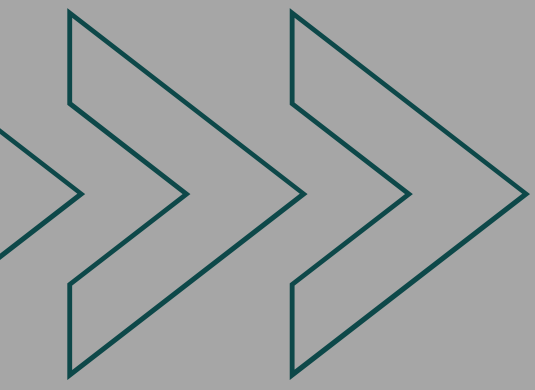
RECIFE PREV SAÚDE RECIFE

Plano de Governança 2024



“O conhecimento e a informação são os recursos estratégicos para o desenvolvimento de qualquer país. Os portadores desses recursos são as pessoas. ”

Peter Drucker

RECIPREV SAÚDE RECIFE

Sumário

1. Introdução	1
2. Governança na Prefeitura Do Recife	2
3. Objetivos do Plano de Governança	5
5. Estrutura de Governança	8
6. Funções e Responsabilidades da Diretoria e Conselhos	9
7. Transparência e Prestação de Contas	10
8. Política de Investimentos	11
9. Gestão de Riscos dos Investimentos	12
10. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal	12
11. Ética e Conduta	13
12. Sustentabilidade do RPPS	14
13. Auditoria e Compliance	14
14. Monitoramento e Revisão da Governança	15
15. Monitoramento e avaliação periódica do Plano de Governança	17
Considerações finais	18
Referências	19

1. Introdução

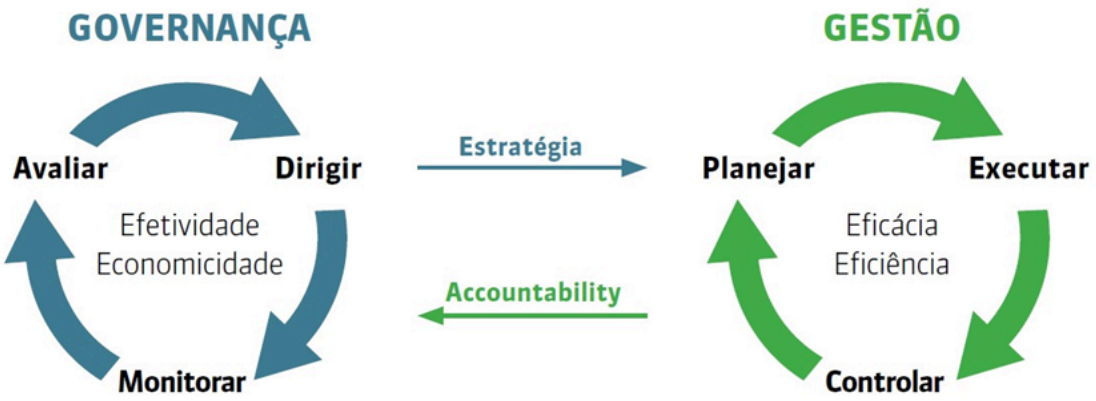
A Autarquia Previdenciária do Município do Recife foi criada pela Lei Municipal nº 16.729, de 27 de dezembro de 2001, com a finalidade de ser a entidade gestora do sistema previdenciário, tendo como patrocinadora a Prefeitura, e, como participantes, os servidores efetivos vinculados à administração direta, suas Autarquias e Fundações, assim como a Câmara Municipal.

Em 2005, por ordem da Lei Municipal nº 17.082, de 14 de janeiro de 2005, instituiu o Sistema de Saúde destinado aos servidores da administração direta e indireta. A Autarquia Previdenciária do Município do Recife – RECIPREV passou, em razão do que dispõe a Lei Municipal nº 17.108, de 27 de julho de 2005, a ser denominada de Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife, definindo, também, os seguintes órgãos colegiados: Conselho Municipal de Previdência, Conselho Deliberativo de Saúde, Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva. Em 2005, a Lei Municipal nº 16.730/2001 foi revogada pela Lei Municipal nº 17.142, de 02 de dezembro de 2005, e o sistema previdenciário foi novamente reestruturado com a criação do Fundo Previdenciário RECIPREV para custear as despesas previdenciárias dos servidores admitidos a partir de 17/12/98 e do Fundo Financeiro RECIFIN destinado aos servidores admitidos até 16/12/98.

O Decreto Municipal nº 30.755, de 06 de setembro de 2017, dispõe sobre a composição, as competências e demais peculiaridades de funcionamento e atuação do Conselho Municipal de Previdência, do Conselho Deliberativo de Saúde, do Conselho Fiscal e do Comitê de Investimentos do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS dos servidores públicos do município do Recife, todos integrantes da estrutura da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores – AMPASS. A Lei Municipal nº 18.569, de 12 de abril de 2019, criou o quadro próprio de pessoal da AMPASS e instituiu o respectivo plano de cargos, carreiras e vencimentos – PCCV.

2. Governança na Prefeitura Do Recife

Em linhas gerais, pode-se dizer que governança é um sistema composto por mecanismos e princípios utilizados pelas instituições para subsidiar as instituições possuem para auxiliar a tomada de decisões, otimizando as relações com a sociedade e demais partes interessadas, alinhadas com a sociedade, alinhado às boas práticas de gestão e às normas éticas, com o objetivo do bem público comum.



No âmbito da política de governança da administração pública municipal direta, autárquica e fundacional, este encontra-se no Decreto nº 35.534 de 06 de abril de 2022, que dispõe sobre a promoção da governança no âmbito da administração pública municipal direta e indireta, através do qual foi instituído o Programa de Governança da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, instituindo a figura do Agente de Governança, servidor designado, por meio de portaria do titular do correspondente órgão ou entidade, para ser o seu interlocutor perante o Comitê Municipal de Governança e a Controladoria-Geral do Município.

Dentre os princípios da governança pública podem ser considerados:

- **Capacidade de resposta:** capacidade que a administração tem para manifestar-se de forma clara, eficiente e eficaz às demandas apresentadas pelas partes interessadas;
- **Integridade:** atuação focada na priorização do interesse público, pautando-se em valores morais e conduta ética;
- **Confiabilidade:** capacidade de minimizar incertezas, garantindo um grau de segurança e credibilidade ao cidadão;
- **Melhoria regulatória:** medidas sistemáticas para ampliar a qualidade da regulação com base em evidências e apoiadas em opiniões dos cidadãos e partes interessadas;
- **Prestação de contas e responsabilidade (accountability):** mecanismo para a prestação de contas, o controle social e a responsabilização pelo desempenho e resultados das ações na gestão pública;
- **Transparência:** garantia de acesso às informações legítimas e fidedignas aos cidadãos.

Já em relação aos mecanismos para o exercício da governança pública, podem ser mencionados:

- Planejamento Estratégico 2020-2024;
- Revisão do Planejamento Estratégico, realizada anualmente;
- Código de Ética próprio (link)
- Relatórios semestrais de Governança Corporativa,
- Relatórios Trimestrais de Controle Interno,
- Plano Anual de Controle Interno (PACI): estabelece o cronograma dos trabalhos a serem desenvolvidos, durante o decorrer do ano, pela Unidade de Controle Interno,
- 133 processos catalogados e manualizados,
- Plano de Gestão de Pessoas 2024/2025

Em abril de 2019, a Autarquia Municipal implementou os requisitos do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, PRÓ-GESTÃO RPPS-SPREV, e obteve a certificação institucional no Nível III. A Secretaria da Previdência divulgou no dia 7 de julho de 2020, o Indicador de Situação Previdenciária dos Regimes Próprios de Previdência Social (ISP-RPPS) de 2019. A AMPASS figura entre os doze RPPS com nota máxima no indicador que avalia mais de 2 mil regimes próprios. O sistema previdenciário do Município do Recife foi o único entre as capitais do país e o único de toda a região do Nordeste a receber esta classificação.

A partir do ano de 2020, seguindo o movimento da transformação digital no setor público, a Ampass vem oferecendo vários serviços totalmente de forma digital, facilitando a vida de seus usuários, bem como garantindo a segurança das informações prestadas. Desde maio de 2022, o aposentado ou pensionista do município do Recife poderá realizar a prova de vida on-line, por meio de biometria facial, usando o aplicativo Gov.br.

Em 2022, a Ampass obteve nota A com relação ao Indicador de Situação Previdenciária dos Regimes Próprios de Previdência Social (ISP-RPPS), divulgada no dia 07 de dezembro de 2022, no site oficial do Ministério do Trabalho e Previdência. O resultado consolida o município do Recife como a única capital do país a obter essa classificação da Secretaria de Previdência - SPREV.

Em março de 2024, a Autarquia teve seu certificado nível III do Pró-Gestão RPPS renovado por mais três anos, comprovando que cumpre os requisitos exigidos pelo Programa de Certificação Institucional e mantém os níveis de excelência nas três dimensões que representam os pilares sobre os quais a modernização da gestão se sustenta: Controles Internos, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

Cada uma dessas três dimensões possui um grupo de ações relacionadas a serem cumpridas pelo RPPS. Os controles internos compreendem o conjunto de políticas e procedimentos de uma organização para aumentar a probabilidade de que os seus objetivos estratégicos, operacionais, de conformidade e de evidenciação sejam atingidos. A governança corporativa está relacionada ao conjunto de processos,

políticas e normas aplicados a uma organização com o objetivo de consolidar boas práticas de gestão e garantir a proteção dos interesses de todos aqueles que com ela se relacionam. Por fim, a educação previdenciária diz respeito ao conjunto de ações de capacitação ofertadas aos servidores públicos do RPPS, gestores e conselheiros sobre assuntos relativos à compreensão do direito à previdência social e de seu papel como política pública, entre outros. Também são contempladas as ações de divulgação das informações acerca do resultado da gestão do RPPS para órgãos, entidades e sociedade, e ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos segurados, como a promoção da saúde, educação financeira, planejamento e transição para a aposentadoria.

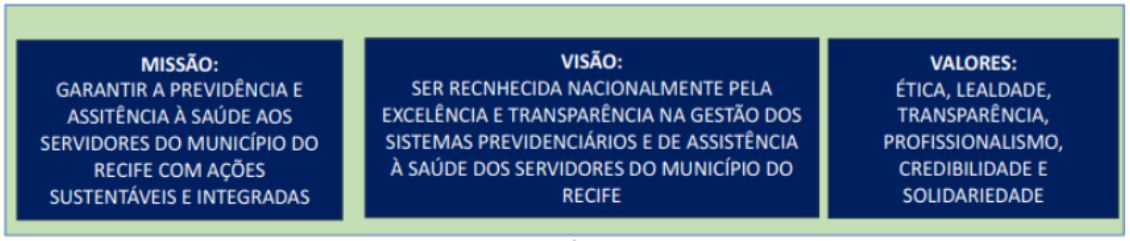
A Ampass está em constante modernização, sempre em busca da otimização dos serviços oferecidos, com o objetivo de prestá-los com qualidade e satisfazer os segurados e beneficiários do sistema previdenciário municipal.
A governança é um componente fundamental para assegurar o bom funcionamento de uma entidade previdenciária, garantindo que ela atue de forma ética, transparente e eficiente. O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do Recife tem como missão assegurar a sustentabilidade dos benefícios previdenciários, respeitando as diretrizes constitucionais e legais.

3. Objetivos do Plano de Governança

O presente Plano de Governança tem como principais objetivos:

- Definir as diretrizes que orientarão a gestão da entidade;
- Promover a transparência nas decisões;
- Estabelecer uma estrutura de gestão de riscos eficaz;
- Assegurar a sustentabilidade financeira e atuarial do RPPS;
- Reforçar a prestação de contas à sociedade

4. Missão, Visão e Valores



As diretrizes da governança pública são apresentadas no art. 4ª, do mesmo do Decreto, o qual dispõe:

I - estabelecer objetivos organizacionais alinhados ao interesse público, e comunicá-los de modo que o planejamento e a execução das operações reflitam o propósito da organização e contribuam para alcançar os resultados pretendidos;

II - direcionar ações para a busca de resultados voltados à sociedade, desenvolvendo continuamente a capacidade da organização e assegurando a eficácia e eficiência da gestão dos recursos organizacionais, como a gestão e a sustentabilidade do orçamento, das pessoas, das contratações e da tecnologia e segurança da informação;

III - apoiar e viabilizar a inovação para agregar valor público e lidar com as limitações de recursos e com novas ameaças e oportunidades;

IV - monitorar o desempenho da organização e utilizar os resultados para identificar oportunidades de melhoria, implementar ações corretivas e avaliar as estratégias organizacionais estabelecidas;

V - promover a simplificação administrativa, a modernização da gestão pública e a integração dos serviços públicos, especialmente aqueles prestados por meio eletrônico, nos termos do Decreto Municipal nº 34.737 de 14 de julho de 2021 (Estratégia de Transformação Digital no âmbito dos órgãos e das entidades da Administração Pública Municipal);

VI - articular instituições e coordenar processos para melhorar a integração entre os diferentes níveis e esferas do setor público, com vistas a gerar, preservar e entregar valor público;

VII - promover valores de integridade e fazer incorporar padrões elevados de conduta pela alta administração para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as atribuições de seus órgãos e de suas entidades;

VIII - implementar controles internos fundamentados na gestão de riscos, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores;

IX - estabelecer processos decisórios transparentes, baseados em evidências e orientados pela gestão de riscos, motivados pela equidade e pelo compromisso de atender ao interesse público;

X - editar e revisar atos normativos, pautando-se pelas boas práticas regulatórias e pela legitimidade, estabilidade e coerência do ordenamento jurídico e realizando consultas públicas sempre que conveniente;

XI - definir formalmente e comunicar claramente os papéis e responsabilidades das instâncias internas e de apoio à governança, e assegurar que sejam desempenhados de forma efetiva;

XII - promover a comunicação aberta, voluntária e transparente das atividades e dos resultados da organização, de maneira a fortalecer e garantir o acesso público à informação, que deverá ser fornecida de forma clara e em linguagem de fácil compreensão, respeitada a proteção de dados pessoais, nos termos da Lei Federal nº 13.709 de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD);

XIII - aprimorar a capacidade da liderança da organização, garantindo que seus membros tenham habilidade, conhecimentos e experiências necessários ao desempenho de suas funções; avaliando o desempenho deles como indivíduos e como grupo; e equilibrando, na composição da liderança, continuidade e renovação;

XIV - considerar os interesses, direitos e expectativas das partes interessadas nos processos de tomada de decisão; e

XV - apoiar o uso das ferramentas digitais para aumentar e facilitar a participação das partes interessadas nas decisões públicas e aprimorar a prestação de serviços públicos.A governança pública reúne, portanto, ações pautadas em princípios para que órgãos e entidades, por meio de suas lideranças, direcionem estrategicamente seus esforços para o alcance de resultados positivos à sociedade. Esses resultados visam, por sua vez, à entrega, de forma desburocratizada, de serviços públicos de excelência aos cidadãos.

Os mecanismos para o exercício da governança passam pela liderança – cuja competência, responsabilidade e motivação –asseguram as condições mínimas para as boas práticas de governança, estratégia – através dos objetivos, diretrizes e planos de ações; e controle, com o objetivo de mitigar riscos, garantir a ética, a preservação da legalidade e economicidade dos dispêndios públicos.

5. Estrutura de Governança

Resumidamente, AMPASS é formada por:

- Presidência,
- Vice-Presidência,
- Gerência-Geral de Investimentos,
- Gerência Administrativa Financeira,
- Gerência de Previdência,
- Gerência de Processos Previdenciários e
- Gerência do Saúde Recife

O apoio é desenvolvido pela Unidade de Controle Interno, pela Assessoria Técnica da Presidência, bem como pela Comissão Permanente de Licitação.

Cabe ainda destacar que a Autarquia possui quatro órgãos colegiados: O Conselho Municipal de Previdência, o Conselho Fiscal, o Comitê de Investimentos e o Conselho Deliberativo de Saúde.

> Organograma AMPASS (link)

6. Funções e Responsabilidades da Diretoria e Conselhos

6.1 Gestão de Riscos e controles internos

A gestão de riscos e os controles internos desempenham um papel essencial na governança de uma entidade de Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) municipal. Essas ferramentas são fundamentais para garantir a integridade, sustentabilidade e cumprimento das obrigações previdenciárias, proporcionando maior segurança tanto aos servidores quanto à administração pública.

A gestão de riscos envolve a identificação, análise e tratamento de potenciais eventos que possam impactar o desempenho da entidade. No contexto de um RPPS, esses riscos podem variar desde a má administração dos recursos financeiros, até o não cumprimento de normas e regulamentos, fraudes ou erros operacionais. Por exemplo, uma gestão inadequada dos investimentos pode comprometer o equilíbrio atuarial do fundo, gerando um déficit financeiro que ameaça o pagamento de aposentadorias e pensões no longo prazo.

Os controles internos são as medidas implementadas para mitigar esses riscos. Eles incluem políticas, processos e procedimentos que visam assegurar a conformidade com as regulamentações, a eficiência das operações e a confiabilidade das informações financeiras. Um sistema de controle interno eficaz permite detectar irregularidades de forma precoce, garantindo a correção de desvios antes que se tornem problemas maiores. No caso de um RPPS, exemplos de controles internos incluem a segregação de funções na gestão dos recursos, a implementação de auditorias regulares e o monitoramento contínuo dos investimentos.

Um aspecto crítico da gestão de riscos e dos controles internos em um RPPS é o monitoramento constante. A criação de uma cultura de risco é vital, onde gestores e colaboradores estejam cientes das responsabilidades e da importância de seguir as

diretrizes estabelecidas. Além disso, os riscos devem ser avaliados periodicamente, uma vez que fatores externos e internos podem alterar o perfil de risco da entidade.

Por fim, a adoção de boas práticas de governança e o fortalecimento dos controles internos em um RPPS municipal resultam em maior transparência e confiança por parte dos segurados e dos órgãos de controle.

6.2 Estrutura de Controles Internos

A Unidade de Controle Interno da AMPASS é a unidade responsável pela coordenação das ações de promoção da Governança e Controle Interno na Autarquia. A equipe é composta por dois servidores municipais, que em conjunto, foram responsáveis pela elaboração do Plano de Governança.

A equipe é composta por:

Rodrigo Chagas de Sá – Auditor Fiscal do Tesouro Municipal do Recife, Gestor da Unidade de Controle Interno, que também é o Agente de Governança da Autarquia. E Tatiana Maria Toscano Paffer – Gestora Governamental de Controle Interno.

Contato:

rodrigocs@recife.pe.gov.br
tatiana.paffer@recife.pe.gov.br

7. Transparência e Prestação de Contas

Todas as informações deverão estar disponíveis para a sociedade civil no portal da própria AMPASS, bem como no Portal da Transparência Municipal.

Qualquer cidadão que tenha interesse em qualquer informação pode consultar diretamente o portal, além de poder provocar a Ouvidoria Municipal ou até mesmo a Ouvidoria da AMPASS através dos seus canais de comunicação.

Com o objetivo de dar voz a diferentes formas de participação e obedecendo os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e

eficiência, a ouvidoria da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores – AMPASS - recebe, registra, instrui, analisa e dá o devido tratamento a todos os tipos de manifestações dos cidadãos e servidores públicos quanto aos serviços prestados pela AMPASS, podendo ser registrados elogios, reclamações, informações, denúncias e sugestões. A identificação não é obrigatória, mas em caso de identificação, a Ouvidoria preserva o sigilo.

8. Política de Investimentos

8.1 Diretrizes Gerais de Investimentos

A análise ALM (Assets Liability Management) é um instrumento de avaliação financeira que auxilia gestores de fundos de pensão e Regimes Próprios da Previdência Social na definição de estratégias de investimento de longo prazo baseando-se em uma formulação computacional estocástica formulada sob a ótica da programação estocástica em multiestágios. Na formulação do ALM como prevista neste relatório é possível identificar sugestões de alocações ótimas a serem aplicadas nas classes de investimentos de Renda Fixa (CDI, IMA-B e títulos do Tesouro IPCA até 2045 (antiga NTNB 2045) e Renda Variável (IBOVESPA, S&P500 e MSCI), as quais são as mais relevantes no aspecto do fundo Reciprev.

Adicionalmente, o modelo considera duas alocações financeiras, uma para marcação na curva e outra destinada aos empréstimos consignados, ambas consideradas com projeções ao longo do período em análise.

A alocação ótima dos investimentos é determinada por duas abordagens:

(1) pela maximização do patrimônio líquido esperado do fundo (modelo patrimônio) e (2) pela minimização da alíquota de contribuição esperada ao longo da janela de análise. Em ambos os modelos, levam-se em consideração os fluxos de ativos e passivos esperados do fundo, bem como as restrições legais de alocação de recursos, conforme normas previstas em lei.

8.2 Monitoramento de Desempenho

Conforme previsto na Portaria N° 519 de 24 de agosto de 2011, Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores, por meio da Gerência de Investimentos, divulga mensalmente a Carteira de Investimentos. No entanto, para permitir fácil leitura dos dados, são fornecidas informações a mais que as previstas na referida Portaria. Deste modo, são apresentadas através de dados e gráficos diversas informações a respeito da composição da Carteira de Investimentos, dos Gestores e Administradores de Recursos. Deste modo, a AMPASS apresenta relatórios mensais contendo todas as informações que são solicitadas pela SPREV somente para os relatórios trimestrais

9. Gestão de Riscos dos Investimentos

O Manual de Procedimentos da Gerência de Investimentos e de Riscos tem como objetivos facilitar e padronizar a realização de todas as atividades da Gerência de Investimentos, além de atender a Portaria MPS nº185, de 14 de maio de 2015 e alterações posteriores (Programa de Pró- Gestão).

Como consta no mesmo manual a equipe da Gerência de Investimentos deverá efetuar todos os meses as análises dos investimentos que deverão ser encaminhadas para deliberação tanto no Comitê de Investimentos quanto no Conselho Municipal de Previdência, além de serem apresentadas resumidamente no Conselho Fiscal.

Mensalmente, após o fechamento da Carteira de Investimentos do mês anterior, a Gerência de Investimentos deverá encaminhar Relatório de Riscos dos Investimentos para o Comitê de Riscos dos Investimentos que adotará as medidas necessárias quanto às movimentações de recursos como aplicações e/ou resgates.

10. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal

A Gestão de Pessoas da AMPASS é voltada para desenvolver, treinar, capacitar, motivar e aperfeiçoar seus colaboradores, tendo como objetivo principal alinhar seus pilares à missão, visão e valores da AMPASS.

O Plano de Capacitação 2024 se constitui em um instrumento norteador para as ações de capacitação, definindo temas, metodologias e critérios a serem utilizados para o desenvolvimento profissional e gerencial do corpo de colaboradores que compõem a AMPASS.

11. Ética e Conduta

11.1 Código de Ética

O atual Código de Ética da Ampass foi instituído pela Resolução nº 01 de 14 de fevereiro de 2022. Este normativo tem como finalidades: tornar explícitas as normas éticas que regem a conduta do agente público da Ampass, reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e as normas legais e éticas, assegurar a imagem e a reputação do agente público e da Autarquia e prevenir conflitos de interesses.

O Código prevê as responsabilidades da Comissão de Ética da Ampass, que são: atuar como instância consultiva na aplicação do Código, apurar fato ou conduta de agente público da Ampass verificando a sua adequação às normas éticas pertinentes, fazer recomendações genéricas ou individualizadas, divulgar o Código de Ética, entre outras.

A atual Comissão de Ética foi instituída pela Portaria n.º 127 de 01 de março de 2024. Seus membros têm mandato de dois anos e são os seguintes servidores:

Titulares:

- Tatiana Maria Toscano Paffer - *Presidente*
- Gustavo Dourado, secretário

- Mariana Trigueiro
- Flávia Castanheira

Suplentes:

- Rodrigo Chagas de Sá
- Fernanda Albuquerque
- Élcio Guimarães
- Phierre Sales Dias

Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da Comissão de Ética da Ampass, por meio de consultas ou denúncias. Em caso de denúncias, é assegurado o sigilo do denunciante, bem como o contraditório e a ampla defesa.

A Comissão pode ser contactada por e-mail direcionado ao endereço: **etica.reciprev@recife.pe.gov.br**

12. Sustentabilidade do RPPS

O relatório de Avaliação Atuarial tem como objetivo apresentar os resultados da análise do equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do município para o exercício de 2024. A avaliação atuarial é um instrumento fundamental para garantir a sustentabilidade do regime a longo prazo, proporcionando subsídios para a tomada de decisões estratégicas e a adequação das políticas previdenciárias.

Neste documento, são analisadas as projeções de receitas e despesas previdenciárias, levando em consideração o perfil demográfico dos segurados, a legislação vigente, as premissas atuariais adotadas, e os investimentos realizados pelo fundo previdenciário. O estudo também aborda o comportamento das contribuições e os benefícios, identificando possíveis déficits ou superávits que possam comprometer o equilíbrio atuarial ao longo do tempo.

Assim, a Avaliação Atuarial para o ano de 2024 busca oferecer um panorama completo do regime, auxiliando a administração municipal e os gestores do RPPS na implementação de ações corretivas e preventivas, quando necessárias, para assegurar o cumprimento das obrigações

13. Auditoria e Compliance

A auditoria interna, auditoria externa e o compliance são pilares essenciais para a boa governança de uma autarquia de Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) municipal, garantindo a transparência, integridade e conformidade das operações previdenciárias.

A auditoria interna é um processo de avaliação independente, realizado por profissionais internos, com o objetivo de revisar os controles internos e os procedimentos operacionais da entidade. No contexto de um RPPS, a auditoria interna busca assegurar que os processos relacionados à gestão dos recursos previdenciários, concessão de benefícios e cumprimento das obrigações sejam realizados de maneira eficiente e conforme as normas vigentes. Além disso, ela identifica riscos potenciais e propõe melhorias para aumentar a eficiência dos processos e mitigar problemas antes que se tornem significativos. Essa função é contínua e atua como uma linha de defesa preventiva contra falhas.

Por outro lado, a auditoria externa é conduzida por auditores independentes e tem a função de verificar a veracidade das demonstrações financeiras e a conformidade com as normas legais e regulatórias. No RPPS, a auditoria externa examina, entre outros aspectos, a aplicação dos recursos, a sustentabilidade financeira e a aderência às práticas contábeis e atuariais exigidas por lei. O relatório emitido pelos auditores externos é um documento importante para dar confiança aos segurados, aos gestores públicos e aos órgãos de controle sobre a situação financeira da autarquia.

Já o compliance é o conjunto de práticas que visam assegurar que a autarquia opere em conformidade com as leis, regulamentos e normas aplicáveis. Em um

RPPS, o compliance atua como uma ferramenta estratégica para garantir que todas as atividades da entidade estejam alinhadas com as legislações previdenciárias, administrativas e contábeis, reduzindo o risco de penalidades e melhorando a reputação institucional. Isso inclui o monitoramento constante das mudanças legislativas e a promoção de uma cultura ética entre os gestores e funcionários.

A integração entre auditoria interna, auditoria externa e compliance fortalece a governança de um RPPS, promovendo a confiança dos segurados e a sustentabilidade do regime, ao garantir que a entidade adote práticas transparentes, eficazes e em conformidade com suas obrigações legais.

14. Monitoramento e Revisão da Governança

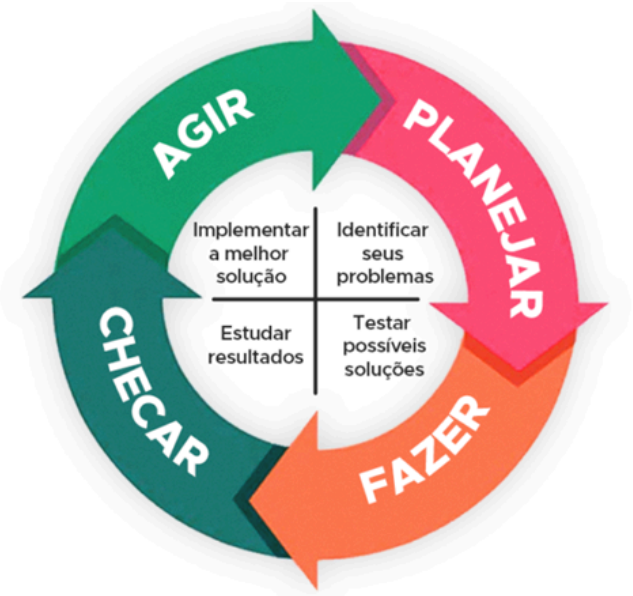
Segundo a ISO 31000, o risco pode ser definido como o efeito das incertezas nos objetivos da organização. O objetivo de identificar riscos é encontrar, reconhecer e descrever riscos que possam ajudar ou impedir que uma organização alcance seus objetivos, com informações pertinentes, apropriadas e atualizadas, são importantes na identificação de riscos.

A gestão de riscos é o conjunto de princípios, ações, estrutura, competência e processos necessários ao gerenciamento eficaz dos riscos. Assim, faz-se necessário identificar o risco, analisando as suas características e sua natureza, fornecendo um panorama de seu impacto, se este risco pode e como será tratado. Após essa avaliação de riscos deve ser registrado, comunicado e então validado nos níveis apropriados da Autarquia, cujos resultados auxiliam na tomada de decisões.

Caso os itens não atendidos no Relatório Semestral de Governança, configurem riscos residuais à governança, a partir da análise de riscos, o direcionamento nesse ano de 2024 e o próximo 2025 serão selecionados e tratados de forma a serem implementadas as ações de respostas aos riscos.

15. Monitoramento e avaliação periódica do Plano de Governança

O monitoramento e a avaliação periódica de um plano de governança em uma entidade de Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) são fundamentais para garantir a sustentabilidade, a eficiência e a transparência da gestão dos recursos. Uma ferramenta eficaz para esse processo é o ciclo PDCA (Planejar, Fazer, Checar e Agir), que permite um acompanhamento contínuo e ajustável da governança.



No Planejamento (P), a entidade define objetivos claros, políticas de governança, e indicadores que serão monitorados. Esse planejamento envolve a criação de metas relacionadas à gestão dos ativos, passivos e à prestação de serviços previdenciários aos segurados.

Na fase de Fazer (D), as ações planejadas são implementadas. Isso inclui a aplicação de boas práticas de governança, a adoção de ferramentas de controle interno e a execução das políticas previamente estabelecidas. A gestão de investimentos, auditorias internas e treinamentos também fazem parte dessa etapa.

Na fase de Checagem (C), a entidade deve monitorar os indicadores definidos no planejamento. Isso inclui a análise de desempenho financeiro, cumprimento das políticas de investimentos e avaliação da qualidade dos serviços prestados. Comparar os resultados obtidos com as metas estabelecidas permite identificar falhas ou desvios no processo.

Por fim, a fase de Ação (A) envolve a correção de eventuais problemas ou a melhoria dos processos com base nas análises da fase anterior. O objetivo é ajustar as práticas de governança, sempre visando o aprimoramento contínuo e a adaptação às novas exigências normativas ou do mercado.

A adoção do ciclo PDCA no monitoramento e avaliação periódica do plano de governança de uma entidade de RPPS contribui para a melhoria contínua, garantindo uma gestão eficiente e transparente, alinhada com os interesses dos segurados e da entidade.

Considerações finais

Ao final deste plano, fica claro que a adoção de um modelo robusto de governança é essencial para fortalecer a confiança dos segurados, garantir o cumprimento das obrigações legais e assegurar a perenidade dos benefícios. O sucesso desse plano depende da colaboração de todos os envolvidos, desde os gestores até os servidores e colaboradores, que devem adotar as diretrizes aqui estabelecidas como parte integrante de sua atuação.

A continuidade do monitoramento e da avaliação periódica dos indicadores de desempenho, com base no ciclo PDCA, reforça o compromisso com a melhoria contínua. Assim, a entidade estará preparada para enfrentar desafios futuros, adaptando-se a mudanças no cenário econômico e regulatório, sempre priorizando os melhores interesses dos beneficiários.

Por fim, o comprometimento com uma governança sólida reflete o objetivo de consolidar uma gestão previdenciária responsável, ética e eficaz, garantindo a segurança e a sustentabilidade do regime próprio de previdência no longo prazo.

Referências

• Controladoria-Geral da União. Instrução Normativa Conjunta nº 1, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal. Brasília, 2016.

• Decreto Municipal do Recife nº 35.534 de 06 de abril de 2022 que dispõe sobre a Promoção da Governança no âmbito da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

• Decreto Municipal do Recife nº 27.627 de 16 de dezembro de 2013 que instituiu o código de ética do servidor público do poder executivo municipal, cria a comissão central de ética e dá outras providências.

• Governança, Gestão de Riscos e Integridade / James Batista Vieira, Rodrigo Tavares de Souza Barreto -Brasília: ENAP, 2019.

• Decreto Municipal do Recife nº 35.534 de 06 de abril de 2022 que dispõe sobre a promoção da governança no âmbito da administração pública municipal direta e indireta.

• Decreto Municipal do Recife nº 27.627 de 16 de dezembro de 2013 que instituiu o código de ética do servidor público do poder executivo municipal, cria a comissão central de ética e dá outras providências.

• Norma ABNT NBR ISO 31000:2009 – Gestão de Riscos – Princípios e Diretrizes.

• Norma ABNT NBR ISO 9001:2015 – Sistema de Gestão da Qualidade.

• ABNT NBR ISO 31000/2018 - Gestão de Riscos — Diretrizes.

• Norma ABNT NBR ISO 19600:2014 – Sistema de Gestão de Compliance – Diretrizes, estabelece os requisitos necessários para um sistema de gestão de compliance e as obrigações inerentes a sua implementação nas organizações.

• Plano de Gerenciamento de Riscos através do mapeamento de processos – RECIPREV, Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Recife. Acesso em setembro de .

• Programa de Compliance e boas práticas de Governança– RECIPREV - Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Recife. Acesso em setembro de 2024.

• Lei de Licitações e Contratos Administrativos nº 14.133 de 1º de abril de 2021.

• MANUAL DO PRÓ-GESTÃO RPPS Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, instituído pela Portaria MPS Portaria MPS nº 185/2015. Versão 3.5

Agradecimento a todos e todas que contribuíram direta ou indiretamente na construção deste.