



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE NILÓPOLIS
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE NILÓPOLIS – PREVINIL

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO SERVIDORES DO
MUNICÍPIO DE NILÓPOLIS - PREVINIL**

2025 - 2029



SUMÁRIO

MENSAGEM DA DIRETORIA	05
APRESENTAÇÃO	06
BREVE HISTÓRICO SOBRE PREVIDÊNCIA	06
BREVE HISTÓRICO DO PREVINIL.....	07
DIRETORIA EXECUTIVA, CONSELHO FISCAL., CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMITÊ DE INVESTIMENTOS	07
VALORES ORGANIZACIONAIS	08
MISSÃO	08
VISÃO	08
POLÍTICA DE QUALIDADE	08
OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	09
PLANO DE AÇÃO	09
FERRAMENTAS ESTRATÉGICAS DE GESTÃO.....	09
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	12
OBJETIVOS E METAS PARA O QUINQUÊNIO 2025-2029.....	16



MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezados Servidores, segurados, autoridades públicas e sociedade Nilopolitana,

É com grande comprometimento que compartilharemos alguns objetivos e ações pretendidas para este ano de 2025. Desde a sua criação em 1991, o PREVINIL vem desempenhando papel fundamental de dedicação, acolhimento, cuidado, segurança e de relacionamento com os servidores públicos aposentados e pensionistas do Município de Nilópolis, visando proporcionar a esse público certa estabilidade, dignidade e proteção financeira.

Nossas ações refletem o nosso compromisso histórico e diário com o bem-estar dos servidores públicos municipais aposentados e pensionistas.

Ao longo dos anos, o Instituto continuou se adaptando às mudanças legislativas e, também, às demandas da sociedade. Dessa forma, nos tornamos uma Instituição acessível, acolhedora, resolutiva, e eficiente, demonstrando a nossa capacidade de evoluir em consonância com as exigências legais e as necessidades e segurança de nossos beneficiários.

Nosso maior compromisso é continuar evoluindo e garantindo a manutenção dos benefícios pagos de forma sustentável, sendo guiados pelos nossos princípios, zelando sempre pela transparência e boas práticas previdenciárias.

Atenciosamente,

Diretoria Executiva



1. APRESENTAÇÃO

Trata o presente documento do Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Nilópolis – PREVINIL para o quinquênio 2025/2029, o primeiro deste formato de longo prazo a ser elaborado pelo Instituto em toda sua história.

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta de gestão cuja principal função é estabelecer o direcionamento da organização para o futuro, promovendo, para isso, o alinhamento dos recursos e esforços disponíveis. Através desta ferramenta, os gestores podem definir o planejamento, a organização, a direção e o controle das metas e atividades que serão definidas para cada ano, permitindo nortear as ações gerenciais do PREVINIL dentro de um plano previamente determinado, melhorando assim a qualidade do processo de tomada de decisões, influenciando nos resultados esperados para o alcance de sua visão de futuro.

O Planejamento estratégico do PREVINIL visa atender à necessidade de incorporar o planejamento à sua rotina de gestão, ao qual deve ser amplamente divulgado, incluindo as ações a serem implementadas, metas para melhoria de cada processo, responsabilidades, prazos e o monitoramento qualitativo de seus resultados. A divulgação das principais diretrizes do Plano de Ação ou Planejamento Estratégico e dos resultados de sua análise qualitativa é um requisito essencial para a Certificação do Programa Pró-Gestão RPPS e para uma boa gestão previdenciária.

2. BREVE HISTÓRICO SOBRE PREVIDÊNCIA

Previdência é uma forma de seguro coletivo que busca garantir ao trabalhador, da área pública ou privada, uma renda mensal quando ele cessa suas atividades laborais. É um sistema de Seguridade Social que assegura o sustento do trabalhador através do pagamento de um benefício denominado de aposentadoria, seja por idade, por tempo de contribuição ou por incapacidade permanente para o trabalho. Garante ainda, aos seus dependentes, em caso de morte do trabalhador, amparo através do benefício denominado de pensão. A Previdência Social é assegurada a todos os trabalhadores, através de 02 (dois) regimes:

1 – REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS (INSS): responsável pelo pagamento de benefícios previdenciários aos empregados, empregados domésticos, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial, da área privada e da área pública (não estatutários), denominados segurados.



2 – REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS: responsável pelo pagamento de benefícios a todos os servidores públicos efetivos, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, denominados segurados. Em se tratando do Município de Nilópolis, o gestor do RPPS é o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Nilópolis – PREVINIL.

3. BREVE HISTÓRICO DO PREVINIL

O PREVINIL é o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Nilópolis, responsável pela gestão do seu Regime Próprio. Têm como atribuições a concessão, manutenção e o pagamento de aposentadorias e pensões, de todos os poderes, órgãos e entidades municipais, incluindo a arrecadação e gestão de recursos e fundos previdenciários, assim como: a centralização; a administração; o gerenciamento e a sua operacionalização.

O Instituto foi criado em 1991, através da Lei Complementar nº 05 de 10 de outubro de 1991, sendo regulamentado pela Lei Municipal nº 5584/1991, e reestruturado através das Leis Complementares nº 47/2003, 56/2004 e atualmente é regido pelas Leis Complementares nº 141/2018 e nº 143/2018 e suas alterações promovidas pelas Leis 166/2021 e 172/2022.

4. DIRETORIA EXECUTIVA, CONSELHO FISCAL, CONSELHO ADMINISTRATIVO E COMITÊ DE INVESTIMENTOS

Diretoria Executiva

Rodrigo Serpa Florêncio
Diretor-Presidente

Alberto Zampaglione
Diretor Administrativo e Financeiro

Isabel Cristina de Oliveira dos Santos
Diretora Jurídica

Solange Dutra
Diretora de Benefícios

Conselho de Administração Membros Titulares

Jaime Herculano Silva de Souza
Carlos Rafael Drummond Alvarez
Marcos Antonio da Silva Santos
Magna Alvarenga Dallia
Marcelo Neves Monteiro
Rodrigo Serpa Florêncio

Conselho Fiscal Membros Titulares

Fagner Luiz Domingos da Silva
Evandro Araújo da Silva
José Augusto Candido de Souza

Comitê de Investimentos

Alberto Zampaglione
Danielle Villas Bôas Agero Corrêa
Atos Gabriel Braga Ventura
Rodrigo Serpa Florêncio
Solange Dutra



5. VALORES ORGANIZACIONAIS

Considerando os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, bem como a promoção de valores morais e princípios éticos que norteiam a conduta dos Servidores públicos e a sociedade, primamos pelos seguintes valores organizacionais:

1. Comprometimento Ético;
2. Gestão Transparente;
3. Responsabilidade social;
4. Respeito aos direitos humanos (Valorização do ser humano);
5. Humanização no atendimento
6. Trabalho em equipe;
7. Integridade e Profissionalismo (Comprometimento com resultados);
8. Modernidade.

6. MISSÃO

“Conceder e manter o benefício previdenciário, com eficácia e dignidade aos nossos segurados, servidores ativos, inativos e pensionistas, trabalhando com humanização, ética e responsabilidade.”

Ser referência na gestão de serviços previdenciários em nível nacional por meio da qualificação permanente dos seus servidores, buscando eficiência dos serviços e garantindo a sustentabilidade do sistema.

7. VISÃO

Ser uma gestão de excelência, com ética e transparência em seus atos e disseminar a cultura previdenciária entre os servidores públicos do município de Nilópolis.

8. POLÍTICA DE QUALIDADE

O PREVINIL tem como Política da Qualidade o rigor técnico e o comprometimento de gerir com excelência a Previdência do Município de Nilópolis, visando ao atendimento humanizado e à satisfação dos segurados e dependentes, com processos de melhoria contínua através do aperfeiçoamento dos nossos servidores.



9. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

Objetivos são os resultados a serem perseguidos continuamente pela organização. Estratégias são os caminhos, escolhidos dentre várias opções, a serem trilhados para se alcançar a orientação definida para a organização.

10. PLANO DE AÇÃO

Os Planos de Ação consistem em um conjunto de ações planejadas para alcançar as metas associadas aos objetivos estratégicos. O Plano de Ação possui periodicidade anual.

11. FERRAMENTAS ESTRATÉGICAS DE GESTÃO

Na definição de um planejamento estratégico, algumas ferramentas administrativas são muito úteis e essenciais para a identificação de todos os pontos-chave da organização, sejam eles referentes aos seus negócios, forças, fraquezas, entre outros.

Duas ferramentas foram utilizadas na elaboração deste planejamento estratégico: a Cadeia de Valor e a Matriz SWOT.

CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor (ou ainda Cadeia de Valor de Porter) é uma ferramenta de gestão de processos que ajuda a identificar as atividades de uma empresa que geram valor para os clientes. Apesar do PREVINIL não ser uma empresa, esta ferramenta pode ser facilmente adaptada para sua realidade, com o Instituto ocupando o papel da empresa e os segurados e demais servidores desempenhando o papel de clientes.

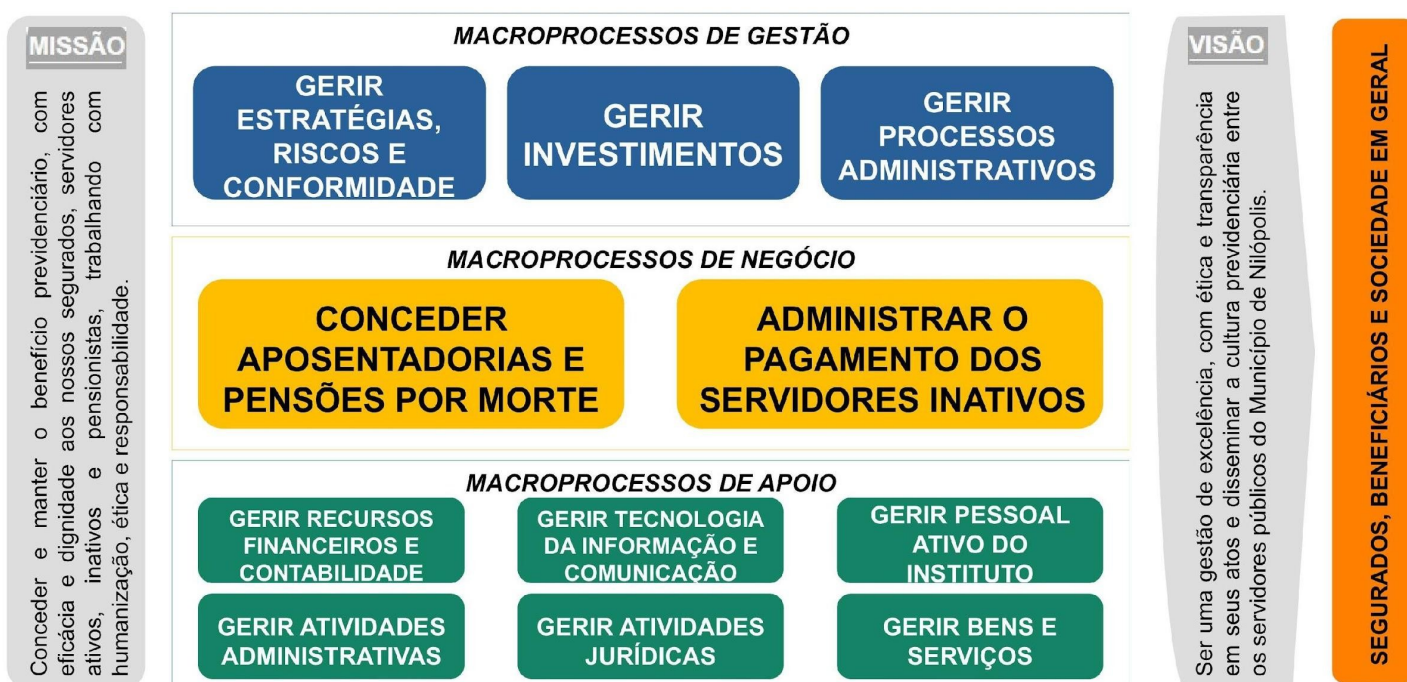
A cadeia de valor foi criada por Michael Porter, professor da Harvard Business School, em 1985. Ela é composta por três tipos de processos:

- Processos primários, que geram valor diretamente para os clientes
- Processos de apoio, que geram valor indiretamente, apoiando os processos primários
- Processos de gestão, que também geram valor para o cliente.

A cadeia de valor de Porter pode ser usada para identificar processos que precisam ser reestruturados, identificar processos que podem ser potencializados, identificar a vantagem competitiva e melhorar a eficiência da organização, entre outros.

CADEIA DE VALOR

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE NILÓPOLIS - PREVINIL



Conforme a cadeia de valor elaborada acima, foram identificados como processos primários a concessão dos benefícios de aposentadoria e pensão por morte e a manutenção do pagamento desses benefícios. Esses são os macroprocessos de negócio, a atividade principal do PREVINIL (ligada diretamente à sua missão) e que geram valor aos segurados (seus clientes).

Os macroprocessos de gestão estão ligados à administração do Instituto e foram identificados como parte deste procedimento a gestão de estratégias, riscos e conformidade, investimentos e processos administrativos. Esses pontos são fundamentais e devem receber especial atenção quando da formulação de estratégias.

Por fim, mas não menos importante, os macroprocessos de apoio. Por definição, são os processos que ocorrem de forma paralela ao funcionamento do Instituto, e são necessários para a realização operacional dos processos de gestão e de negócio. As atividades localizadas neste processo são a gestão de recursos financeiros e contábeis, recursos humanos, bens e serviços, tecnologia de informação e comunicação e atividades jurídicas e administrativas do PREVINIL.

A cadeia de valor elaborada identifica os processos de negócio, gestão e apoio e dão base para a utilização da próxima ferramenta de gestão

MATRIZ SWOT

A matriz SWOT é uma ferramenta de gestão que analisa os pontos fortes e fracos de uma empresa, organização, produto, serviço ou pessoa. Ela é também conhecida como análise FOFA, em português. A sigla SWOT vem do inglês Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats, que significam, respectivamente, Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças. A matriz SWOT é usada para identificar pontos de crescimento, tomar decisões estratégicas, melhorar o planejamento estratégico, solucionar problemas e desenvolver projetos mais sólidos. Sendo assim, essa importante ferramenta estratégica para os Regimes Próprios de Previdência Social pode ser utilizada para diagnóstico dos ambientes internos e externos do PREVINIL.



Ao identificar os elementos que têm impacto direto na performance, essa ferramenta nos capacita a:

- **Identificar os pontos fortes da organização:** Recursos, habilidades, diferenciais competitivos e vantagens que colocam o PREVINIL em uma posição de destaque.
- **Reconhecer os pontos fracos do Instituto:** Desafios, limitações, áreas que necessitam de aprimoramento e aspectos que podem comprometer o crescimento.
- **Explorar as oportunidades que o ambiente oferece:** Novas tendências, nichos inexplorados, demandas emergentes e fatores externos que podem ser utilizados a favor do Instituto.
- **Estar atentos às ameaças:** Competidores implacáveis, mudanças no cenário regulatório, crises econômicas e outros fatores externos que podem colocar em risco a estabilidade.

12. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

A análise dos processos de gestão são o ponto de partida de um planejamento estratégico. E para isso, as ferramentas de gestão são fundamentais para sua definição. Com base nas ferramentas citadas anteriormente, diversas informações gerenciais podem ser encontradas e utilizadas como base para a definição do planejamento estratégico de longo prazo e tomadas de decisão.

Através da Cadeia de Valor, foram identificados que os segurados são os clientes do PREVINIL, ou seja, aqueles que serão beneficiados pelos seus “serviços”. Também foi possível identificar que o negócio do Instituto é a concessão e o pagamento dos benefícios previdenciários, com a ajuda de todos os processos de apoio, também identificados.

Seguindo o diagnóstico, definidos os processos principais e os beneficiários pela existência do Instituto, a Matriz SWOT mapeou todo o ambiente, interno e externo, a fim de demonstrar as principais forças e fraquezas, oportunidades e ameaças que se relacionam com o PREVINIL.

De posse das informações, foram identificados:

- 17 tópicos relacionados a FORÇAS;
- 6 tópicos relacionados a FRAQUEZAS;
- 7 tópicos relacionados a OPORTUNIDADES; e
- 6 tópicos relacionados a AMEAÇAS.

Dessa forma, a planilha abaixo, nos mostra o peso de cada item da análise ambiental com seu devido percentual e breve relato retirado de comparação entre forças e fraquezas, e das oportunidades e ameaças.

Forças	47%	Forças estão mais altas que as fraquezas. Mantenha esse resultado!
Fraquezas	17%	Fraquezas estão mais baixas que as forças. Esse é um bom sinal, mas não pode se acomodar!
Oportunidades	19%	As oportunidades estão mais altas do que suas ameaças. Vale a pena pensar em planos de ação para reduzir as ameaças e aproveitar as oportunidades.
Ameaças	17%	As ameaças estão menores que as oportunidades. Mesmo assim, a instituição precisa pensar em planos de ação para diminuir os riscos delas acontecerem.

Tratados os dados, é importante ressaltar que a diferença entre as oportunidades e as ameaças identificadas foi de apenas 2% (dois por cento). Isso significa que o Instituto deve se atentar à formulação de estratégias que possam mitigar as ameaças e acentuar as oportunidades.



Abaixo, segue a lista pormenorizada das Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças encontradas no diagnóstico institucional:

PONTOS FORTES

Autonomia administrativa e financeira – por ser uma autarquia, o PREVINIL é dotado de autonomia administrativa (pode adotar normatizações próprias para regular o funcionamento de suas atividades) e financeira (possui dotação orçamentária própria e possibilidade de alocação dos seus recursos sem necessidade de autorização expressa do poder executivo).

Quadro próprio de servidores – o Instituto possui seu quadro próprio de servidores, composto pelo quadro dos servidores efetivos e comissionados.

Plano de Carreira consistente – através da Lei Municipal nº 6.576, de 27 de setembro de 2018, foi criado o plano de cargos, carreiras e vencimentos do PREVINIL, sendo atualizado pela Lei Complementar nº 186, de 26 de dezembro de 2023.

Capacitação contínua dos servidores – os servidores do Instituto são incentivados, através do programa de educação previdenciária, a participarem de cursos, palestras, seminários e congressos realizados pelo TCE-RJ, EVG, ENAP e pelas associações de entidades de previdência (ABIPEM, ANEPREM, AEPREMERJ, entre outros).

Eficiência na Concessão dos Benefícios – benefícios concedidos em prazo razoável e, em alguns casos, de forma mais célere que o prazo normal.

Boas práticas de Governança – adoção de boas práticas de governança corporativa nas atividades do Instituto, com o PREVINIL sendo anualmente reconhecido por suas ações nos prêmios entregues pelas associações previdenciárias, especialmente o 1º lugar no Prêmio Boas Práticas de Gestão Previdenciária da ANEPREM, no ano de 2022, e o 3º lugar em 2021, bem como a Certificação do Pró-Gestão Nível II.

Capacitação dos Membros de Órgãos Colegiados – todos os membros do Comitê de Investimentos e Diretoria Executiva certificados pela SPREV com a certificação CGINV e DIRIG, respectivamente, bem como a maioria dos membros do Conselho Deliberativo e Fiscal certificados pela SPREV com a certificação CODEL e COFIS, respectivamente. Todos os membros dos órgãos colegiados possuem nível superior de escolaridade.

Equilíbrio Financeiro e Atuarial – com a entrada em vigor do novo plano de amortização do RPPS do Município de Nilópolis, foi atendida a exigência de equacionamento do déficit atuarial no CADPREV.

CRP Administrativo – como consequência do atendimento da exigência acima citada, foi gerado o Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) Administrativo do Município.

Transparência – divulgação de todos os atos do PREVINIL (portarias, atas de reunião, relatórios de gestão, informações referentes à licitações e contratos) no Portal de Transparência próprio, dentro do site do Instituto.

Ouvidoria – o PREVINIL dispõe de Ouvidoria própria, com servidor designado especialmente para esse fim.



Pagamento dos inativos e pensionistas em dia – pagamento dos aposentados e pensionistas do Município rigorosamente em dia, sendo antecipado em diversas ocasiões.

Projetos de Inovação – elaboração de projetos como o “PREVINIL em casa” (atendimento e abertura de processos administrativos de forma totalmente eletrônica durante a pandemia), que conquistou o 1º lugar na categoria Gestão do Prêmio de Inovação da ANEPREM, em 2021, e o “PREVINILCAST” (*podcast* em áudio visando levar educação previdenciária ao servidor público de Nilópolis), que conquistou o 5º lugar na categoria Transformação Digital do Prêmio de Inovação da ANEPREM, em 2022.

Atendimento humanizado e de qualidade – atendimento de qualidade, de servidor para servidor, tanto na forma presencial como por telefone/*whatsapp*.

Adequação da legislação previdenciária – realização da reforma previdenciária local, através da Emenda à Lei Orgânica nº 24, de 29 de junho de 2022 e Lei Complementar nº 172, de 03 de agosto de 2022 (estabelecem regras para o regime próprio de previdência social do município de Nilópolis, de acordo com a Emenda Constitucional nº 103/2019), adequação da alíquota de contribuição do servidor e patronal (Lei Complementar nº 155, de 17 de dezembro de 2020), instituição do regime de previdência complementar no Município (Lei Ordinária nº 6.661, de 10 de novembro de 2021), entre outros.

COMPREV operacionalizado – Sistema de Compensação Previdenciária em funcionamento e operacionalização entre o RPPS local e o RGPS e com outros RPPS.

Diversificação da carteira de investimentos – investimentos diversificados em diversos segmentos (renda fixa e renda variável), de acordo com os limites previstos na legislação e política de investimentos vigentes.

PONTOS FRACOS

Cargos efetivos vagos – cargos de provimento efetivo que no momento se encontram disponíveis, como Técnico Previdenciário, Técnico Administrativo, Técnico em Contabilidade, Procurador e outros, que poderia estar preenchidos e aumentando a força de trabalho do Instituto.

Sobrecarga do arquivo físico – espaço destinado ao arquivo de documentos e processos em vias de lotação, com praticamente todas as prateleiras ocupadas e sem espaço para expansão do espaço físico do arquivo.

Ambiente interno pequeno – salas pequenas e pouco espaço físico interno, o que impede o PREVINIL de receber eventos de proporções maiores, como seminários, cursos e congressos.

Sede não própria – atualmente a sede do Instituto é um conjunto de salas alugadas, dentro de um prédio comercial privado.

Equipamentos com muito tempo de uso – especialmente o servidor e equipamentos para o *backup* das informações, necessitam de melhorias e novos componentes.



Educação previdenciária e relacionamento com os segurados – melhorar o relacionamento com os segurados ativos, inativos e pensionistas, realizando palestras, seminários e atividades com os mesmos, bem como o retorno do “Café com o aposentado”.

OPORTUNIDADES

Realização de concurso público – realizar um concurso público para admissão de novos servidores ativos, a fim de preencher as vagas em aberto existentes.

Investimentos – atentar às oportunidades de novos investimentos no mercado, que aumentem a rentabilidade dos recursos do Instituto.

Implementação de novas tecnologias – utilização de novas tecnologias gratuitas e disponíveis ao público, como o assinador digital do Portal Gov.Br e ferramentas de inteligência artificial.

Capacitação e treinamento dos servidores – Incentivo à participação dos servidores do PREVINIL aos diversos congressos, seminários e eventos do ramo previdenciário.

Mudança de sede – avaliar as possibilidades de um novo imóvel para abrigar a sede do PREVINIL, através de aquisição ou doação da Prefeitura.

Parcerias – convênios e parcerias com outras instituições visando oferecer serviços aos segurados do Instituto.

Fomento à Educação Previdenciária – incentivar a educação previdenciária aos servidores ativos do Município e também dos inativos e pensionistas, através da realização de seminários.

AMEAÇAS

Alterações na legislação – atenção às mudanças de leis que possam alterar rotinas ou procedimentos estabelecidos do Instituto

Adequações à nova lei de licitações – a nova lei de licitações entrou em vigor totalmente a partir de 01.01.2024 e deu especial atenção ao planejamento das contratações e trouxe a obrigações de novos documentos, que devem ser observados.

Atraso no repasse das contribuições e parcelamentos – atentar a possíveis atrasos nos repasses de recursos do poder executivo (contribuições, parcelamentos, plano de amortização) que possam impactar no pagamento dos benefícios.

Rentabilidade negativa – riscos atrelados ao mercado financeiro, que podem fazer com que certos títulos tenham perdas de recursos.

Concessão de benefícios em desconformidade com a legislação – atenção às concessões, evitando que benefícios não paritários sejam concedidos com paridade, por exemplo.

Crescimento das despesas e do déficit atuarial – possibilidade de aumento das despesas do Instituto e desequilíbrio atuarial.



13. OBJETIVOS E METAS PARA O QUINQUÊNIO 2025-2029

O quadro contendo os objetivos e metas propostos para o quinquênio 2025-2029, bem como seus responsáveis e previsão de início e término, encontram-se no Anexo I deste documento.

Nilópolis, 04 de fevereiro de 2025.

Rodrigo Serpa Florêncio

Presidente

Alberto Zampaglione

Diretor Administrativo e Financeiro

Isabel Cristina de Oliveira dos Santos

Diretora Jurídica

Solange Dutra

Diretora de Benefícios



Aprovação do Conselho de Administração

O presente Planejamento Estratégico para o quinquênio 2025-2029 foi apresentado ao Conselho de Administração que o aprova na forma supra.

Nilópolis, 13 de fevereiro de 2025.

Carlos Rafael Drummond Alvarez
Presidente do Conselho de
Administração Procurador Jurídico do
PREVINIL

Magna Alvarenga Dalia
Representante dos Servidores Indicado pelo Prefeito Municipal

Marcelo Neves Monteiro
Representante indicado pelos Servidores através de Assembleia Geral

Marcos Antonio da Silva Santos
Representante dos Servidores Indicado pela Câmara Municipal

Jaime Herculano Silva de Souza
Representante indicado pelos Servidores através de Assembleia Geral

Rodrigo Serpa Florêncio
Presidente do PREVINIL

Aprovação :

Título: Planejamento Estratégico 2025-2029	Elabora por: Diretoria Executiva	Data de Elaboração: 04-02-2025
Aprovação : Conselho de Administração	Data da aprovação: 13-02-2025	Registro de Aprovação: Ata da 2ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração

ANEXO I - OBJETIVOS E METAS PARA O QUINQUÊNIO 2025-2029

DIMENSÕES ESTRATÉGICAS	PROJETOS	ÁREA RESPONSÁVEL	PRIORIDADE			INÍCIO	PREVISÃO DE TERMINO	PERIODICIDADE
			ALTA	MÉDIA	BAIXA			
Controle Interno	Revisão do mapeamento dos fluxos processuais do Instituto existentes e elaboração dos não existentes	Todos os setores	X			2025.1	2025.2	Contínuo
	Revisão dos manuais dos departamentos e elaboração dos não existentes	Todos os setores	X			2025.1	2025.2	Contínuo
	Manutenção das atividades de controle interno e da unidade de controle interno setorial	Controle Interno	X			2025	2029	Contínuo
	Manutenção e organização do acervo normativo federal, estadual e municipal referente ao RPPS	Todos os setores		X		2025	2029	Contínuo
	Verificação do cumprimento da política de segurança da informação do Instituto pelos fornecedores	Departamento de Informática		X		2025	2029	Contínuo
	Realização da prova de vida anual dos aposentados e pensionistas	Protocolo / Atendimento	X			2025	2029	Anual
	Realização do recadastramento dos servidores ativos	Protocolo / Atendimento	X			2028.1	2028.12	5 anos
	Elaboração dos relatórios de atividades anual dos setores	Todos os setores	X			2025	2029	Anual
	Elaboração do Relatório de Governança Corporativa (relatório de prestação de contas anual – compilação dos relatórios de atividades)	Presidência	X			2025	2029	Contínuo
	Elaboração do Plano de Ação Anual	Presidência	X			2025	2029	Anual
Governança Corporativa	Elaboração do Planejamento Estratégico	Presidência	X			2025	2029	5 anos
	Elaboração do Relatório de Gestão Previdenciária	Presidência	X			2025	2029	Mensal
	Realização da Avaliação Atuarial anual do RPPS	Presidência / Consultoria Atuarial	X			2025	2029	Anual
	Manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS	Diretoria Executiva / Conselho de Administração / Município	X			2025	2029	Contínuo
	Revisão das aposentadorias por incapacidade permanente	Presidência / Benefícios / Perícia Médica	X			2026	2028	2 anos
	Elaboração e Análise dos relatórios analíticos de investimentos	Consultoria Financeira / Comitê de Investimentos	X			2025	2029	Mensal
	Credenciamento de novos fundos e diversificação da carteira de investimentos, de acordo com a legislação vigente	Comitê de Investimentos		X		2025	2029	Contínuo
	Manutenção da Certificação Nível II ou ascensão ao Nível III do Pró-gestão RPPS	Comissão Pró-Gestão / Todos os setores	X			2025.3	2025.10	3 anos
	Gerenciar com mais eficiência as sugestões apontadas na pesquisa de satisfação do IPREV	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Contínuo
	Realizar visitas técnicas a outros Institutos, para troca de experiências e busca de inovação através de intercâmbio de conhecimentos previdenciários para trazer conhecimento e experiências	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Anual
	Mantém atualizadas as informações do Instituto no Portal da Transparência	Departamento de Informática	X			2025	2029	Contínuo
	Manutenção das atividades de Ouvidoria	Ouvidoria		X		2025	2029	Contínuo
	Publicação das atas das reuniões dos Conselhos de Administração e Fiscal, Comitê de Investimentos e Diretoria Executiva	Conselhos / Comitê de Investimentos / Diretoria / Departamento de Informática	X			2025	2029	Contínuo
	Realização de concurso público para provimento de cargos efetivos vagos	Diretoria Executiva / Conselho de Administração	X			2027	2028	-
	Manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP administrativo	Diretoria Executiva	X			2025	2029	Semestral
	Revisão e adequação da legislação previdenciária local	Diretoria Executiva / Conselho de Administração		X		2025	2029	Contínuo
	Aquisição de novos equipamentos para melhoria da infraestrutura	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Contínuo
	Buscar ações de inovação tecnológica e de melhoria contínua dos serviços do Instituto	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Contínuo
Busca de um novo imóvel para abrigar a futura sede do Instituto	Diretoria Executiva / Conselho de Administração	X			2025	2029	Contínuo	
Educação Previdenciária	Elaboração do cronograma de estudos e educação previdenciária do Instituto	Diretoria Executiva	X			2025	2029	Anual
	Capacitação dos servidores do Instituto em relação ao Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social	Diretoria Executiva	X			2025	2029	Contínuo
	Capacitação dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal e do Comitê de Investimentos, responsáveis pelo acompanhamento, fiscalização e decisões relativas à gestão e dos investimentos	Diretoria Executiva	X			2025	2029	Contínuo
	Retomada do projeto "PREVINILCAST", com produção de conteúdo previdenciário para os segurados e sociedade em geral	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Bimestral
	Realização do "Café com o Aposentado", visando estreitar o laço do Instituto com seus segurados	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Semestral
	Realização de Audiência pública com segurados e sociedade	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Anual
	Participação em congressos, seminários, palestras e eventos de gestão previdenciária, estaduais e nacionais	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Contínuo
	Filiação à entidades de previdência nacional e estadual	Diretoria Executiva		X		2025	2029	Anual
	Realização de um seminário previdenciário no Município de Nilópolis	Diretoria Executiva / Conselho de Administração		X		2025.11	2025.11	Anual