INPAS

Instituto de Previdência e Assistência Social
do Servidor Público do Município de Petrópolis

PLANO DE AÇÃO E CAPACITAÇÃO

EXERCÍCIO 2026

Com base nas diretrizes do Relatório Anual de Gestão 2025
Lei Complementar Municipal nº 9.181/2025

Alex Vinicius de Souza Christ
Diretor-Presidente – INPAS
Petrópolis– RJ, Fevereiro de 2026

1. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

O exercício de 2026 herda um cenário de profunda reestruturação iniciado com a promulgação da Lei Complementar nº 9.181/2025. Embora a reforma tenha revertido o passivo do Plano Previdenciário para um superávit técnico de R$ 217.693.190,40, o Plano Financeiro (repartição simples) mantém uma insuficiência estrutural de R$ 3,47 bilhões, exigindo monitoramento rigoroso e governança ativa.

Este Plano visa responder de forma concomitante às exigências de conformidade do Tribunal de Contas do Estado (TCE-RJ), às metas de elevação para os Níveis II e III do programa Pró-Gestão da SPREV, e à urgência de recomposição do quadro funcional.

2. COMPONENTES ESTRATÉGICOS DE IDENTIDADE

MISSÃO	Garantir a excelência na gestão dos recursos previdenciários, assegurando o pagamento tempestivo e integral dos benefícios com transparência, equidade e eficiência administrativa.
VISÃO	Ser reconhecido como um RPPS modelo em sustentabilidade atuarial de longo prazo, responsabilidade fiscal, inovação tecnológica e boas práticas de governança corporativa.
VALORES	Transparência pública | Ética e Integridade | Responsabilidade Socioambiental | Eficiência Administrativa | Valorização do Servidor Público

3. PILARES CORE DO PLANO DE AÇÃO 2026

Pilar I: Concurso Público e Força de Trabalho

O INPAS enfrenta um déficit operacional severo decorrente da ausência de concursos públicos recentes. Áreas vitais como a concessão de Benefícios, Tecnologia da Informação e Controle Interno dependem de servidores cedidos ou comissionados. A realização do certame é imperativa para a sustentabilidade administrativa e conformidade com o Pró-Gestão.

Pilar II: Auditoria, Regularização e Mitigação de Riscos

Diante dos apontamentos e auditorias governamentais sobre os atos de exercícios anteriores, 2026 focará na auditoria contínua da folha de pagamento, na validação do passivo contingente e das contas de compensação (COMPREV), além da depuração definitiva do balanço patrimonial junto à Controladoria Geral do Município.

Pilar III: Capacitação e Trilhas de Desenvolvimento

A implementação das regras de transição da LC nº 9.181/2025 exige o nivelamento técnico do corpo funcional. Adicionalmente, a Portaria MTP nº 1.467/2022 estipula obrigatoriedade de certificações vigentes para os dirigentes e membros dos conselhos colegiados (CMPP, CONFIS e Comitê de Investimentos).

4. MATRIZ DO PLANO DE AÇÃO E CRONOGRAMA 2026

ID	Ação Estratégica	Objetivo Específico	Unidade Responsável	Indicador de Sucesso	Prazo para Inicio dos trabalhos
01	**Estudo de Dimensionamento e Concurso Público**	Dimensionar vagas, submeter edital ao Executivo para vagas efetivas em Benefícios, TI e Controle Interno.	Gerência Administrativa / Presidência	Edital publicado no Diário Oficial	31/08/2026
02	**Auditoria Interna da Folha de Pagamento**	Revisar 100% dos proventos de aposentadorias e pensões e higienizar inconformidades.	Controle Interno / Diretoria de Previdência	Relação de inconsistências zerada	30/06/2026
03	**Conclusão do Censo Previdenciário 2025-2026**	Recadastrar ativos, inativos e pensionistas para atualizar bases do COMPREV e laudos atuariais.	Diretoria Executiva / Empresa Contratada	100% da base cadastral higienizada	31/12/2026
04	**Certificação e Renovação de Dirigentes e Conselheiros**	Garantir a manutenção das certificações obrigatórias exigidas pela Portaria MTP 1.467/2022.	Diretoria Administrativa / Conselhos	100% dos membros colegiados certificados	15/12/2026
05	**Regularização Contábil com a Controladoria Geral**	Sanar pendências acumuladas (resgates de fundos, aportes e taxas de administração).	Diretoria Financeira	Balanço Patrimonial depurado sem ressalvas	30/11/2026
06	**Equacionamento e Monitoramento do Plano Financeiro**	Propor planos de aportes extraordinários e estudos de securitização de dívida ativa (LC 208/2024).	Diretoria Financeira / Comitê de Investimentos	Relatório de estratégias enviado ao CMPP	31/10/2026
07	**Adesão e Elevação no Programa Pró-Gestão**	Adequar fluxos internos para atingir os requisitos dos Níveis II e III do programa de governança.	Toda a equipe	Relatório de Auditoria da SPREV protocolado	31/12/2026
08	**Implantação de Ferramentas de Transparência (BI / APIs)**	Desenvolver central de dados abertos e painéis públicos de investimentos de atualização automática.	Ouvidoria / Núcleo de TI	Painel de BI operacional no portal	31/12/2026

5. PLANO DE CAPACITAÇÃO E TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO 2026

As ações de capacitação serão divididas em trilhas técnicas prioritárias, com foco na mitigação dos erros operacionais decorrentes da nova legislação previdenciária local.

Trilha	Foco Principal	Público-Alvo	C.H.
Trilha 1 Previdenciária e Normativa	Simulação e concessão de aposentadorias pelas novas regras de transição da LC nº 9.181/2025. Operacionalização avançada do sistema COMPREV (compensação pró-rata com o RGPS).	Agentes Previdenciários, Técnicos Previdenciários e Analistas de Benefícios.	40h
Trilha 2 Gestão de Ativos e	Análise de cenários macroeconômicos sob alta volatilidade, monitoramento de VaR (Value at Risk), limites de enquadramento da Resolução CMN nº 4.963/2021 e	Membros do Comitê de Investimentos e Diretoria Financeira.	30h

Trilha	Foco Principal	Público-Alvo	C.H.
Riscos (Investimentos)	credenciamento de instituições financeiras públicas.		
Trilha 3 Governança, Controle Interno e CASP	Contabilidade Aplicada ao Setor Público (CASP) focada em RPPS, rotinas de prestação de contas fiscais via SICONFI, auditoria preventiva de folha e gestão de riscos baseada no manual Pró-Gestão.	Controladores, Técnicos em Contabilidade e Ouvidores.	**32h**
Trilha 4 Transparência, Ouvidoria e Proteção de Dados	Atendimento integrado via Plataforma Fala.BR, aplicação estrita da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no manuseio de dados de segurados, e técnicas de linguagem cidadã para prestação de contas.	Servidores do Atendimento, Ouvidoria e terceirizados.	**20h**

6. RECURSOS NECESSÁRIOS

FINANCEIROS	Dotação orçamentária reservada no Órgão 31 (INPAS) da LOA 2026, com destinação específica para contratação da banca examinadora do concurso público, custeio de inscrições em cursos de certificação nacional e aquisição de softwares de BI.
TECNOLÓGICOS	Licenças de ferramentas de Analytics para o painel de transparência, plataformas e-learning e atualização do sistema de folha para os parâmetros pós-reforma.
HUMANOS	Mobilização de servidores do Setor Administrativo para atuar como multiplicadores internos e fiscais das metas estipuladas.

7. MONITORAMENTO, FEEDBACK E AVALIAÇÃO

O acompanhamento do progresso das metas deste Plano será executado de forma contínua, observando os seguintes ritos de governança estabelecidos no RAG:

1. **Reporte Bimestral:** Apresentação do avanço físico e financeiro das ações ao Conselho Fiscal (CONFIS) e ao Conselho Deliberativo (CMPP).
2. **Identificação de Desvios:** Caso alguma ação registre atraso superior a 15% em seu cronograma físico, a Diretoria Executiva deverá lavrar relatório de justificativa contendo as ações corretivas emergenciais adotadas.
3. **Transparência e Ouvidoria:** Os indicadores de cumprimento serão consolidados e publicados periodicamente no Portal de Transparência do INPAS, garantindo o controle social por parte dos segurados e do TCE-RJ.

Petrópolis – RJ, 2026.

Alex Vinicius de Souza Christ
Diretor-Presidente – INPAS
Instituto de Previdência e Assistência Social do Servidor Público do Município de Petrópolis