



IPREVI

PLANO DE METAS 2018

IPREVI

❖ **Manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP).**

O CRP é um documento fornecido pela Secretaria de Políticas de Previdência Social



– SPS, do Ministério da Previdência Social, que atesta o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº 9.717 de 27 de novembro de 1998, pelo Regime Próprio de Previdência Social - RPPS do Município, ou seja, atesta que o ente federativo segue normas de boa gestão. O CRP é disponibilizado por meio eletrônico, dispensada a assinatura manual ou aposição de carimbos, contém

numeração única e tem validade de 180 dias a contar da data de sua emissão. Ele será exigido nos casos de: realização de transferências voluntárias de recursos pela União; celebração de acordos, contratos, convênios ou ajustes; concessão de empréstimos, financiamentos, avais e subvenções em geral de órgãos ou entidades da Administração direta e indireta da União; liberação de recursos de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais; e pagamento dos valores referentes à compensação previdenciária devidos pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, em razão do disposto na Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999.

❖ **Revisão/Auditoria nos processos de concessão de benefícios concedidos nos últimos 10 anos.**

A decisão por essa revisão foi tomada com o intuito de aprimoramento organizacional e fiscalizador. Pois, através da realização contínua do processo de recadastramento foram sendo percebidas algumas inconsistências, assim, foi criado um *checklist* como ferramenta importante de análise sucinta e incisiva para identificação da inconsistência e, conseqüentemente, sua correção atendendo as medidas cabíveis ao problema apontado.



cabíveis ao problema

❖ **Informatização dos processos de perícia médica e reabilitação dos servidores.**

De modo a acompanhar os avanços compreendidos pela era da globalização da rede de informações virtual, o IPREVI almeja a informatização de todos os processos de perícia médica e de reabilitação dos servidores. O fito tal medida é facilitar o acesso e garantir maior rapidez organizacional da Instituição, permitindo assim, o oferecimento de um serviço maior qualidade e agilidade.



de
de

❖ **Realização de trabalho social com os servidores ativos, aposentados e pensionistas.**

Visto que o IPREVI deseja transparecer para a sociedade viçosense mais do que a face de um mecanismo puramente de organização burocrática de um sistema previdenciário, vislumbra-se a ideia da implantação de um projeto social a ser realizado com os servidores ativos, aposentados e pensionistas.



Ainda no campo das ideias, tudo é muito novo e “imaturo”, mas acreditamos no seu desenvolver para chegar-se ao campo material, de execução.

❖ **Aprimoramento do jornal informativo do IPREVI.**



O jornal informativo é uma ferramenta já bastante utilizada por outros institutos previdenciários em todo o país. O seu objetivo é de prestar informações aos servidores vinculados ao instituto e a sociedade de modo geral, trata-se de um informativo feito a cada quadrimestre.

❖ **Cartilha explicativa sobre o IPREVI e regras de concessão de benefícios.**

A cartilha explicativa já existe no IPREVI, no entanto, encontra-se desatualizada e precisando de alguns aprimoramentos. Portanto, a



decisão tomada foi de revisá-la para que seja feita as devidas atualizações legislativas. Tal instrumento é essencial para suprimir eventuais dúvidas do cidadão, é um meio simples e efetivo de esclarecimento.

❖ **Participar do Certificado de Boa Gestão Previdenciária.**

O Prêmio Boas Práticas de Gestão Previdenciária é uma iniciativa da Associação Nacional de Entidades de Previdência dos Estados e Municípios – ANEPREM e tem o apoio do Ministério da Previdência Social – MPS, da Revista Investidor Institucional – RI e da Revista RPPS do Brasil. Em suma, o Prêmio visa estimular as unidades gestoras de RPPS a desenvolverem boas práticas de gestão, por



meio de ações que possam otimizar seu desempenho, e garantir sua confiabilidade junto aos seus servidores, segurados, clientes, fornecedores e toda a sociedade. Neste sentido, o principal objetivo é de reconhecer e premiar os gestores e as Unidades Gestoras de RPPS, bem como o Prefeito ou Governador, que mais desenvolveram práticas baseadas nos princípios da transparência, equidade, ética, responsabilidade corporativa e social. Portanto, concorrer a tal premiação estimula um aprimoramento interno.

❖ **Programa de reabilitação funcional com acompanhamento por psicóloga.**

Reabilitar é promover ao paciente sua recuperação ao nível máximo possível de adaptação física, psicológica e social, com o objetivo de reduzir o impacto de uma incapacidade ou deficiência, e dessa forma proporcionar uma maior integração social do indivíduo. Um programa de reabilitação bem delineado pode reduzir os déficits causados por



quadros neurológicos como doença de Alzheimer, AVC (Acidente Vascular Cerebral), encefalites, doença de Parkinson, traumatismos cranioencefálicos, dentre outros. Além

destes, os quadros neuropsiquiátricos como Déficit de Atenção (TDAH), depressão e compulsões também podem ter benefícios com a reabilitação através de intervenções que lhes ofereçam capacidade de autonomia e independência funcional. Além de o IPREVI estar comprometido com o bem-estar de seus segurados, a reabilitação é uma exigência da Lei nº 1634/2004 em seu artigo 37. Esta é uma forma de fazer valer a garantia constitucional de bem estar e Justiça Social aos trabalhadores.

❖ **Revisão anual da aposentadoria por invalidez.**

A aposentadoria por invalidez é concedida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nessa condição. Por isso, é salutar que haja uma revisão contínua da



concessão do benefício, pois, ao contrário do auxílio doença que tem o caráter temporário, a aposentadoria por invalidez é de caráter permanente. Sendo assim, a fiscalização deve se atentar ao máximo para que se evite fraudes no sistema de concessão, evitar tais fraudes significa evitar que o fundo assecuratório seja gasto em vão, de forma abusiva ou arbitrária.

❖ **Implantação do SIPREV.**



O SIPREV é uma ferramenta de Gestão das informações referentes a servidores públicos ativos, inativos, pensionistas e demais dependentes, da União, Estados, Distrito Federal e Municípios que possuam Regime Próprio de Previdência Social – RPPS. O Software foi desenvolvido pela Unidade de Desenvolvimento Ceará (UDCE) da Dataprev e ajudará a coibir fraudes previdenciárias. A vantagem é a garantia do cumprimento da legislação no momento da concessão de um benefício por ser desenvolvido por órgão competente para normatizar; a gratuidade; código aberto; treinamento gratuito oferecido pelo Ministério da Previdência Social; retorno de informações de óbitos, cartórios, vínculos

no RGPS, etc. obtidas com o cruzamento dos dados do RPPS com diversos sistemas sob a Gestão deste Ministério; será disponibilizado no Portal Software Público; será mantido pela DATAPREV garantindo a modernização constante do sistema. Desta forma, a implantação do SIPREV é mais uma ferramenta organizacional interna e também externa, de modo que, oferece um acesso à informação mais prático e ágil.

❖ **Compensação Previdenciária.**

O COMPREV tem por objetivo operacionalizar a Compensação Previdenciária entre o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social dos Servidores Públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos casos de contagem recíproca de tempo de contribuição para efeito de aposentadorias e pensões, visando atender à Lei nº 9.796 de 05 de maio de 1999 e



ao Decreto nº 3.112, de 6 de julho de 1999, alterado pelo Decreto nº 3217, de 22 de outubro de 1.999 e a Portaria MPAS nº 6.209 de 16 de dezembro de 1.999. Sendo assim, a compensação previdenciária seria o efetivo repasse financeiro entre o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e o IPREVI. A Compensação Previdenciária é cabível nos casos em que o servidor público averbou para sua aposentadoria períodos de atividade com recolhimento previdenciário ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), mediante certidão emitida pelo INSS, ou ainda, quando o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) certifica ao ex-servidor (através de CTC - certidão de tempo de contribuição) os períodos por ele trabalhado, e este utiliza na aposentadoria concedida pelo INSS, excluído o período concomitante. Fica também excluída da Compensação Previdenciária a aposentadoria compulsória, aposentadoria por invalidez decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada nos arts. 20, 21 e 151 da Lei nº 8.213/91, e a pensão dela precedida. Os processos de COMPREV feito pelo IPREVI até o exercício de 2015 foram indeferidos pelo INSS por inconsistência nas informações. Só neste ano de 2016, após a visita à Agência Regional do INSS em Barbacena e em reunião com a diretora, elaboramos um plano de trabalho e que em julho/2016 já rendeu resultados positivos com o procedimento de compensação previdenciária por parte do INSS para com o IPREVI. Portanto, a partir deste ano

(2016) estamos efetuando os processos COMPREV de forma ágil e precisa com o intuito de recebermos os valores que foram contribuídos com o INSS.

❖ **Analisar o mercado financeiro e os produtos de investimentos disponíveis, a fim de buscar melhor retorno para a Carteira do IPREVI, atingindo a meta atuarial definida pela Política de Investimento Anual.**

Todas as decisões relacionadas a novos investimentos contêm certo grau de incerteza, tanto no que diz respeito à informação na qual as decisões estão baseadas como no que diz respeito às suas consequências. Assim, o sucesso de uma pesquisa mercadológica é uma ferramenta de orientação para as tais. Isso significa que a pesquisa deve ser aplicada somente quando os seus resultados contribuirão para diminuir a



incerteza ou influenciar decisões. A informação, por si só, não leva à decisão nem ao sucesso: é preciso escolher um curso de ação que ajude a identificar problemas e oportunidades e que indique caminhos que reduzam as incertezas. Não há qualquer razão para se fazer uma pesquisa mercadológica se o tomador de decisão (o empreendedor) não pretende alterar sua posição inicial, não acredita ou não compreende os seus verdadeiros resultados. Não obstante, a Política de Investimentos compreende um conjunto de diretrizes e medidas que norteiam a gestão de longo prazo dos ativos dos planos de benefícios. Combina aspectos de filosofia de investimentos e de planejamento, tendo por pano de fundo o conceito de equilíbrio e perenidade dos planos de benefícios, e visa mitigar a ocorrência de desequilíbrios por meio do estabelecimento de uma composição de ativos que otimize a relação entre risco e retorno da carteira, em consonância com os objetivos do Fundo. Esta Política é composta por elementos que compreendem a missão do Fundo, a definição de tolerância ao risco, os objetivos de investimento, a política de composição de ativos, a estrutura de gestão de investimentos e a avaliação de desempenho. Portanto, é visando melhores retornos para a Carteira do IPREVI que a análise de mercado é extremamente recomendável para que se atinja a meta atuarial definida pela Política de Investimento Anual do Instituto.

❖ Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do DF e dos Municípios.

O “Pró-Gestão RPPS” foi instituído pela Portaria de nº 185, de 14 de maio de 2015. Segundo o disposto no art. 2º da própria publicação supracitada, o objetivo do Pré-Gestão RPPS é de “incentivar os Regimes Próprios de Previdência



Social (RPPS) a adotarem melhores práticas de gestão previdenciária, que proporcionem maior controle dos seus ativos e passivos e mais transparência no relacionamento com os segurados e a sociedade”. A adesão a tal programa é facultativa, devendo ser formalizada por meio de termo assinado pelo (s) representante (s) legal (is) do ente federativo e da unidade gestora do RPPS. Com intuito de alcançar tal objetivo delineado acima, o IPREVI almeja consolidar o Pró-Gestão na sua política institucional, apesar do caráter de adesão ser facultativo, o instituto reconhece a importância de tal programa a título de eficiência, clareza e compromisso para com todos.

❖ Aprimoramento do site do IPREVI.

Vislumbrando uma maior transparência e acessibilidade a população no geral, o IPREVI almeja efetuar aprimoramentos pontuais no seu site. Pois, além de uma ferramenta de contato externo com o fito de, muitas das vezes, sanar dúvidas pontuais, ele representa uma das faces mais visíveis da Instituição. Portanto, é de extrema relevância



que o site seja o mais claro, coeso, com uma linguagem fácil e acessível, na medida do possível.

❖ Cálculo Atuarial

→ Fundo Previdenciário

Anexo 3. Projeções de Quantitativo de Participantes, Remuneração e Benefícios e Fluxo de Caixa do Fundo Previdenciário

Anexo 3.a. Quantitativo de Participantes

Ano	Ativos Existentes	Ativos Futuros	Total de Ativos	Aposentados Atuais	Pensionistas Atuais	Aposentados Futuros	Pensionistas Futuros	Total de Aposentados e Pensionistas	Total de Participantes
2017	659	0	659	15	6	0	0	21	680
2018	641	98	740	15	6	9	2	31	771
2019	629	132	761	15	6	11	4	36	797
2020	619	168	787	14	6	13	7	40	827
2021	606	211	816	14	6	16	9	46	862
2022	587	266	853	14	6	26	12	58	911
2023	567	323	891	13	6	36	15	71	961
2024	551	382	933	13	6	44	19	81	1.014
2025	534	438	972	13	6	52	22	92	1.064
2026	517	489	1.006	12	6	59	26	103	1.109
2027	491	553	1.044	12	5	76	30	123	1.167
2028	475	613	1.087	12	5	84	34	135	1.222
2029	454	659	1.113	11	5	96	38	151	1.264
2030	431	712	1.143	11	5	111	43	170	1.312
2031	406	760	1.166	11	5	128	48	191	1.357
2032	380	818	1.199	10	5	146	53	215	1.413
2033	354	867	1.221	10	5	170	59	244	1.464
2034	333	907	1.240	9	5	183	65	261	1.501
2035	309	953	1.263	9	5	199	71	284	1.546

Anexo 3.c. Fluxo de Caixa

Ano	Recargas do Fundo				Benefícios de Aposentados e pensionista	Despesas			Diferença Receitas - Despesas	Saldo de Caixa		
	Contribuição do Ente	Contribuição dos participantes	Compensação Previdenciária	Dívida para com o RPPS		Total Receitas	Auxílios	Despesas Administrativas			Total Despesas	
2017	2.692.158,67	1.594.708,96	3.459,08	0,00	1.926.150,34	6.216.477,05	323.278,67	414.624,33	269.947,08	1.027.850,08	5.188.626,97	38.695.876,22
2018	3.218.441,82	1.906.454,50	7.273,01	0,00	2.321.812,57	7.453.981,90	679.720,56	495.678,17	346.628,09	1.522.026,82	5.931.955,08	44.628.831,30
2019	3.360.859,16	1.990.815,87	8.799,85	0,00	2.677.729,88	8.038.204,76	822.415,78	517.612,13	361.966,52	1.701.994,43	6.336.210,33	50.965.041,63
2020	3.538.565,36	2.096.080,72	9.741,07	0,00	3.057.982,50	8.702.289,65	910.380,64	544.880,99	381.105,59	1.836.467,22	6.865.822,43	57.830.864,06
2021	3.744.647,93	2.216.154,40	11.529,43	0,00	3.469.851,64	9.444.183,60	1.077.516,40	576.720,14	403.300,80	2.057.537,34	7.386.646,26	65.217.510,32
2022	3.957.121,72	2.344.013,94	15.521,98	0,00	3.913.050,62	10.229.708,26	1.450.652,60	609.443,62	426.184,35	2.486.280,57	7.743.427,69	72.960.936,01
2023	4.181.123,92	2.476.702,38	19.784,53	0,00	4.377.636,28	11.055.267,11	1.849.021,41	643.942,62	450.309,52	2.943.273,55	8.111.993,56	81.072.831,57
2024	4.425.197,64	2.621.280,24	22.647,54	0,00	4.864.375,69	11.933.501,31	2.116.592,37	661.532,86	476.596,41	3.274.721,64	8.658.779,67	89.731.711,24
2025	4.668.774,90	2.765.564,02	26.113,56	0,00	5.383.922,67	12.844.355,15	2.440.519,43	719.046,65	502.629,62	3.662.395,90	9.181.959,25	98.913.670,49
2026	4.904.288,88	2.905.524,60	28.822,19	0,00	5.934.820,23	13.773.465,90	2.693.662,33	755.320,13	528.195,89	3.977.178,35	9.796.287,55	108.709.958,04
2027	5.131.942,66	3.040.368,44	35.048,63	0,00	6.522.567,48	14.729.957,23	3.275.572,62	790.379,97	552.713,27	4.618.665,86	10.111.291,37	118.821.249,41
2028	5.376.931,41	3.185.486,20	38.286,54	0,00	7.129.274,96	15.729.979,11	3.878.181,63	828.111,14	579.088,70	4.985.391,47	10.744.587,64	129.565.637,05
2029	5.524.332,06	3.272.808,75	43.554,79	0,00	7.773.950,22	16.614.645,82	4.070.541,05	850.812,58	594.973,64	5.516.327,47	11.098.318,35	140.664.155,40
2030	5.712.375,87	3.384.196,41	48.589,98	0,00	8.439.849,32	17.585.070,58	4.541.026,39	879.773,56	615.226,27	6.036.026,22	11.548.964,36	152.213.139,76
2031	5.937.218,64	3.458.166,14	55.358,94	0,00	9.132.788,39	18.483.532,11	5.173.732,41	899.000,83	628.671,91	6.701.405,15	11.782.128,96	163.995.286,72
2032	6.002.030,53	3.555.815,83	62.533,36	0,00	9.839.716,00	19.460.095,72	5.844.238,94	924.383,81	646.422,24	7.415.044,99	12.045.050,73	176.040.317,45
2033	6.113.881,76	3.622.159,81	70.809,75	0,00	10.562.419,05	20.369.270,37	6.617.734,11	941.610,22	659.468,69	8.217.813,02	12.151.457,35	188.191.774,80
2034	6.211.518,19	3.680.000,40	78.947,01	0,00	11.291.516,49	21.259.972,09	7.191.309,01	956.647,39	668.984,19	8.816.940,59	12.443.031,50	200.634.806,30
2035	6.344.384,59	3.758.717,49	83.416,85	0,00	12.038.038,38	22.224.607,31	7.795.967,69	977.110,39	683.293,98	9.456.372,06	12.768.235,25	213.403.041,55

Anexo 7. Projeções de Quantitativo de Participantes, Remunerações e Benefícios e Fluxo de Caixa
Anexo 7.a. Quantitativo de Participantes

Ano	Ativos Existentes	Ativos Futuros	Total de Ativos	Aposentados Atuais	Pensionistas Atuais	Aposentados Futuros	Pensionistas Futuros	Total de Aposentados e Pensionistas	Total de Participantes
2017	658	0	658	352	111	0	0	463	1.121
2018	577	0	577	343	108	69	4	524	1.102
2019	556	0	556	334	105	80	8	526	1.082
2020	530	0	530	325	101	95	12	533	1.063
2021	501	0	501	315	98	114	16	543	1.044
2022	464	0	464	305	94	140	21	561	1.024
2023	426	0	426	295	91	166	26	578	1.005
2024	384	0	384	285	88	198	31	601	985
2025	345	0	345	274	84	226	36	621	966
2026	311	0	311	264	81	250	42	636	947
2027	273	0	273	253	77	277	48	655	927
2028	230	0	230	242	74	308	54	678	908
2029	204	0	204	231	71	323	60	685	889
2030	174	0	174	220	68	342	66	696	870
2031	151	0	151	209	64	354	73	700	851
2032	118	0	118	198	61	374	80	713	832
2033	96	0	96	187	58	385	87	716	813
2034	77	0	77	176	55	391	94	716	793
2035	54	0	54	166	52	401	101	720	774



❖ CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES E CONSELHEIROS

Capacitação dos servidores e conselheiros do IPREVI em cursos voltados à área específica de atuação e também sobre a área previdenciária. A participação em eventos deste tipo contribui sobremaneira para a otimização da gestão do

Instituto pois apresenta informações atuais e promove o debate entre os RPPS, além de fortalecer o segmento.

❖ POLÍTICA DE SEGURANCA DA INFORMAÇÃO



Programa de conscientização sobre segurança da informação tem como objetivo principal influenciar servidores e colaboradores a mudarem seus hábitos, bem como criar a consciência de que todos são corresponsáveis pela Segurança da Informação. Esse processo de conscientização deve ser contínuo, para manter os usuários alertas e para prepará-los para os novos riscos e ameaças que surgem a cada dia.