



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE MARIANA – IPREV MARIANA**

Período: 2024/2028

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
DO INSTITUTO.....	4
DADOS GERAIS DE IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE	4
PLANO ESTRATÉGICO	5
DIRETRIZES ESTRATÉGICAS.....	5
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
PLANOS DE AÇÃO	5
MAPA ESTRATÉGICO.....	5
MATRIZ SWOT.....	7
IDENTIDADE ESTRATÉGICA.....	8
PROCESSO ESTRATÉGICO	8
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	9
OS OBJETIVOS DO MAPA ESTRATÉGICO SÃO:.....	15
NOSSOS OBJETIVOS, PLANOS, INDICADORES E METAS	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
ANEXO I.....	19

INTRODUÇÃO

Este procedimento foi desenvolvido com o objetivo de sistematizar o processo de elaboração e revisão do Planejamento Estratégico do IPREV Mariana. Aplica-se, portanto, a todas as áreas e unidades. A responsabilidade por estabelecer, manter e melhorar o assunto contido neste documento é a Diretoria Executiva, além de controlar se os procedimentos e atividades descritos estão sendo cumpridos pelos servidores do Instituto.

A elaboração deste planejamento visa definir estrategicamente ações de curto, médio e longo prazo nas áreas de competência do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana – IPREV MARIANA a serem implantadas e executadas pela diretoria executiva do Instituto durante o quinquênio de 2024 a 2028.

O Planejamento Estratégico do IPREV atende à necessidade de incorporar o planejamento à sua rotina de gestão e desenvolver um Plano de Ação ou Planejamento Estratégico. Este plano 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.

Para continuar atuando com eficiência, eficácia e efetividade, o **Planejamento Estratégico 2024 - 2028**, por sua importância e abrangência, foi desenvolvido pela Diretoria Executiva e apreciado pelo Conselho Municipal de Previdência e pelo Conselho Fiscal do IPREV Mariana, este planejamento será revisto anualmente e modificado sempre que se fizer necessário.

DO INSTITUTO

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana – IPREV MARIANA, é uma autarquia municipal com personalidade jurídica própria, com autonomia financeira e administrativa, responsável por garantir, ao servidor público municipal estatutário, segurado e seus dependentes, o direito à concessão, manutenção e pagamento de benefícios de aposentadoria e pensão por morte, conforme prevê a Lei Complementar Municipal nº 064/2008, e suas alterações.

O quadro social do IPREV MARIANA é composto por três categorias de membros:

Patrocinadores – Prefeitura Municipal de Mariana, Câmara Municipal de Mariana, Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) e o IPREV MARIANA;

Segurados, ativos e inativos - O servidor público titular de cargo efetivo dos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, suas autarquias, inclusive as de regime especial e fundações públicas, bem como os aposentados, excluídos os servidores ocupantes, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público;

Dependentes – Nos termos da Lei Complementar Municipal nº 064/2008: I - Classe I – o cônjuge, a companheira (o) e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos de idade ou inválido, que viva sob a dependência econômica do segurado; II - Classe II – os pais e o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido.

DADOS GERAIS DE IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE

Razão Social/Unidade Gestora: Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana – IPREV MARIANA

CNPJ: 30.317.936/0001-01

Natureza Jurídica: Autarquia Municipal

Endereço: Rua Santa Cruz, 28, Barro Preto – Mariana/MG

Normas de Criação: Lei Complementar Municipal nº 064/2008, a qual foi alterada parcialmente pela Lei Complementar 173/2018 e posteriores.

PLANO ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico é um documento corporativo elaborado para um período de (5) cinco anos. Ele é composto pelas diretrizes estratégicas, que incluem mapa estratégico, objetivos estratégicos, indicadores e planos de ação ou projetos estratégicos. O Plano Estratégico deve ser considerado como um instrumento de gestão para orientação da tomada de decisão.

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana – IPREV MARIANA, define através deste planejamento estratégico suas principais ações de curto, médio e longo prazo, compreendendo os anos de 2024 a 2028 visando adotar boas práticas de gestão que garantam a qualidade dos serviços prestados aos seus segurados ativos, aposentados e pensionistas e a busca da sustentabilidade do regime previdenciário a fim de garantir o pagamento dos benefícios previdenciários presentes e futuros.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

As Diretrizes Estratégicas são um conjunto formado pela visão, missão, valores e objetivos estratégicos do IPREV.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos são desafios a serem realizados no longo prazo e que representam a estratégia da organização, ou seja, o caminho escolhido para o alcance da visão.

PLANOS DE AÇÃO

Os Planos de Ação consistem em um conjunto de ações planejadas para alcançar as metas associadas aos objetivos estratégicos.

MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico é uma representação visual que esclarece a relação de causa e efeito entre os objetivos estratégicos. Esses objetivos são distribuídos em quatro perspectivas: Sustentabilidade; Clientes; Processos Internos; Aprendizado e Crescimento.

MAPA ESTRATÉGICO DO IPREV MARIANA 2024-2028

MISSÃO

Garantir a concessão dos benefícios previdenciários legalmente previstos aos servidores públicos do município de Mariana e seus dependentes de direito, sempre com dignidade, transparência, respeito, eficiência, governabilidade, solidariedade e sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio.

VISÃO

Ser referência em gestão de Regime Próprio de Previdência, sendo reconhecida pela sustentabilidade do regime previdenciário e pela excelência na gestão dos seus segurados e pela comunidade como órgão de previdência sólido e confiável.

VALORES

Incentivar, preservar e cultivar condutas e procedimentos que valorizem a Ética, Eficiência, Transparência, Capacitação Permanente, Responsabilidade e Sustentabilidade.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Educação
Previdenciária



- Estimular as competências por meio de capacitações e treinamentos.
- Fortalecer os Programas de Educação Previdenciária.

Previdência
Sustentável



- Garantir os Direitos Previdenciários;
- Buscar o equilíbrio financeiro e atuarial;
- Promover o reconhecimento da qualidade dos serviços prestados.

Segurados e
Beneficiário



- Acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPREV com a manutenção do pagamento das aposentadorias e pensões;
- Manter a qualidade no atendimento e o Controle Social.

Processos
Internos e
Infraestrutura



- Aprimorar a comunicação, prover infraestrutura, serviços de apoio e recursos materiais e tecnológicos adequados
- Manter um banco de dados atualizado e realizar avaliações atuariais para garantir a sustentabilidade financeira do Instituto.

RESULTADOS ESPERADOS

Assegurar a sustentabilidade orçamentária e financeira e promover a gestão responsável e eficiente dos recursos

Garantir a satisfação dos segurados com a oferta e a qualidade dos serviços prestados

MATRIZ SWOT

A Análise SWOT, também chamada de Análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas, Ameaças), é essencial para o planejamento estratégico dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Utilizada para levantar informações cruciais que definem os contextos interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças) da instituição, essa metodologia permite uma avaliação detalhada dos elementos que afetam a organização. Com isso, o RPPS pode discernir suas principais vantagens no mercado, enfrentar desafios existentes, explorar possibilidades de expansão e prevenir riscos potenciais. 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 nos colocam em uma posição de destaque.
- **Reconhecer os pontos fracos do IPREV Mariana:** Desafios, limitações, áreas que necessitam de aprimoramento e aspectos que podem comprometer o nosso crescimento.
- **Explorar as oportunidades que o mercado oferece:** Novas tendências, nichos inexplorados, demandas emergentes e fatores externos que podem ser utilizados a nosso favor.
- **Estar atentos às ameaças:** Competidores implacáveis, mudanças no cenário regulatório, crises econômicas e outros fatores externos que podem colocar em risco a nossa estabilidade.

As declarações corporativas do IPREV Mariana incluem a Missão, Visão e Valores. A Matriz SWOT, composta por forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, mede os aspectos

internos e externos que podem afetar ou impactar a entrega de valores aos segurados e ao Município de Mariana/MG.

Os objetivos estratégicos do IPREV são estabelecidos, juntamente com os aspectos relevantes para a construção de uma linha de trabalho que permita aos servidores do IPREV utilizar e formar as ações que melhor permitam atingir os objetivos de curto, médio e longo prazo.

O IPREV tem a oportunidade de debater as atividades que impulsionarão o RPPS de Mariana, aplicando melhorias e enfrentando os riscos inerentes à gestão de longo prazo dos recursos vinculados ao pagamento de aposentadorias e pensões.

Metas, indicadores e controles são construídos para permitir o acompanhamento da execução das atividades planejadas, projetar os resultados a serem atingidos e avaliar, por meio de indicadores, os resultados alcançados.

IDENTIDADE ESTRATÉGICA

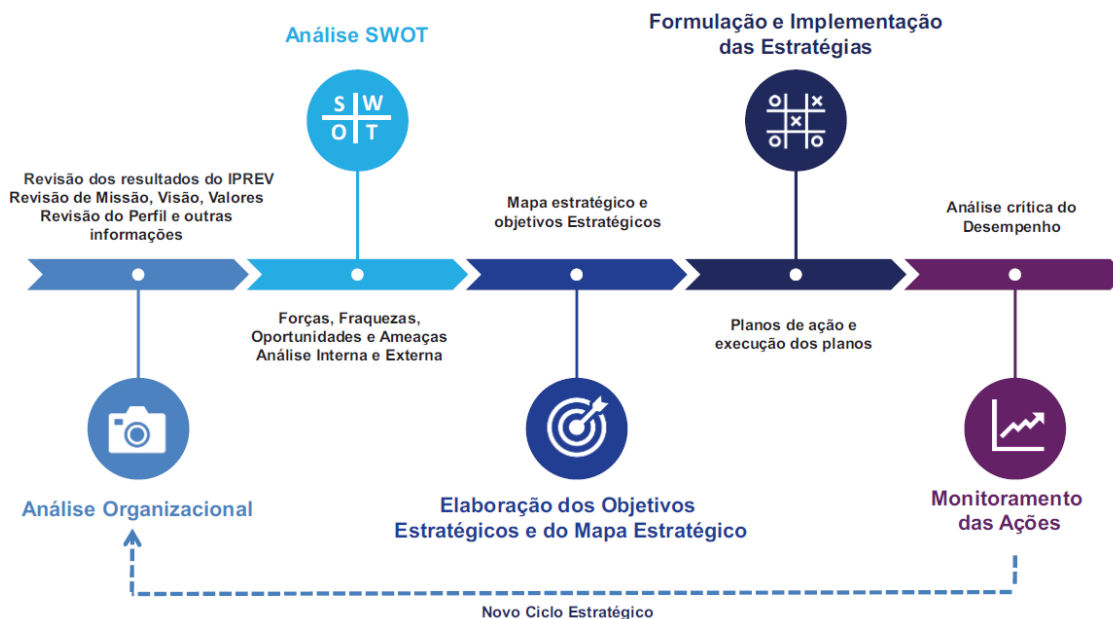
As primeiras reuniões da gestão foram fundamentais para a elaboração da Identidade Estratégica do IPREV. Nesta fase, a ênfase foi dada à criação dos princípios orientadores das ações e provisões do Instituto, por meio do campo de atuação do seu Negócio, sua Missão institucional, sua Visão de futuro e os Valores que fundamentam a tomada de decisão da Instituição. A conclusão desses princípios orientadores pode ser mais bem entendida conforme segue:

PROCESSO ESTRATÉGICO

O Planejamento Estratégico é definido como um processo que proporciona à organização concentrar esforços para alcançar uma situação futura desejada, de um modo mais eficiente, eficaz e efetivo.

O processo estratégico para o desenvolvimento dos trabalhos e a elaboração do Plano Estratégico 2024-2028 do IPREV é composto por um conjunto de decisões e uma preparação realizada por meio de pessoas que interagem e discutem entre si, buscam conhecimento, analisa-o, negociam e chegam a um alinhamento ganhando consistência. Tal processo exige coordenação permanente, adesão, envolvimento e engajamento, sendo intensamente participativo.

Para o desenvolvimento dos trabalhos foi utilizada a seguinte metodologia:



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

A análise estratégica representa o ponto de partida do processo de planejamento, fornecendo à organização os dados essenciais para definir sua rota estratégica. Esta fase inicial, conhecida como “diagnóstico estratégico”, é dedicada a avaliar a condição atual do órgão no período em questão.

Com base nas ferramentas já mencionadas, atribuídas outras implicitamente, o grupo de trabalho inicialmente formado pela Diretora Presidente do Instituto, juntamente com o corpo de Diretores e o Controlador Interno, iniciou a análise dos ambientes internos e externo do IPREV.

Nessa fase do processo de construção do planejamento estratégico, foram identificados através de pesquisas, entrevistas e observações, os principais desafios do Instituto para o período 2024-2028. São questões críticas da área de atuação do Instituto que precisam ser equacionadas e resolvidas, são desafios estratégicos a serem vencidos no período.

Após análise de ambientes, foram definidas as metas da Instituição, as partes interessadas e as respectivas necessidades e expectativas de cada parte. Essa etapa será revisada, anualmente, com a participação dos Diretores, servidores e demais colaboradores.

O Planejamento Estratégico e a Análise SWOT se configura como um processo crucial para o sucesso de qualquer organização, guiando-a por um caminho sólido e assertivo. Assim,

nesta etapa, a Análise SWOT surge como ferramenta fundamental, fornecendo a base para a construção de uma estratégia eficaz para levantamento da análise interna (Forças e Fraquezas) e da externa (Oportunidades e Ameaças).

É crucial ressaltar que, ao contrário das variáveis externas, que fogem ao controle da organização com seus recursos atuais, as variáveis internas podem ser moldadas e aprimoradas por meio de ações estratégicas bem definidas.

Tabulando as informações debatidas, foram apontados:

- 16 tópicos relacionados a Forças;
- 9 tópicos relacionados a Oportunidades;
- 15 tópicos relacionados a Fraquezas; e
- 7 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	34%	Suas forças estão mais altas ou iguais as suas fraquezas, mantenha esse resultado!
Fraquezas	32%	Suas fraquezas estão mais baixas que as suas forças, esse é um bom sinal, mas não se acomode!
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	15%	As ameaças estão menores que as oportunidades, mesmo assim, a instituição precisa pensar em planos de ação para diminuir os riscos de elas acontecerem o quanto antes.

Esses dados foram tratados um a um, sendo analisado sua gravidade, urgência e tendência. Esta análise apresentou dado numérico individualizado, que organizou cada item de acordo com sua prioridade.

A breve análise dos resultados obtidos nos revela importantes direcionadores para tomadas de decisões junto ao Instituto de Previdência. A tímida diferença entre as forças (34%) e fraquezas (32%), sinaliza que há muitas ações a serem desenvolvidas no intuito de potencializar as forças e na direção de minimizar as fraquezas.

Para tanto, os planos de ações com as metas específicas - para os tópicos levantados das fraquezas - devem ser minuciosamente tratados com zelo e perseverança, para que a efetividade das ações seja manifestada nos indicadores de desempenho, alcançando a eficácia esperada.

O mesmo ocorre, com proporções maiores, na relação entre oportunidade (18%) e ameaças (16%), tendo está e aquela, fortemente influenciadas pelo contexto político neste momento de época de eleição e outros fatores externos.

O Planejamento Estratégico do IPREV Mariana se configura como um roteiro essencial para guiar a organização em sua jornada de renovação, crescimento e transformação. Através de um processo metódico e participativo, buscamos transcender a mera gestão rotineira e alçar voos mais altos, impulsionados pela vontade coletiva de aprimoramento.

PONTOS FORTES:

- **Autonomia administrativa:** O IPREV Mariana possui autonomia para gerir seus recursos e tomar decisões estratégicas, o que lhe confere maior flexibilidade e agilidade na busca por seus objetivos.
- **Quadro de servidores efetivos:** A equipe do IPREV Mariana é composta por profissionais efetivos e dinâmicos, com grande potencial para contribuir para o desenvolvimento da organização.
- **Modernização da comunicação com o público:** O IPREV Mariana investe na modernização de seus canais de comunicação, como website e redes sociais, para facilitar o acesso do público aos seus serviços.
- **Reestruturação administrativa e organizacional:** O IPREV Mariana vem implementando um processo de reestruturação administrativa e organizacional, visando otimizar seus processos e aumentar sua eficiência.
- **Eficiência na Concessão de Benefício:** O IPREV Mariana se destaca pela eficiência na concessão de benefícios aos seus segurados, com prazos médios e razoáveis de processamento nas análises e concessão.
- **Perícia Própria do Instituto:** O IPREV Mariana possui expertise própria na área previdenciária, o que lhe permite oferecer serviços de alta qualidade aos seus segurados.
- **Atendimento:** O IPREV Mariana busca oferecer um atendimento humanizado e de qualidade aos seus segurados, através de canais presenciais e online.

- **Relação com Segurado em Atividade:** O IPREV Mariana mantém uma relação próxima com seus segurados em atividade, através de ações de educação previdenciária e outros eventos.
- **Boa governança:** O IPREV Mariana é comprometido com os princípios da boa governança, o que garante a transparência e a lisura de seus atos.
- **Conselho e Diretoria capacitados:** O IPREV conta com membros capacitados e certificados em RPPS.
- **Equilíbrio financeiros:** O IPREV Mariana possui uma situação financeira sólida, o que lhe permite investir em projetos de desenvolvimento e modernização.
- **Imagem perante servidores municipais:** O IPREV Mariana possui uma boa imagem perante os servidores municipais, o que facilita a captação de novos talentos.
- **Projetos de Educação Previdenciária:** O IPREV Mariana desenvolve projetos de educação previdenciária para seus segurados, visando conscientizá-los sobre seus direitos e deveres.
- **Transparência:** O IPREV está sempre comprometido com a transparência em seu site e nas redes sociais.
- **Ouvidoria:** O IPREV Possui Ouvidoria própria, um canal de comunicação entre os segurados e o IPREV.
- **Pagamentos em dia:** Pagamentos de fornecedores e segurados, sempre em dia.

PONTOS FRACOS:

- **Falta de um sistema informatizado de gestão rotina administrativa:** O IPREV Mariana ainda não possui um sistema informatizado de gestão completo, o que dificulta o acompanhamento dos seus processos e a tomada de decisões estratégicas.
- **Planos de Carreira:** O IPREV Mariana não possui planos de carreira bem definidos para seus servidores, o que pode desmotivar a equipe e dificultar a retenção de talentos.
- **Falha nos processos de comunicação intersetorial:** O IPREV Mariana enfrenta falhas nos processos de comunicação intersetorial, o que dificulta o diálogo com os entes patrocinadores e outros órgãos públicos.
- **Sobrecarga do arquivo de documentos físicos:** O arquivo de documentos físicos do IPREV Mariana está sobrecarregado, o que dificulta a consulta e o armazenamento de documentos.
- **Condições precárias de algumas estruturas prediais:** Algumas estruturas prediais do IPREV Mariana se encontram em condições precárias, o que pode comprometer o bem-estar dos funcionários e dos segurados.
- **Falta de implementação da gestão de risco:** O IPREV Mariana ainda não implementou um sistema de gestão de risco, o que a deixa vulnerável a imprevistos e ameaças.

- **Ausência do Plano de Integridade:** O IPREV Mariana não possui um Plano de Integridade formalizado, o que pode fragilizar o combate à corrupção e à fraude.
- **Instalações em Dissonância com as Regras de Acessibilidade:** As instalações do IPREV Mariana nem sempre estão em conformidade com as regras de acessibilidade, o que dificulta o acesso de pessoas com deficiência.
- **Legislação, em alguns tópicos, se apresenta obsoleta com o contexto previdenciário atual:** Alguns pontos da legislação previdenciária aplicável à IPREV Mariana estão defasados e necessitam de atualização para se adequarem ao contexto atual.
- **Gestão com foco em resultados e metas:** Definição de metas mais claras, mensuráveis e alcançáveis, necessitando de apoio técnico para alcançar o objetivo final.
- **Recursos Humanos para suporte aos servidores:** Melhoria no suporte em algumas atividades específicas que demandam um conhecimento mais aprofundado sobre o assunto.
- **Capacitação dos Servidores:** Investir na qualificação profissional da equipe, aprimorando suas habilidades e conhecimentos para impulsionar a eficiência e a produtividade.
- **Falha na Comunicação institucional:** Falta de comunicação entre os setores (deficiências na comunicação institucional decorrentes da ausência de diálogo entre os setores).
- **Falta de planejamento institucional e orçamentário:** Necessidade de desenvolver uma estratégia mais eficaz para o planejamento institucional e orçamentário, principalmente nas compras e contratações;
- **Sistema de informática obsoleto:** Necessidade de modernização dos equipamentos de informática (Computadores), e a obtenção de um servidor próprio (para armazenamento do banco de dados).

OPORTUNIDADES:

- **Realização de concurso pelos entes patrocinadores:** Ampliar o quadro de funcionários do município através de concursos públicos, selecionando talentos qualificados para fortalecer o RPPS.
- **Uso e Implantação de Novas Tecnologias:** Adotar soluções tecnológicas inovadoras para otimizar processos, automatizar tarefas e aprimorar a experiência do usuário.
- **Repasse das contribuições em dia pelos entes patrocinadores:** Assegurar o recebimento pontual das contribuições dos entes patrocinadores para garantir a saúde financeira do IPREV Mariana.

- **Repasse do COMPREV:** Buscar o repasse regular dos recursos do COMPREV para financiar projetos de desenvolvimento e modernização da organização.
- **Congressos e cursos:** Incentivar a participação dos servidores em congressos, cursos e eventos de capacitação para aprimorar seus conhecimentos e ampliar sua rede de contatos.
- **Reforma da previdência:** Promover debates e discussões sobre a necessidade da reforma da previdência e conscientizar os servidores sobre os impactos da reforma e as medidas necessárias para garantir a sustentabilidade do sistema.
- **Padronização:** Procedimentos e práticas internas

AMEAÇAS:

- **Aposentadoria Voluntária Após Imediata Incorporação de Vantagens do Plano de Cargos e Salários:** Monitorar e buscar soluções para mitigar os efeitos negativos da aposentadoria voluntária precoce, como a perda de talentos experientes e o aumento da despesa previdenciária.
- **Aumento de Aposentadorias devido à falta da Reforma da Previdência:** Acompanhar o impacto do envelhecimento da população e da falta de reforma da previdência na despesa previdenciária e buscar medidas para garantir a sustentabilidade do sistema.
- **Impasse com imóvel:** Buscar soluções para resolver o impasse com o imóvel, como a negociação com o proprietário, a busca por um novo local ou a construção de uma sede própria.
- **Plano de cargos e salários dos servidores pouco atraente:** Revisar e atualizar o plano de cargos e salários para torná-lo mais competitivo e atraindo e retendo talentos.
- **Falta de concurso público:** Defender a realização de concursos públicos no âmbito do município para suprir a necessidade de novos servidores qualificados e garantir a continuidade das atividades da organização.
- **Crescimento da despesa previdenciária:** Monitorar e controlar o crescimento da despesa previdenciária para garantir a sustentabilidade do sistema no longo prazo.
- **Falta de adoção de medidas de Gestão Atuarial efetivas e contínuas pelo Ente:** Colaborar com os entes patrocinadores para implementar medidas de gestão atuarial eficazes, como alíquota de amortização e aportes, que garantam a sustentabilidade do sistema previdenciário.

- **Padronização de práticas internas:** Implementação de diretrizes a serem seguidas ao realizar algumas tarefas.

- **O nível de insatisfação dos servidores e segurados em geral com as alíquotas contributivas:** A um grande nível de insatisfação dos segurados em relação a alíquota de 14%.

OS OBJETIVOS DO MAPA ESTRATÉGICO SÃO:

- Conhecer as ameaças e oportunidades do ambiente externo e os pontos fortes e fracos do ambiente interno.
- Desenvolver alternativas administrativas para a gestão do Instituto.
- Desenvolver a consciência coletiva e a visão de conjunto entre os envolvidos na gestão previdenciária.
- Desenvolver um processo descentralizado de decisão na organização.
- Identificar problemas e melhorias nas atividades das áreas.
- Fomentar a Educação Previdenciária para os servidores e a sociedade em geral.
- Modernizar a Infraestrutura para otimizar o espaço físico em função da reestruturação organizacional e funcional.
- Aprimorar a política de comunicação externa e interna, com a divulgação das ações desenvolvidas.
- Promover uma direção única para todos e propiciar envolvimento e comprometimento da equipe com os objetivos organizacionais.
- Qualificar os serviços e obter melhores resultados operacionais.
- Realizar ações sustentáveis no desenvolvimento das atividades diárias e quando da realização de encontros com os aposentados e pensionistas.
- Garantir o atendimento de qualidade dos seus segurados e promoção de ações de diálogo com os Segurados e a Sociedade.
- Manter a qualidade no atendimento e Controle Social e manter a sustentabilidade da Previdência Municipal.
- Capacitar os membros dos Conselhos de Previdência e Fiscal e do Comitê de Investimentos, responsáveis pelo acompanhamento, fiscalização e decisões relativas a gestão e dos investimentos.
- Capacitar os servidores do Instituto em relação ao Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social.
- Considere a digitalização como uma alternativa para reduzir o volume dos arquivos físicos

- Promoção de campanhas, seminários e palestras que abordem a previdência.
- Implementar ferramenta em 2024 visando a disponibilização do extrato previdenciário de forma on-line e realizar momentos de formação previdenciária com os segurados ativos.
- Fortalecer a política de gestão de pessoas e acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPREV com o pagamento das aposentadorias e pensões.
- Adoção das providências necessárias ao correto funcionamento do sistema e revisão e atualização da legislação municipal.
- Elaborar informativos periódicos visando a publicidade e transparência
- Acompanhar de forma sistemática as aplicações financeiras.
- Realização das atividades do IPREV ITINERANTE com apoio de servidores do IPREV e o apoio da Administração Municipal.
- Consistir em assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas e o equilíbrio financeiro-actuarial entre ativos e passivos (compromissos assumidos).
- Manter e aperfeiçoar a Ouvidoria, canal de comunicação entre os segurados e o IPREV.
- Criar uma cultura previdenciária e estreitar os laços com todos os órgãos que compõem a estrutura municipal para auxiliar o segurado neste período de transição.

As metas e objetivos do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana são definidos com base em diversas áreas estratégicas para o bom funcionamento da instituição. Alguns dos principais objetivos e metas incluem:

- 1. Ações Sustentáveis:** Realizar ações sustentáveis no desenvolvimento das atividades diárias e durante encontros com aposentados e pensionistas.
- 2. Estrutura Organizacional e Física:** Avaliar a viabilidade de reestruturação da infraestrutura física e tecnológica para otimizar o espaço e funcionamento do Instituto.
- 3. Política de Comunicação:** Implementar uma política de comunicação interna e externa eficaz, divulgando as ações realizadas através de diversos meios.
- 4. Aproximação com Executivo e Legislativo:** Aprimorar a comunicação e participação do Executivo e Legislativo nas questões previdenciárias.
- 5. Atendimento de Qualidade:** Garantir um atendimento de qualidade aos segurados, investindo na capacitação dos servidores e conselheiros.
- 6. Audiência Pública:** Realizar audiências públicas para exposição e debates sobre a governança corporativa, resultados da política de investimentos e gestão atuarial.
- 7. Base Cadastral e Avaliação Atuarial:** Manter um banco de dados atualizado e realizar avaliações atuariais para garantir a sustentabilidade financeira do Instituto.

8. Capacitação dos Membros dos Conselhos e Comitê de Investimentos: Investir na formação dos conselheiros e membros do comitê para contribuir para uma gestão previdenciária eficiente.
9. Informativos e Investimentos: Elaborar informativos periódicos visando a publicidade e transparência
10. Acompanhar de forma sistemática as aplicações financeiras para maximizar os resultados dos investimentos.
11. IPREV Itinerante: Realizar atividades itinerantes para se aproximar do público-alvo e esclarecer dúvidas de forma efetiva.

Estas metas e objetivos visam fortalecer a gestão previdenciária, garantir a transparência, sustentabilidade e eficiência operacional do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana.

NOSSOS OBJETIVOS, PLANOS, INDICADORES E METAS

Foi colocada em discussão as propostas para novas contribuições validadas por consenso. Na ocasião, foram definidos os responsáveis por cada projeto estratégico. No momento seguinte, foi realizada a definição da prioridade de execução dos projetos, tendo como base a seguinte classificação:

- ✓ Prioridade alta: Projetos iniciados em 2024;
- ✓ Prioridade média: Projetos iniciados em 2025;
- ✓ Prioridade baixa: Projetos iniciados no período de 2026-2028

Para essa definição, cada diretoria juntamente com a sua equipe informaram a previsão de início, término e duração dos projetos de sua responsabilidade, resultando no quadro estratégico constante no **anexo I**:

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico de **2024 a 2028** do IPREV visa o desenvolvimento de boas práticas, na melhoria contínua e busca da excelência dos resultados, mensurados em indicadores e perspectivas de desempenho eficiente e equilibrado. Visa também nortear as ações da Unidade Gestora, no cumprimento das normas legais, e na observância das melhores práticas de gestão, com o objetivo intermediário de se atender aos requisitos para a manutenção e/ou alteração de nível da certificação do Pró Gestão RPPS.

O Plano Estratégico foi elaborado pela Diretoria Executiva com o apoio do Controle Interno, apreciado pelo Conselho Municipal de Previdência e pelo Conselho Fiscal estando em consonância com as atribuições previstas na Lei de estrutura do Instituto, nos regimentos internos dos órgãos colegiados e demais normativos internos.

Este Planejamento Estratégico norteará as ações do IPREV durante o exercício de 2024 e posteriores, podendo ser revisto durante o ano e modificado de acordo com as necessidades que surgirem durante o desenvolvimento dos trabalhos.

O controle estratégico se dará na forma de avaliação contínua, em que periodicamente os gestores se reunirão e verificarão as medidas adotadas e seus resultados, se estão de acordo com o planejado, e se favoreceram o objetivo do RPPS. O presente Plano ainda será acompanhado pelo Órgão de Controle Interno e os Conselhos de Previdência e Fiscal.

Todas as ações ou metas previstas podem ser revisadas, sempre com o objetivo de atingir alvos estratégicos de acordo com as diretrizes de Visão, Missão e Valores da Instituição.

Mariana, 06 de maio de 2024.

**Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana
IPREV Mariana**

ANEXO I

PROJETOS ESTRATÉGICOS 2024-2028 IPREV MARIANA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROJETOS	RESPONSÁVEL	PRIORIDADE			ÍNICIO	TÉRMINO	DURAÇÃO
			ALTA	MÉDIA	BAIXA			
Educação Previdenciária	Qualificação dos Serviços e obtenção de melhores resultados operacionais.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024.1	2025.1	12 meses
	Realizar ações sustentáveis no desenvolvimento das atividades diárias e quando da realização de encontros com os aposentados e pensionistas.	Diretor Presidente/ Previdenciária		●		2024	2028	5 Anos
	Divulgação mensal do "Você Sabia?", nas redes sociais tendo como base temas sobre Educação Previdenciária e temas relevantes sobre RPPS.	Diretorias	●			2024	2028	Mensal
	Elaboração do jornalzinho informativo e/ou boletim informativo periódico com conteúdo pautado no cenário previdenciário atual, com matérias relacionadas as atividades e atuação do Instituto.	Diretoria	●			2024	2028	Semestral
	Atualizar e divulgar a Cartilha Previdenciária do Instituto.	Diretorias			●	2025	2028	2 Anos
	Elaboração do jornalzinho informativo e/ou boletim informativo periódico com conteúdo pautado no cenário previdenciário atual, com matérias relacionadas as atividades e atuação do Instituto.	Diretorias	●			2024	2028	Semestral
	Manter e aprimorar os Programas: "IPREV ITINERANTE" para os servidores ativos e "CAFÉ COM OS APOSENTADOS" para aposentados e pensionistas.	Diretorias	●			2024	2028	Contínuo
	Capacitação dos servidores do Instituto em relação ao Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social, nos casos de contagem recíproca de tempo de contribuição	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo

para efeito de aposentadorias e pensões, visando atender à Lei vigente.							
Preparar e atualizar as ações para as reuniões do programa “Acolhimento” e IPREV Itinerante.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Mensal
Capacitação dos membros dos Conselhos de Previdência e Fiscal e do Comitê de Investimentos, responsáveis pelo acompanhamento, fiscalização e decisões relativas à gestão e dos investimentos.	Diretor Presidente	●			2024	2028	Contínuo
Criar uma cultura previdenciária e estreitar os laços com todos os órgãos que compõem a estrutura municipal são os principais objetivos do IPREV. Pensando na qualidade de vida dos futuros aposentados e visando auxiliar o segurado neste período de transição, aperfeiçoar e dar continuidade ao Programa Pré-Aposentadoria, que tem como foco minimizar impactos provenientes da inatividade, sendo destinado aos segurados que estão próximos de se aposentar, a fim de se estabelecer diálogo sobre os aspectos biológicos, sociais, financeiros e culturais na fase anterior ao benefício, reduzir ansiedade e promover uma transição mais tranquila para os segurados.	Diretor Presidente		●		2024	2028	Contínuo
Audiência pública com segurados e sociedade	Diretor Presidente		●		2025	2028	Semestral
Fomentar e manter a Educação Previdenciária para os servidores e a sociedade em geral.	Diretor Presidente	●			2024	2028	Contínuo
Criar conteúdo de comunicação interna e externa (mídias digitais, textos informativos, notícias e outros) que ajudem na divulgação das ações de transparência do Instituto e de seus órgãos colegiados.	Comunicação		●		2024	2028	2 Anos

Previdência Sustentável	Acompanhar de forma sistemática as aplicações financeiras.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Contínuo
	Manter a qualidade no atendimento e Controle Social e manter a sustentabilidade da Previdência Municipal por meio de um banco de dados com informações de todos os segurados ativos e inativos e um processo de avaliação atuarial que identifique os compromissos da entidade e de seus participantes em relação ao que foi prometido em termos de benefícios, bem como quais os recursos necessários para garanti-los.	Diretorias	•			2024	2028	5 Anos
	Fortalecer a política de gestão de pessoas e acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPREV com o pagamento das aposentadorias e pensões, realizando levantamentos quanto à evolução dos valores, da população segurada, dos maiores riscos, e demais fatores que possam impactar o resultado atuarial do IPREV.	Diretorias	•			2024	2028	Contínuo
	Consistir em assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas, e o equilíbrio financeiro-atuarial entre ativos e passivos (compromissos assumidos).	Diretorias	•			2024	2028	Contínuo
	Garantir o atendimento de qualidade dos seus segurados e promoção de ações de diálogo com os Segurados e a Sociedade, com a realização de audiência pública para exposição e debates sobre o Relatório de Governança Corporativa, os resultados da Política de Investimentos e da Gestão Atuarial.	Diretor Presidente	•			2024	2028	Contínuo
Segurados e Beneficiários	Divulgação dos 15 anos do IPREV nos canais de comunicação e redes sociais do Instituto. (maio)	Diretorias	•			2024.1	2024.01	01 Mês
	Acompanhamento sistemático das obrigações futuras do IPREV com a manutenção do pagamento das aposentadorias e pensões.	Diretorias	•			2024	2028	Contínuo

Manter a qualidade no atendimento e o Controle Social.	Diretorias	●			2024	2028	5 Anos
Promover mensalmente o acolhimento dos servidores aposentados com entrega de certificados e carteira dos aposentados.	Diretorias	●			2024	2025	Mensal
Aprimorar a comunicação com o Executivo e Legislativo, buscando a participação destes na política e estratégia do IPREV, promovendo a conscientização cada vez maior do Poder Público nas questões previdenciárias.	Diretorias		●		2024	2028	2 Anos
Realizar Audiência Pública de Prestação de Contas quadrimestral em atendimento a LRF N° 101/2000.	Diretorias	●			2024	2028	Quadrimestral
Política de Saúde e Bem-Estar do Servidor: buscar cooperação com programas já existentes no município, ou promover programa de promoção da saúde e bem-estar do servidor do Instituto, com temas voltados para a adoção de práticas saudáveis.	Diretoria		●		2024	2028	Contínuo
Garantir o atendimento de qualidade, ágil e eficiente aos segurados, para que se sintam acolhidos e seguros no seu órgão previdenciário. Reduzir o tempo de espera quanto das demandas solicitadas pelos mesmos.	Diretoria	●			2024	2028	Contínuo
ÁREA: ATENDIMENTO							
Atender com eficácia e eficiência o público, em especial os aposentados, pensionistas, servidores ativos e ex servidores.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo
Gestão ativa dos recursos financeiros.	Área de Investimentos	●			2024	2028	Contínuo
Aprimorar a Política de Comunicação e fortalecer a imagem institucional perante aos interessados.	Comunicação/Diretoria	●			2024	2028	5 Anos
Manter e aperfeiçoar a Ouvidoria, canal de comunicação entre os segurados e o IPREV.	Controladoria	●			2024	2028	Contínuo

Processos Internos e Infraestrutura	Avaliar a viabilidade de reestruturação da infraestrutura física e tecnológica para otimizar o espaço e funcionamento das atividades do Instituto.	Diretora Presidente	●			2024	2025	12 meses
	Atualizar o Código de Ética do Instituto.	Diretorias		●		2024	2026	-
	Propiciar envolvimento e comprometimento da equipe com os objetivos organizacionais, melhorando a qualidade e motivação.	Diretorias	●			2024	2025	12 Meses
	Realizar as ações para manutenção administrativa do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP), conforme dispositivos da Lei 9.717/98.	Diretorias	●			2024	2028	Contínuo
	Participar das premiações de boas práticas de gestão promovidas pelas instituições de previdência própria. (Associações estaduais e nacionais)	Diretoria	●			2024	2028	Anual
	Tecnologia da Informação: Aperfeiçoar a área de Tecnologia da Informação, responsável por executar, gerenciar o planejamento, implantação, configuração e a manutenção de equipamentos, sistemas de informação e da infraestrutura de informática do IPREV.	Diretoria		●		2024	2028	Contínuo
	Transparência: manter diariamente atualizado o site (www.iprevmariana.mg.gov.br), como forma de comunicação e transparência do IPREV para com os seus segurados, sociedade e com os órgãos de controle e fiscalização.	Diretoria	●			2024	2028	Contínuo
	Verificar a possibilidade de realização do recenseamento/Prova de Vida dos aposentados e pensionistas diretamente pela instituição bancária do seu pagamento.	Diretoria	●			2024	2025	Anual
	Apoiar o Município nas questões técnicas sobre a Reforma da Previdência Local (EC 103/2019).	Diretoria		●		2024	2025	1 Ano

Notificar o Município quanto a atualização do Plano de Custeio do déficit atuarial visando sua redução, conforme resultados da Avaliação Atuarial Anual.	Diretoria	●			2024	2028	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		●		2024	2028	Anual
Reunir mensalmente com os setores interno para alinhar e subsidiar questões setoriais do Instituto.	Diretoria	●			2024	2028	Mensal
Manter atualizado e tempestivamente o site eletrônico do Instituto, garantindo a comunicação transparente para seus segurados e os órgãos de controle e fiscalização.	Diretoria	●			2024	2028	Contínuo
Garantir as condições necessárias para o envio nos prazos dos documentos de prestação de contas para os órgãos de fiscalização externos. (TCE/MG e Secretaria de Previdência).	Diretoria	●			2024	2028	Contínuo
Garantir as condições necessárias para o recenseamento anual de aposentados e pensionistas (Prova de Vida).	Diretoria	●			2024	2028	Anual
Realizar as ações necessárias na infraestrutura do Instituto: Melhoria na acessibilidade (rampa para cadeirante); Instalação de isolamento acústico (sala de reuniões) e outras.	Diretoria		●		2024	2025	Contínuo
Manutenção e envio das informações necessárias para operacionalização da Compensação Previdenciária entre o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social.	Diretoria	●			2024	2028	Contínuo
Utilizar de meios digitais visando a redução do uso de papel; incentivar os servidores a utilização de garrafinha d'água e caneca,	Diretoria		●		2024	2028	Contínuo

reduzindo o uso de copos descartáveis; contribuindo com meio ambiente							
Padronizar todos os formulários e procedimentos administrativos do IPREV.	Diretoria	●			2024	2025	Contínuo
Gerenciar com mais eficiência as sugestões apontadas na pesquisa de satisfação do IPREV.	Diretoria	●			2024	2028	Contínuo
Revisão e manutenção da Certificação Nível III do Pró-gestão RPPS	Diretorias e equipe	●			2024	2027	03 anos
Realizar o censo previdenciário dos servidores ativos	Diretoria		●		2025	2025	01 ano
Atualizar periodicamente a base de dados cadastrais dos servidores ativos, inativos e pensionistas.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo
Realizar o recenseamento dos aposentados e pensionistas anualmente no mês de dezembro de cada ano (Prova de vida:).	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Anual
Analisar no prazo legal e razoável todos os processos administrativos previdenciários.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Mensal
Enviar no prazo os processos de benefícios previdenciários (aposentadoria e pensão) para homologações junto ao TCE/MG por meio do FISCAP.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Mensal
Manter em dia os prazos legais e acompanhar às situações apontadas/solicitadas pelos órgãos de Controle Interno e Externo.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo
Realizar os devidos requerimentos de compensação previdenciária após a homologação e publicação dos registros pelo TCE/MG, no prazo de até 60 dias.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo
Acompanhar semanalmente os andamentos (exigências, análises e outros) dos requerimentos feitos e sanar todas as questões levantadas pelo RGPS ou outros RPPS no sistema do COMPREV.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Contínuo

Manter a revisão anual dos benefícios de aposentadoria por invalidez mediante exame médico-pericial.	Diretoria Previdenciária	●			2024	2028	Anual
Implementar ferramenta visando a disponibilização do extrato previdenciário de forma on-line.	Diretoria Previdenciária		●		2024	2028	5 Anos
Considere a digitalização como uma alternativa para reduzir o volume dos arquivos físicos.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	5 Anos
Fortalecer a política de gestão de pessoas	Diretor Administrativo Financeiro		●		2024	2026	2 Anos
Modernização dos equipamentos de informática (Computadores) / Servidor de dados	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024.1	2024.1	06 Meses
Realizar a Reavaliação Atuarial anual e o acompanhamento sistemático da situação financeira e atuarial do Instituto para adoção de ações de equacionamento déficit.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Anual
Acompanhamento e execução das rotinas diárias do setor Administrativo Financeiro, referente a pagamentos, movimentações bancárias, contabilidade, almoxarifado, compras e licitação, dentre outras.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Contínuo
Realizar a gestão de documentos, incluindo organização dos arquivos físicos e digitalização dos documentos da gestão atual e anteriores.	Diretoria Administrativa Financeira		●		2024	2026	02 anos
Acompanhamento e controle de repasses mensais por órgãos da Administração Direta/ Administração Indireta.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Mensal

Manualizar e mapear as rotinas administrativas.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2025	1 Ano
Acompanhar e controlar da execução financeira e orçamentária do Instituto.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Contínuo
Elaboração do Relatório de Governança Corporativa do Instituto, abrangendo todas as áreas.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Semestral
Validar mensalmente os relatórios das folhas de pagamentos, com a quantidade de servidores, valor base e total calculado para repasse e outras obrigações.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Mensal
Acompanhar diariamente os extratos bancários para confirmação dos repasses e outros.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Contínuo
Controlar os repasses da Administração Direta/ Indireta.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Mensal
Realizar a Reavaliação Atuarial anual e o acompanhamento sistemático da situação financeira e atuarial do Instituto para adoção de ações de equacionamento déficit.	Diretoria Administrativa Financeira	●			2024	2028	Anual
Realizar a Gestão Atuarial com a emissão de relatórios técnicos e pareceres atuariais, com assessoria de empresa especializada.	Diretorias	●			2024	2028	Anual
Atendimento com tempestividade das demandas judiciais do IPREV (recursos, defesas e recolhimentos judiciais).	Área Jurídica	●			2024	2028	Contínuo
Manutenção e organização do acervo normativo federal, estadual e municipal referente ao RPPS.	Área Jurídica		●		2024	2028	2 Anos

Padronizar as minutas de portarias, editais, contratos, convênios e outros instrumentos similares	Área Jurídica	●			2024	2025	1 Ano
Aperfeiçoar a Política de Segurança da Informação do Instituto.	Área de Informática		●		2024	2025	2 Anos
Estabelecer regras e normativas quanto ao uso da Internet, do correio eletrônico e dos computadores e outros recursos tecnológicos do RPPS.	Área de Informática		●		2024	2024	2 Anos
Facilitar o acesso a informações para os interessados por meio de programas informatizados reduzindo o deslocamento físico até as dependências do Instituto	Área de Informática		●		2024	2025	2 Anos
Verificar a aplicação das normas internas, da legislação vigente e das diretrizes traçadas pela Administração, buscando maior conformidade dos atos de gestão;	Controladoria	●			2024	2028	Contínuo
Avaliar a eficiência e o grau de segurança dos sistemas de controles internos existentes;	Controladoria	●			2024	2028	Contínuo
Avaliar a eficiência, a eficácia e a economia na aplicação e utilização dos recursos públicos, aperfeiçoando a gestão administrativa;	Controladoria	●			2024	2028	Contínuo
Realizar o monitoramento das ações que proporcionaram a Certificação Institucional de Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social (PRÓ -GESTÃO RPPS) da Secretaria de Previdência;	Controladoria	●			2024	2028	Contínuo
Apresentar sugestões e oportunidades de melhoria após a execução dos trabalhos, visando à racionalização dos procedimentos e aprimoramento dos controles existentes e, em não havendo, implantá-los;	Controladoria	●			2024	2028	Contínuo

Realizar Auditorias nos processos internos conforme definido no Plano Anual de Atividades do Controle Interno.	Controladoria	•			2024	2028	Contínuo
Acompanhar diariamente os cenários econômicos.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Contínuo
Analisar e decidir em conjunto com o Comitê de Investimentos as opções de investimentos que trazem maior rentabilidade, liquidez e segurança para o Instituto sempre observando a Política de Investimentos e a Resolução CMN.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Contínuo
Acompanhar e perseguir o cumprimento da Meta Atuarial com o apoio da Consultoria de Investimentos.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Contínuo
Manter certificado todos os membros do Comitê de Investimentos.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Contínuo
Acompanhar a relação das entidades credenciadas para atuar com o RPPS e as respectivas datas de atualização dos credenciamentos.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Contínuo
Analisar e dar cumprimento ao estudo ALM.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Anual
Elaborar relatório de aderência da carteira de investimentos.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Trimestral
Elaborar a Política de Investimentos, bem como eventuais revisões, submetendo-as a ao Diretor Presidente, para posterior encaminhamento e aprovação pelo Conselho Municipal de Previdência. (novembro)	Área de Investimentos	•			2024	2028	Anual
Realizar relatório mensal da carteira investimentos para acompanhamento do Comitê de Investimentos.	Área de Investimentos	•			2024	2028	Mensal