1 (um) servidor efetivo com dedicação exclusiva, ainda que cedido pelo ente federativo;
- **Plano de ação de capacitação:** O IPSNH desenvolve plano de ação de capacitação para os servidores que atuam na unidade gestora, seus dirigentes e conselheiros, com os seguintes parâmetros mínimos: a) Formação básica em RPPS para os servidores; b) Treinamento dos servidores que atuam na área de concessão de benefícios sobre as regras de aposentadorias e pensão por morte;
- **Ações de diálogo com os segurados e a sociedade:** As ações desenvolvidas pelo IPSNH serão através de diálogo com os segurados e a sociedade, o qual deverá contemplar: a) Elaboração de cartilhas, informativos ou programas dirigidos aos segurados que contemplem os conhecimentos básicos essenciais sobre o RPPS e os benefícios previdenciários, que deverá ser disponibilizada em meio IPSNH ou digital e ou no site do RPPS; b) Realização de pelo menos uma audiência pública anual com os segurados, representantes do ente federativo (Poder Executivo e Legislativo) e a sociedade civil, para exposição e debates sobre o Relatório de Governança Corporativa, os resultados da Política de Investimentos e da Avaliação Atuarial;
- **Mandato, representação e recondução:** A legislação do IPSNH definirá o processo de escolha para composição da Diretoria Executiva, do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal e observará as seguintes diretrizes: a) Os membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal terão mandato, conforme prazo definido na



legislação local, somente podendo ser substituídos nas situações definidas na legislação; b) Será admitida a recondução dos membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal, conforme prazo definido na legislação local; c) Para se preservar o conhecimento acumulado, recomenda-se que os mandatos dos membros dos Conselhos e Comitê de Investimentos não sejam coincidentes, permitindo que a renovação da composição ocorra de forma intercalada e não integral; d) Quando a legislação local estabelecer que a escolha de membros da Diretoria Executiva, Conselho Deliberativo ou Conselho Fiscal ocorrerá por meio de processo eleitoral, deverá ser proporcionado os meios para que haja ampla participação dos segurados e para que esses tenham acesso às propostas de atuação dos candidatos;

- **Estrutura de Controle Interno:** Controle interno contará com no mínimo um controlador, responsável pelo monitoramento e avaliação da adequação dos processos às normas e procedimentos estabelecidos pela gestão, e deverá fornecer capacitação sobre controle interno aos servidores, para seu aperfeiçoamento. Existência, na estrutura organizacional do ente, com emissão de relatório quadrimestral, semestral, anual e auditoria interna.

7. METODOLOGIA

Para a criação deste Plano de Ação, foi necessária a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades do IPSNH, com a indicação dos planos e ações de cada área.

O Plano de Ação do Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Novo Horizonte do Oeste/RO, será operacionalizado, levando em consideração premissas singulares que serão, por conseguinte, generalizadas para todos os setores da Autarquia Municipal. Diante disso, utilizar-se-á os seguintes métodos que irão nortear a gestão

7.1. Ciclo PDCA

O Ciclo PDCA é um método de gestão focado em melhoria contínua de processos que se baseia em planejar, executar, verificar e agir. Etapas que ajudam a identificar problemas e suas causas e a definir soluções. Falamos em Ciclo, porque se entende que a metodologia é baseada na repetição, dessa forma deve ser aplicada de maneira contínua para que os resultados sejam garantidos. O método foca na causa do



problema e não em suas consequências, a busca não é por soluções paliativas, mas sim que o problema seja corrigido na sua fonte.

O método se divide em quatro fases e como a sigla indica, vejamos:

A) PLAN – Planejar

É o primeiro passo por ordem lógica, com foco na parte estratégica e tem como objetivo a identificação, observação e análise do problema. Aqui também são esclarecidos os indicadores de desempenho, os indicadores devem ser definidos, pois é o que mostrará se o objetivo final está sendo alcançado. Portanto nessa fase, são identificados os fatores que influenciam o problema, bem como suas possíveis causas, daqui nasce o plano de ação.

B) DO – Executar

Após a identificação dos problemas e as metas traçadas é hora de dar início a execução do plano de ação. Nesta etapa deve-se cuidar para que não ocorram desvios daquilo que foi planejado, caso contrário, será necessário retornar à primeira fase e analisar os motivos que levam a esse desvio.

A fase de execução é subdividida em três etapas: treinamento dos servidores envolvidos no projeto, execução propriamente dita e a colheita de dados para posterior avaliação.

C) CHECK – Verificar

Esta fase inicia-se com o acompanhamento dos resultados o mais breve possível, pois significa saber se o planejamento está sendo cumprido. Ocorre um monitoramento das atividades do plano de ação, sendo possível comparar o que está previsto com o que já foi realizado, identificar divergências a serem sanadas e avaliar a metodologia do trabalho adotada. Logo na fase de checagem identificamos brechas do projeto.

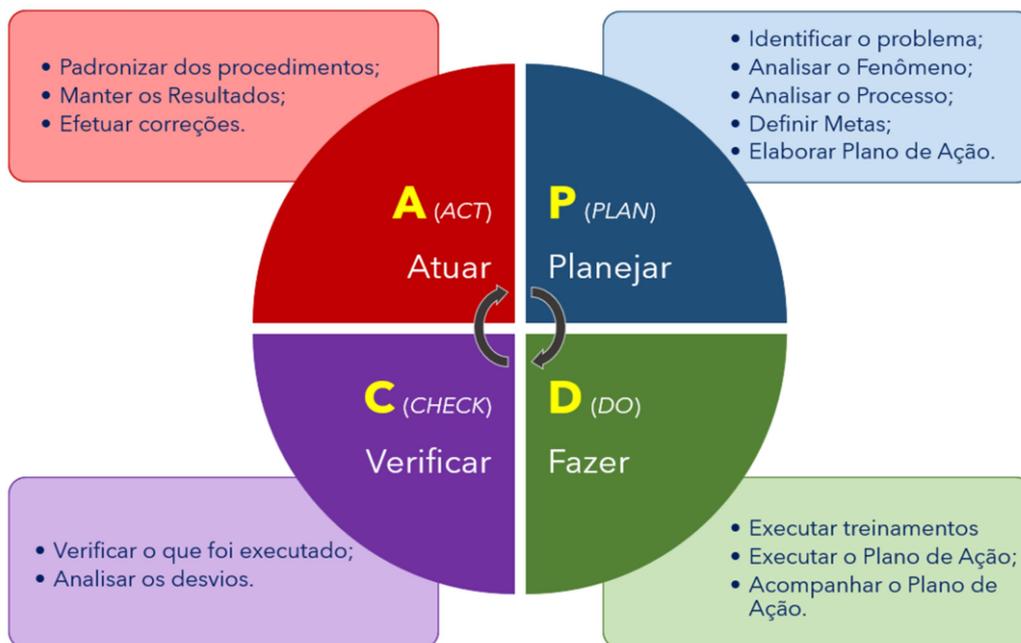
D) ACT – Agir

Nesta fase, se atua de maneira corretiva caso exista alguma diferença identificada, do contrário, haverá a padronização e a conclusão do plano. Essa etapa

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

representa fim e começo simultaneamente, pois após uma minuciosa avaliação dos problemas e erros anteriores ao Ciclo PDCA, deve reiniciar seguindo novas diretrizes. Por isso, é sempre importante lembrar que ao encerrar o ciclo, um novo planejamento deve iniciar, pois o objetivo é o aprimoramento das atividades sempre.

Para que seja possível a visualização do Ciclo, tem a clássica figura que representa todas as fases e o que acontece dentro de cada uma, vejamos:



Através de cada uma das suas fases, o Ciclo PDCA não deixa que nenhum item escape da sua rotina, do planejamento à tomada de decisão, passando pelas etapas de acompanhamento e correção.

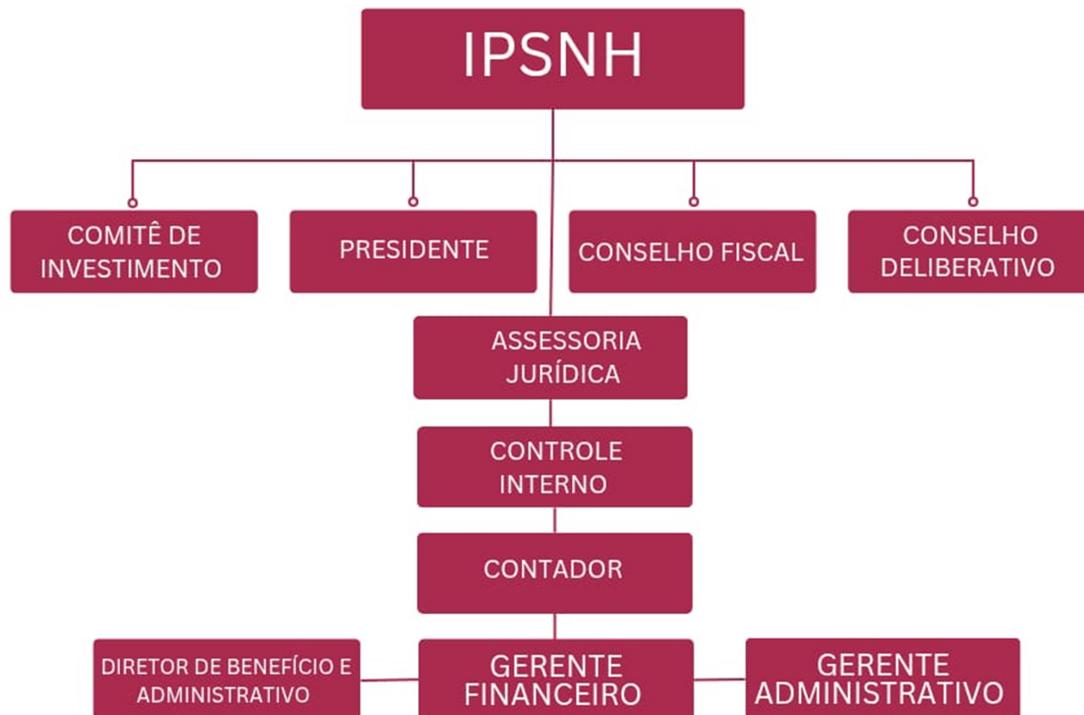
Mais que apontar os pontos de melhoria contínua, o PDCA orienta a gestão a estabelecer objetivos e metas claros, com base em uma análise criteriosa de seus processos e resultados. Isso ajuda a empresa a se concentrar em seus pontos fortes e em áreas que precisam de atenção, melhorando sua eficácia e eficiência.

Por esses motivos, o ciclo PDCA promove a cultura de aprimoramento continuado dentro do órgão, incentivando que os profissionais sempre procurem novas maneiras de trazer inovação para os processos e entregas. Consequentemente, isso colabora para a formação de uma equipe mais engajada e comprometida com os objetivos da instituição, bem como deixa a corporação preparada para se adequar às possíveis mudanças que possam acontecer.



8. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

A estrutura organizacional do IPSNH é composta da seguinte maneira, conforme estruturação apresentada na Lei Municipal nº 1.108/2018 e suas alterações:



9. DISPOSIÇÕES FINAIS

O Plano Anual de Ações do IPSNH visa ao planejamento estratégico, com foco na melhoria contínua e na busca da excelência dos resultados. Elaborado pela Diretoria Executiva juntamente com à Diretoria Financeira e Administrativa e Diretoria de Benefício e Administrativa.

O acompanhamento dos resultados do planejamento estratégico ocorrerá quadrimestralmente pela Diretoria Executiva e pelo Controle Interno. Os resultados servirão de base para a revisão anual do planejamento estratégico, bem como para a revisão das metas e iniciativas para o ano posterior.

Visando nortear as ações da Unidade Gestora do RPPS, no cumprimento das normas legais, e na observância das melhores práticas de gestão.



ESTADO DE RONDÔNIA
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH



Por fim, esse Plano Anual de Ações do IPSNH, oferece ferramentas essenciais para o alcance dos objetivos de desempenho institucional, proporcionando a preparação para os problemas que podem surgir a longo prazo e ampliando a visão para as oportunidades de melhoria.

- Anexo Único – Plano Anual de Atividades.

ANDRESSA RAASCH FELTZ

Presidente do IPSNH



ANEXO ÚNICO

Plano Anual de Atividades

São ações planejadas para o ano de 2025 do IPSNH.

A. Assessoria Jurídica

AÇÃO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	PREVISÃO
Representação Judicial e extrajudicial do IPSNH	Representar o IPSNH junto ao Poder Judiciário, Tribunal de Contas, Ministério da Previdência Social e demais órgãos, bem como atuar extrajudicialmente em defesa dos interesses da Autarquia. Além de propor medidas judiciais necessárias à defesa e ao resguardo dos interesses, acompanhando os processos judiciais em todas as suas fases, cumprindo os prazos para aplicação de defesas e recursos e participando de audiências quando intimado.	Assessoria Jurídica	Contínua
Manualização e Mapeamento	Manualizar e mapear as ações voltadas ao setor jurídico deste RPPS	Presidente	2º Semestre de 2025
Atuação em processos administrativos	Atuar elaborando pareceres em processos administrativos que tenham por objeto matéria previdenciária, licitação e contratos administrativos, entre outros.	Assessoria Jurídica	Contínua
Treinamento e capacitação da equipe para trabalhar com a nova Lei de Licitação nº 14.133/21	É necessário o treinamento da equipe que trabalha com os processos de licitações da instituição, sobre as regras da nova Lei nº 14.133/21.	Assessoria Jurídica, Gerente Administrativo, Controle Interno.	Contínua
Acompanhar a criação/atualização da Cartilha Previdenciária do Servidor	Para que os segurados do IPSNH, compreendam de maneira mais facilitada os seus direitos e a função realizada no IPSNH.	Assessoria Jurídica, Diretor de Benefício e Administrativo e Controle Interno	2025/2026
Adequar o IPSNH à legislação existente.	Revisar e adequar à legislação complementar municipal previdenciária, sugerindo alteração de acordo com a Portaria/MTP Nº 1467/2022, Constituição Federal e Leis Federais.	Assessoria Jurídica, Diretor de Benefício e Administrativo e Controle Interno	31/12/2025



Pró-Gestão	Obter certificação Pró-Gestão RPPS nível II.	Todo o IPSNH	2025/2026
------------	--	--------------	-----------

B. Controle Interno

AÇÃO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	PREVISÃO
Elaboração dos Relatórios Quadrimestrais	Compilar informações setoriais com o fim de fiscalizar o cumprimento das normas vigentes e as metas estabelecidas conforme planejamento orçamentário e financeiro, garantindo o controle social e a transparência na gestão do RPPS deste Município.	Controlador Interno	Maio/2025 Setembro/2025 Janeiro/2026
Elaboração dos Relatórios Semestrais	Compilar informações setoriais com o fim de fiscalizar o cumprimento das metas previstas no Plano de Ação e Manual do Pró-gestão	Controlador Interno	Julho/2025 Janeiro/2026
Elaboração de Relatórios de Auditorias	Compilar informações setoriais com o fim de fiscalizar o cumprimento das normas vigentes nos diversos setores do RPPS	Controlador Interno	Julho/2025 Janeiro/2026
Elaboração do Relatório Anual	Condensar Informações setoriais das atividades realizadas no decorrer do ano com o objetivo de transparência aos órgãos de fiscalização externa e também da sociedade.	Controlador Interno	1º trimestre de 2026
Treinamento e capacitação da equipe para trabalhar com a nova Lei de Licitação nº 14.133/21	Treinamento da equipe que trabalha com os processos de licitações da instituição, sobre as regras da nova Lei nº 14.133/21.	Assessoria Jurídica, Gerente Administrativo e Controle Interno	Contínua
Adequação do IPSNH à legislação existente.	Acompanhar o processo de adequação à legislação complementar municipal previdenciária de acordo com a legislação existente, garantindo assim, o equilíbrio financeiro e atuarial do IPSNH.	Controlador Interno	Contínua
Curso de Capacitação de Concessão de Benefícios Previdenciários	Capacitar a atualizar os servidores conforme legislação vigente.	Assessoria Jurídica, Diretor de Benefício e Administrativo e Controle Interno	Contínua



ESTADO DE RONDÔNIA

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

Análise e Emissão de Parecer	Análise de processo administrativo para concessão de benefícios e Emissão de Parecer.	Controlador Interno	Contínua
Pró-Gestão	Obter certificação Pró-Gestão RPPS nível II.	Todo o IPSNH	2025/2026

C) Administrativo e Financeiro

AÇÃO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	PREVISÃO
Relatório semestral de Ouvidoria do IPSNH	Acompanhar o feedback dos nossos segurados junto a Ouvidoria do IPSNH, relativos a cada mês.	Gerente Administrativo	Julho/2025 Janeiro/2026
Ouvidoria	Garantir a resposta às manifestações de Ouvidoria	Gerente Administrativo	Contínua
Elaboração de Calendário das atividades e obrigações dos setores	Acompanhar se a execução das tarefas foram cumpridas no prazo estipulado.	Gerente Administrativo e Gerente Financeiro Controle Interno	Contínua
Licitação de Material de Consumo, Expediente e Limpeza	Realizar processo com finalidade de reposição de estoque de materiais necessários às atividades administrativas, de limpeza e conservação do Instituto	Gerente Administrativo	Contínua
Manualização e Mapeamento do protocolo.	Otimizar a execução de procedimentos, como forma de buscar melhores práticas de governança e adequações pertinentes ao Pró-Gestão	Gerente Administrativo e Gerente Financeiro	2º Semestre de 2025
Curso sobre Gestão de Folha de Pagamento e outros treinamentos	Curso de aperfeiçoamento, com vistas a fomentar a eficiência das rotinas administrativas e fiscais de Folha de Pagamento.	Gerente Financeiro	Contínua
Arrecadação do Ente e dos Cedidos	Controle de repasses e cobrança de contribuições	Gerente Administrativo	Mensal
Manualização e Mapeamento da folha de pagamentos	Manualizar e mapear os pagamentos realizados neste RPPS	Presidente	2º Semestre de 2025
Pró-Gestão	Obter certificação Pró-Gestão RPPS nível II.	Todo o IPSNH	2025/2026



ESTADO DE RONDÔNIA
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH



D) Previdência Social

AÇÃO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	PREVISÃO
Capacitação a serem realizadas aos segurados	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de pós-aposentadoria e envelhecimento ativo; - Ações Educativas para redução dos acidentes de trabalho; - Seminários dirigidos aos segurados referentes a regras de acessos aos benefícios; - Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre finanças pessoais; 	Diretor de Benefício e Administrativo	2º Semestre de 2025
Compensação Previdenciária - COMPREV	Análise dos Processos que podem ser cabíveis de recebimentos financeiros e encaminhamento ao Comprev	Empresa contratada especializada na área previdenciária	Contínuo
Treinamentos	<ul style="list-style-type: none"> - Concessão e Cálculo de Benefícios Previdenciários - Congresso e outros eventos que surgirem 	Todos do IPSNH	2º Semestre de 2025
Prova de Vida	Realização de prova de vida dos segurados inativos	Diretor de Benefício e Administrativo	11/2025
TCE	Manter em dia os prazos legais referentes às demandas apontadas/ solicitadas pelo Órgão de Controle	Diretor de Benefício e Administrativo Controle Interno	Mensal
Mapeamento de Processos	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar processo de concessão de aposentadorias e pensões em conformidade com o manual e mapeamento existente. - Acompanhar os processos existentes de revisão de aposentadorias e pensões em conformidade com o manual e mapeamento existente. 	Diretor de Benefício e Administrativo, Controle Interno, Assessoria Jurídica e Gerente Financeiro.	Mensal
Pró-Gestão	Obter certificação Pró-Gestão RPPS nível II.	Todo o IPSNH	2025/2026

E) Assessoria de Investimentos e Atuarial / Comitê de Investimentos

AÇÃO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	PREVISÃO
------	----------	-------------	----------



ESTADO DE RONDÔNIA



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
NOVO HORIZONTE DO OESTE – IPSNH

Extratos bancários de conta corrente e fundos de investimentos	Para emissão de Relatórios e parecer de Investimentos, Patrimônio e acompanhamento de meta atuarial	Comitê de Investimentos	Trimestral
PAI	Encaminhar o PAI 2025 – via CADPREV	Empresa contratada especializada na área financeira.	Anual
DAIR	Acompanhamento das informações ao DAIR	Empresa contratada especializada na área financeira.	Mensal
Apresentação aos Conselhos	Apresentação da carteira de investimentos do IPSNH ao Conselhos Administrativo e Fiscal	Comitê de Investimentos	Mensal
APR	Emissão e acompanhamento das APR's – via CADPREV	Empresa contratada especializada na área financeira	Mensal
Transparência	Publicação dos relatórios de investimentos no PORTAL DE TRANSPARÊNCIA e Diário Oficial Municipal	Gerente Administrativo	Mensal
Avaliação Atuarial 2025	Realizar a Avaliação Atuarial do ano de 2025, base 2024.	Empresa contratada especializada na área previdenciária	1º trimestre de 2025
Relatório	Emissão de relatório de Investimentos mensal, trimestral e anual	Empresa contratada especializada na área financeira.	Contínuo
Política de Investimentos 2026	Elaboração da proposta da Política de Investimentos 2026, e posterior encaminhamento aos Conselhos para ajustes e aprovação	Empresa contratada especializada na área financeira.	30/11/2025
Credenciamento das Instituições Financeiras	Renovação do Credenciamento das Instituições Financeiras	Diretor de Benefício e Administrativo	10/2025
Treinamento	Treinamento de Investimentos - RPPS para Dirigentes, Conselheiros e Comitê de Investimento	Todos do IPSNH	2º Semestre de 2025
Calendário de Reuniões	Elaborar calendário de reuniões 2026	Comitê de Investimentos, Conselho deliberativo e Conselho Fiscal	30/11/2025
Pró-Gestão	Obter certificação Pró-Gestão RPPS nível II.	Todo o IPSNH	2025/2026

ANDRESSA RAASCH FELTZ
Presidente do IPSNH