



CARAGUATUBA
PREV
Instituto de Previdência do Município de Caraguatatuba
Estado de São Paulo

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2024
2028



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024-2028



ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	3
2. O CARAGUAPREV.....	3
3. O PLANEJAMENTO	4
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	11



1. APRESENTAÇÃO

Este relatório apresenta o detalhamento do processo de elaboração do Planejamento Estratégico 2024-2028 do CaraguaPrev.

O processo de planejamento contemplou a Análise SWOT (Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades), a revisão dos referenciais estratégicos (missão, visão e valores), e a definição dos objetivos estratégicos, indicadores e metas, e dos projetos necessários para o atingimento das metas.

2. O CARAGUAPREV

A criação do CaraguaPrev teve como diretriz o artigo 40 da Constituição Federal com suas alterações dadas pelas Emendas Constitucionais n.º 41, de 19 de dezembro de 2003, n.º 47, de 05 de julho de 2005 e Lei Federal n.º 10.887, de 18 de junho de 2004.

Antes segurados pelo Regime Geral de Previdência Social, com a promulgação da Lei Municipal n.º 888, de 05 de dezembro de 2000 que criou o regime próprio de previdência do Município de Caraguatatuba, os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, integrantes dos Poderes Legislativo e Executivo, incluídas suas autarquias e fundações, se tornaram segurados do CaraguaPrev que, de caráter contributivo, em cumprimento às disposições do art. 40 da Constituição da República Federal/88, tem a finalidade de assegurar aos seus beneficiários os meios imprescindíveis de manutenção por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de contribuição e falecimento.

O Instituto de Previdência do Município de Caraguatatuba – CaraguaPrev tem caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo Ente Federativo, dos servidores ativos, inativos e pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

Vigora atualmente a Lei Complementar nº 59, de 05 de novembro de 2015, alterada pela Lei Complementar nº 92, de 07 de novembro de 2022, que reestruturou o CaraguaPrev.



3. O PLANEJAMENTO

O Planejamento Estratégico do CaraguaPrev foi elaborado considerando todas as áreas do Instituto e as diretrizes da certificação institucional “Pró-Gestão RPPS”.

3.1 ANÁLISES DE AMBIENTE INTERNO E EXTERNO: MATRIZ SWOT

A matriz SWOT, também conhecida como matriz FOFA, é uma ferramenta gerencial que analisa o ambiente interno e externo de uma organização, buscando encontrar oportunidades de melhoria e otimização do desempenho.

É considerada uma ferramenta simples e prática que pode ser utilizada por empresas de qualquer porte ou segmento, no âmbito público ou privado. O nome SWOT provém de quatro palavras que começam com as letras da sigla:

- **Strengths**, que significa forças;
- **Weakness**, que significa fraquezas;
- **Opportunities**, que significa oportunidades;
- **Threats**, que significa ameaças.

As forças são os pontos positivos da organização, as vantagens que ela tem em relação às outras empresas e que podem ser controladas e não dependem de fatores externos, ao passo que as fraquezas são os pontos fracos em relação à concorrência que podem ser controlados internamente.

As oportunidades são as forças externas que podem influenciar positivamente a sua empresa e que não podem ser controladas por ela. Por sua vez, as ameaças são todas as forças externas que a empresa não pode controlar e que podem repercutir negativamente na organização e reduzir seu desempenho. Nesse caso, como a organização não tem poder sobre essas ameaças, não tem como combatê-las, mas pode se preparar para enfrentá-las.

A análise SWOT revisada pela Diretoria Executiva foi aprovada nos seguintes termos:



3.2 REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

As diretrizes estratégicas consistem na **Missão**, ou seja, a finalidade pela qual uma organização (pública ou privada) existe; **Visão**, que define a situação desejada por uma organização, como ela quer estar depois de um determinado período; e os **Valores**, que devem balizar as decisões da organização quanto à trajetória que percorrerá bem como na execução de sua missão.

Assim, os referenciais estratégicos definidos para o CaraguaPrev foram:



MISSÃO

Garantir direitos previdenciários aos segurados e dependentes de forma humanizada, solidária, inclusiva e sustentável, difundir a cultura previdenciária e a importância da qualidade de vida.

VISÃO

Ser referência no Estado de São Paulo em excelência na gestão da Previdência Social.

VALORES

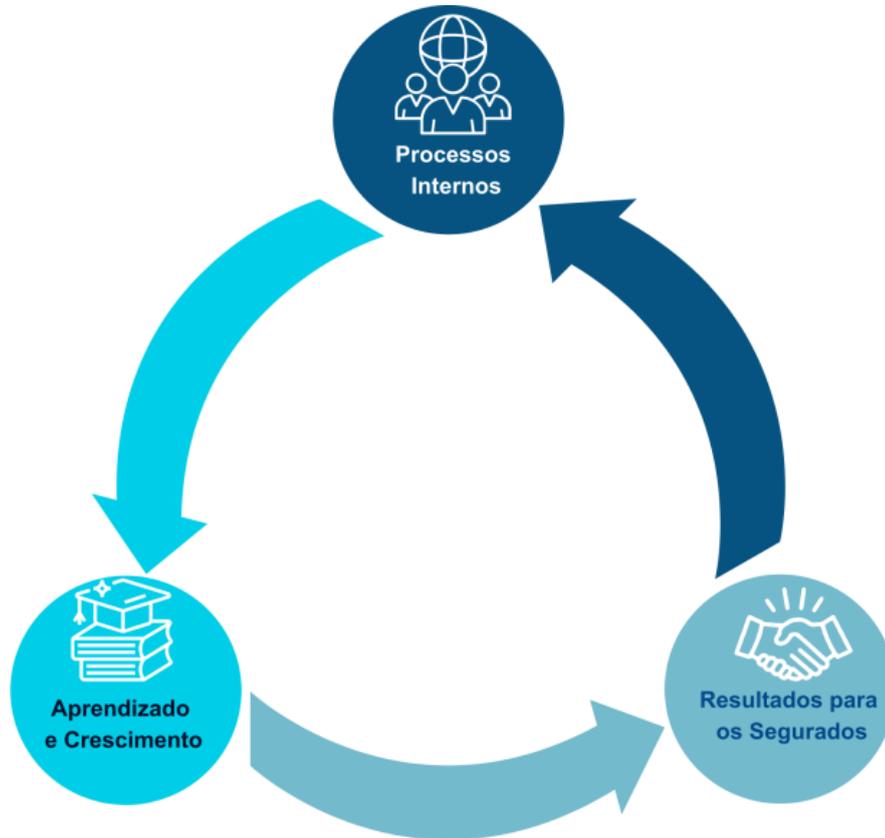
Solidariedade - Solidez Financeira - Controle Social - Relacionamento - Qualidade

3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos identificam os grandes assuntos estratégicos da organização, ao mesmo tempo em que indicam a prescrição sobre como aproveitar pontos fortes e oportunidades para suavizar as ameaças e eliminar os pontos fracos.

Esses objetivos determinam o que se deve fazer para que a instituição cumpra sua missão e alcance sua visão.

Os seguintes objetivos estratégicos foram identificados:



3.4 PROJETOS E AÇÕES

Para que as metas estabelecidas no Planejamento Estratégico 2024-2028 sejam cumpridas, e com isso os Objetivos Estratégicos sejam atingidos e conseqüentemente a visão seja alcançada, é preciso estabelecer quais ações serão realizadas.

A Diretoria elencou os seguintes projetos e ações para serem executados:



PROCESSOS INTERNOS



Processos
Internos

Ação: Manualização dos Processos Internos.

Objetivos: Aprimorar os processos e estabelecer normas para procedimentos, fixar classificações ou terminologias e mapear atividades definindo a maneira de executar os trabalhos.

Justificativa: Ausência de manuais de procedimentos e mapeamento de atividades das áreas de atuação do CaraguáPrev.

Estágio: Em desenvolvimento.

Indicador: Número de procedimentos manualizados

Meta: Quantidade exigida para o nível IV da certificação Pró-Gestão.



Processos
Internos

Ação: Revisão da legislação.

Objetivos: Atualizar a Lei Complementar nº 59/2015, que criou o Instituto, para que fique de acordo com as últimas alterações de normas previdenciárias e com as práticas de gestão exigidas para a certificação Pró-Gestão RPPS.

Justificativa: Atualização e adequação à legislação federal.

Estágio: Em desenvolvimento.

Indicador: % de adequação da lei às últimas alterações de normas previdenciárias.

Meta: 100% de adequação.



Processos
Internos

Ação: Observância às diretrizes da política de investimentos.

Objetivos: Garantir o cumprimento das diretrizes previstas na Política de Investimentos do CaraguáPrev.

Justificativa: Executar os investimentos objetivando a maximização de resultados e o controle efetivo dos riscos.

Estágio: Em desenvolvimento.

Indicador: % de alocação de recursos previstos na política de investimento, por segmento.

Meta: 100% de cumprimento das diretrizes da Política, por segmento, admitindo-se uma variação de 5% para mais ou menos.



Processos
Internos

Ação: Melhoria dos processos de governança.

Objetivos: Implantar um conjunto de processos, políticas e normas ligados à governança corporativa; Elaboração de relatório de governança corporativa; Elaboração e revisão do planejamento estratégico; Elaboração do relatório de gestão atuarial; Revisão do Código de Ética; Otimização da ouvidoria e área específica para controle interno.

Justificativa: Promover melhores práticas de gestão.

Estágio: Em desenvolvimento.

Indicador: % de relatórios emitidos e % de satisfação de clientes

Meta: 100% dos relatórios emitidos e mínimo de 80% de satisfação dos clientes.



RESULTADOS PARA OS SEGURADOS



Resultados para os Segurados

Ação: Atualização constante da base cadastral.

Objetivos: Cumprir exigências legais de recadastramento anual e prova de vida e melhorar a integração com o banco de dados do CaraguaPrev. Obter informações para aprimorar o cálculo atuarial.

Justificativa: A atualização constante da base permite ao RPPS a realização de cálculos de avaliação atuarial mais próximos da realidade, com maior exatidão das informações.

Estágio: Complementar as informações do sistema de gestão previdenciária com a importação de bases antigas; Realizar o censo cadastral com os servidores após a contratação.

Indicador: % de recadastramento dos servidores.

Meta: 95% para os aposentados e pensionistas e de 80% para os servidores ativos.



Resultados para os Segurados

Ação: Aperfeiçoamento e integração dos sistemas de gestão.

Objetivos: Aperfeiçoar os sistemas de gestão, permitindo a disponibilização de informações integradas e a divulgação no portal da transparência.

Justificativa: Exigências legais, publicidade.

Estágio: As informações contábeis já estão integradas ao portal. Realizando ajustes no sistema de gestão previdenciária para integração.

Indicador: % de atendimento aos requisitos de transparência exigidos na certificação Pró-Gestão.

Meta: 100% de conformidade.



Resultados para os Segurados

Ação: Educação Previdenciária.

Objetivos: Desenvolver um conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica ofertadas aos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral, a respeito de assuntos relativos à compreensão do direito à previdência social e seu papel como política pública, à gestão, governança e controles do RPPS em seus mais variados aspectos.

Justificativa: Otimização de resultados.

Estágio: Desenvolvimento do plano de trabalho, revisão da cartilha.

Indicador: N° de ações de educação previdenciária ao ano

Meta: 2 ações



Resultados para os Segurados

Ação: Capacitação do quadro de servidores do CaraguaPrev, membros dos Conselhos e Comitê.

Objetivos: Padronização de processos, melhorias nas práticas de gestão e compartilhamento do conhecimento.

Justificativa: Oferecer serviços de qualidade e preservar o histórico de gestão do CaraguaPrev.

Estágio: Busca de novos treinamentos e capacitação.

Indicador: % de servidores e conselheiros capacitados.

Meta: 80% de servidores e 50% de conselheiros.



Resultados para os Segurados

Ação: Implantação do sistema de gestão previdenciária, para autoatendimento do segurado.

Objetivos: Disponibilizar ao segurado a possibilidade de consulta de seu extrato de contribuições, para simulação de aposentadoria, e manter serviços já oferecidos, como consulta a holerite e informes de rendimento.

Justificativa: Permitir que o servidor acompanhe seu cadastro de informações previdenciárias.

Estágio: Integração de informações relativas às contribuições no sistema previdenciário.

Indicador: % de satisfação com o sistema.

Meta: Mínimo de 80% de satisfação.

APRENDIZADO E CRESCIMENTO



Aprendizado e Crescimento

Ação: Capacitação do quadro de servidores do CaraguaPrev, membros dos Conselhos e Comitê.

Objetivos: Padronização de processos; Melhorias nas práticas de gestão; Compartilhamento do conhecimento.

Justificativa: Oferecer serviços de qualidade e preservar o histórico de gestão do CaraguaPrev.

Estágio: Busca de novos treinamentos e capacitação.

Indicador: % de servidores e conselheiros capacitados

Meta: 80% de servidores e 50% de conselheiros.



Aprendizado e Crescimento

Ação: Implantação do sistema de gestão previdenciária, para autoatendimento do segurado.

Objetivos: Disponibilizar ao segurado a possibilidade de consulta de seu extrato de contribuições, para simulação de benefício, e manter serviços já oferecidos, como consulta a holerite e informes de rendimento. No futuro, integração com sistemas dos entes, de forma a conceder o benefício eletronicamente.

Justificativa: Permitir que o servidor acompanhe seu cadastro de informações previdenciárias.

Estágio: Integração de informações relativas às contribuições no sistema próprio.

Indicador: % de satisfação com o sistema

Meta: Mínimo de 80% de satisfação



Aprendizado e Crescimento

Ação: Atualização constante da base cadastral.

Objetivo: Cumprir exigências legais de recadastramento; melhorar a qualidade do banco de dados do CaraguaPrev, obter informações para aprimorar o cálculo atuarial.

Justificativa: A atualização constante da base permite ao RPPS a realização de cálculos de avaliação atuarial mais próximos da realidade, com maior exatidão das informações.

Estágio: Solicitando ajustes nos layouts do sistema de gestão previdenciária.

Indicador: % de recadastramento dos servidores.

Meta: 95% para os aposentados e pensionistas e de 80% para os servidores ativos.



Aprendizado
e Crescimento

Ação: Implantação de processos eletrônicos.

Objetivos: Implantar gradativamente os processos em meio eletrônico.

Justificativa: Promover a eficiência administrativa, com interface amigável e práticas inovadoras de trabalho, tendo como principais características a libertação do paradigma do papel como suporte físico para documentos institucionais e o compartilhamento do conhecimento com atualização e comunicação de novos eventos em tempo real.

Estágio: Estudo de processos a serem desenhados e implantados no sistema.

Indicador: % de processos migrados para o digital.

Meta: 100% de processos migrados para o digital.

3.5 PLANO DE AÇÃO ANUAL

O plano de ação anual define, para cada projeto ou ação definida, o responsável, quando será executado, o seu custo, o detalhamento das etapas e demais envolvidos.

A Diretoria Executiva elaborará um Plano de Ação anualmente, adotando-se o formato 5W2H, de modo a executar os projetos e ações em busca da Visão Institucional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planejamento estratégico é uma importante ferramenta que permite à Instituição elaborar a sua estratégia e definir como ela pode ser alcançada, ou seja, é o momento em que a empresa reconhece a sua situação atual através do diagnóstico estratégico e da análise de ambiente interno e externo, e faz uma projeção de futuro, com a definição de suas metas estratégicas.

Sendo assim, torna-se essencial para que a Instituição alcance um alto nível de excelência e gestão. É importante mencionar que, anualmente, o planejamento estratégico deve ser revisto, uma vez que se faz necessário atualizar o plano de



ação anual, identificando as metas alcançadas e traçando novas metas para o ano seguinte.

Aprovado pelo Conselho Deliberativo na reunião de 27/09/2023 ata nº 321.

Pedro Ivo de Sousa Tau
Presidente do CaraguaPrev
Certificado ANBIMA CPA-10



Luana Moussalli Forcioni Guedes
Diretora Financeira
Certificado ANBIMA CPA-10



Rose Ellen de Oliveira Faria
Diretora de Benefícios



Paulo Henrique Passos do Nascimento
Diretor Administrativo

