

ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA – IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA PRÓ-GESTÃO

Aos dezenove dias do mês de Julho do ano de dois mil e vinte e três, às 13:30 horas, no Plenário da Câmara Municipal, localizada na Rua Coronel José Vilela, nº 301, Centro, na cidade de Tambaú, reuniram-se, em reunião extraordinária, os membros dos órgãos executivos e consultivos do Fundo Previdenciário do Município de Tambaú – FUPREVIT, para participar de audiência de apresentação referente à aderência e à implantação do Programa de Certificação Institucional para os RPPS – Programa Pró-Gestão – nesta Entidade de Previdência. A reunião foi presidida pelo sr. Tiago Fonseca, consultor da empresa contratada pelo Fundo, a ABCPREV, e estiveram também presentes os membros dos conselhos do FUPREVIT, os(as) senhores(as): Tiago César de Oliveira Andrade (diretor-presidente), Marcelo José Viana (diretor administrativo/financeiro) e Aline Nardezi Ciciliato Fernandes (diretora de benefícios), membros da Diretoria Executiva; Claudenir Antônio Francisco Sachetto, Vânia Aparecida Teixeira de Andrade D'Ercole, Eduardo Donizetti Domingues, Aparecido Ferreira e Lincoln Talamoni, membros do Conselho Deliberativo e; Anathélcia Voltarelli Beme da Cunha, José Luiz Furtado e Marta Aparecida de Figueiredo, membros do Conselho Fiscal. Estiveram presentes, ainda, os senhores Jean Lucas Velloso, controlador interno, e Marco Antônio Orlando Nicácio, da ouvidoria, ambos da Prefeitura Municipal de Tambaú/SP. Com a palavra o palestrante Tiago Fonseca, consultor da ABCPREV, realizou uma ampla explicação a respeito do Programa Pró-Gestão, conforme segue descrito abreviadamente nesta ata. A princípio, ele mencionou que o programa foi criado entre os anos de 2014 e 2015, e que ele teve a oportunidade de participar desses grupos de trabalho, instituídos pelo Ministério da Previdência Social, visando a elaboração do mesmo Programa, que teve como um de seus resultados, a elaboração do primeiro manual, que trazia a estrutura do Programa. O Pró-Gestão é, até então, de adesão voluntária, no entanto, traz muitas práticas de gestão que contribuirão positivamente para o RPPS que o aderir. A certificação é válida por 3 anos. Para aderir ao Programa é necessário, a princípio, a manifestação favorável do Dirigente do RPPS e do Prefeito Municipal (Poder Executivo). As exigências a serem implementadas, pelo RPPS, estão minuciosamente descritas no Manual do Pró-Gestão. Atualmente o Brasil possui aproximadamente 2.150 entes que possuem RPPS, dos quais cerca de 460 já demonstraram interesse em aderir ao Programa, e aproximadamente 160 já alcançaram a certificação. O Pró-Gestão possui 4 níveis de complexidade, onde quanto mais alto o nível, maiores as exigências de gestão. A primeira etapa, para a certificação do RPPS, é o diagnóstico atual, que verificará quais as ações necessárias para o RPPS aderir ao programa. A próxima etapa é a adesão, onde é assinado um termo e o mesmo é registrado no CADPREV. A partir do referido diagnóstico tornar-se-á possível o desenvolvimento de um cronograma de trabalho (ações, responsabilidades e períodos de execução), onde serão detalhadas as adequações necessárias para o alcance da certificação. Esta etapa, além de bastante trabalhosa, é essencial, pois a partir daí se iniciará a execução propriamente dita do plano. Finalmente, após executados todo o plano, deverá ser contratada uma entidade certificadora, que realizará um processo de auditoria que avaliará o cumprimento de vários requisitos e caso estes sejam cumpridos, emitirá o certificado para a mesma entidade/instituto. Como já citado, há 4 níveis de complexidade do programa e esses níveis são definidos com base em 3 dimensões: controles internos, governança corporativa e educação previdenciária. A primeira dimensão – controles internos – traz a exigência de algumas ações do RPPS, como por exemplo: a elaboração de alguns manuais de procedimentos (que vão desde a área de benefícios, ficando mais abrangente de acordo com o nível buscado); a certificação de gestores, membros do Comitê e conselheiros, a ser exigida obrigatoriamente a partir de 2024; a estrutura de atuação do controle interno junto ao RPPS (podendo este ser, de acordo com o nível almejado, I e II, ser do Poder Executivo); o estabelecimento de política de segurança da informação e, ainda; a gestão da base cadastral, pois através desta o resultado atuarial elaborado se tornará mais fidedigno à realidade do ente. A segunda dimensão – governança corporativa – esta pautada em quatro

pilares: transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Estes por sua vez subdividem-se em outras ações, as quais contribuem para a melhoria do RPPS, como: relatório de governança, planejamento, gestão atuarial, código de ética, rotinas de investimentos (como a aprovação dos conselheiros em relação às ações dos gestores), a maior transparência dos atos de gestão, ouvidoria, normas relacionadas aos conselhos e conselheiros (como os mandatos e reconduções), regime de alçadas (buscando, por exemplo, assinatura de gestores em dupla, visando maior segurança para os atos administrativos e financeiros), a segregação de atividades (por exemplo, pessoas distintas devem fazer a concessão de benefícios e a folha de pagamento) e um quadro de servidores que seja do próprio RPPS (devendo-se investir, inclusive, na capacitação dos(s) mesmo(s)). A última dimensão – educação previdenciária – traz duas importantes ações, sendo a primeira delas a elaboração e implementação de um plano de capacitação para os seus servidores e membros de conselhos, o que remete inclusive à própria capacitação da SPREV, pois, assim, estes adquirirão melhor preparo e experiência na gestão do RPPS. A segunda trata das ações e diálogo com os seus segurados e com a sociedade em geral. Para isso é exigido que ao menos uma vez por ano seja realizada uma audiência pública, convidando-se para à mesma representantes de todas as esferas dos segurados e da sociedade em geral. Nessa audiência devem ser abordados tópicos como os seguintes: relatório de governança, resultado dos investimentos e resultado do cálculo atuarial. Segundo o Tiago, após implementadas todas estas ações e o alcance da certificação, as ações devem ser revistas periodicamente, sobretudo através do controle interno e de seus relatórios. Por fim o Tiago mencionou sobre a importância desta certificação, uma vez que com a elaboração dos manuais e ações a serem implementados, há uma grande melhoria na organização dos processos e atividades, contribuindo, inclusive, para a motivação dos colaboradores, aumento da produtividade, redução de custos, obtenção de maior reconhecimento nos segmentos de atuação (uma vez que até então são poucos os RPPS que possuem a certificação), melhoria na pontuação do Índice de Situação Previdenciária – ISP (pois a pontuação da Secretaria da Previdência é melhor para RPPS com Pró-Gestão) e, ainda, melhores condições para alocação em certos segmentos, pois os RPPS certificados possuem maiores limites percentuais de acordo com o nível certificado (renda variável investimentos no exterior e empréstimos consignados). Houve, ainda, ao longo da reunião, algumas questões referentes ao assunto realizadas pelos participantes, as quais foram respondidas pelo palestrante. Findadas essas discussões, e não havendo nada mais a se tratar, a reunião foi encerrada, e da mesma é elaborada a presente Ata, que depois de aprovada, segue assinada por todos os presentes.



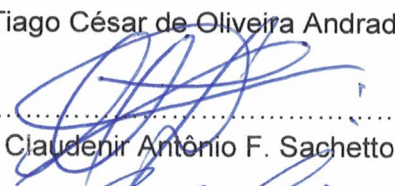
Tiago César de Oliveira Andrade



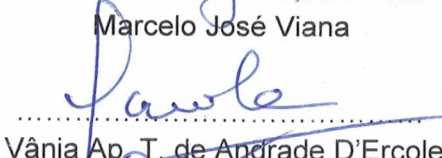
Marcelo José Viana



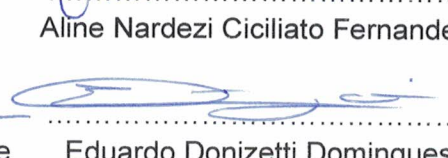
Aline Nardezi Ciciliato Fernandes



Claudenir Antônio F. Sachetto



Vânia Ap. T. de Andrade D'Ercole



Eduardo Donizetti Domingues



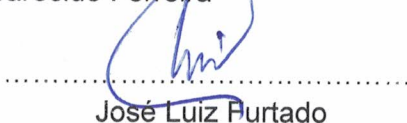
Aparecido Ferreira



Lincoln Talamoni



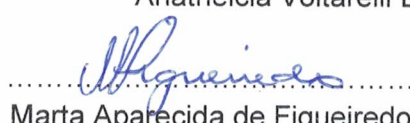
Anathélcia Voltarelli B. Cunha



José Luiz Purtado



Jean Lucas Velloso



Marta Aparecida de Figueiredo



Marco Antônio Orlando Nicácio