

Relatório da Reunião de Planejamento, Alinhamento e Ponto
de Controle do Plano de Ação 2009 – 2011 e
PLANO DE AÇÃO 2011 - 2013

São Pedro, 12 e 13 de Outubro de 2011.



REUNIÃO DE PLANEJAMENTO
Alinhamento e Ponto de Controle do Plano de Ação 2009 – 2011
PLANO DE AÇÃO 2011 – 2013

São Pedro, 12 e 13 de Outubro de 2011



**“Não há vento favorável para quem não sabe para onde vai.”
(Sêneca, filósofo romano)**

Índice do relatório

- I – Participantes (pág.1)
- II – Objetivos da Reunião de Planejamento (pág. 2)
- III – Condições Preliminares (pág. 3)
- IV – Visão, Missão, Valores e Diretrizes para a Gestão 2011/2013 (pág. 5)
- V – Ponto de Controle sobre Diretrizes e Ações Planejadas (pág. 6)
- VI – Calendário de Eventos Programados para 2012 (Pág. 6)
- VII – Descentralizar a Ação, para Fazer Mais (pág. 7)
- Anexo 1: texto sobre atitude perante a mudança (pág. 8)
- Anexo 2: texto sobre sinergia (pág. 10)
- Anexo 3: PLANO DE AÇÃO para a GESTÃO 2011 – 2013 (pág. 11 a 17)

I) Participantes

Presidente: Lucia Helena Vieira (Diadema)

2º Secretário: Nelson Rodrigues de Mello (Marília)

1º Diretor Financeiro: Alexander Mognon (São Bernardo do Campo)

2º Diretor Financeiro: Onésimo Canos Silva Junior (Assis)

Diretor Regional Leste Titular: Renato Sarto (Hortolândia)

Diretor Regional Metropolitana Suplente: Baltazar P. Santos (Taboão da Serra)

Diretor Regional Central Titular: Vanderlei Ap. Tomiati (Bauru)

Diretor Regional Central Substituto: Pedro Lopes Rosa (Votorantim)

Diretora Regional Sul Titular: Anamara Simões Martins (Santos)

Diretora Regional Sul Substituta: Sirleide da Silva (Ubatuba)

Diretora Regional Oeste Titular: Guiomar de Souza Pazain (Birigui)

Diretor Regional Oeste Substituto: Fernando N Oliveira (Ourinhos)

Consultor Mediador: Paulo Sergio Dias (Transparência Previdenciária Ltda)

II) Objetivos da Reunião de Planejamento

A APEPREM - Associação Paulista de Entidades de Previdência do Estado e dos Municípios é uma entidade civil, de âmbito estadual, sem fins lucrativos que congrega atualmente cerca de 160 fundos e institutos de previdência municipal – os Regimes Próprios de Previdência.

Desde 2003 a APEPREM realiza uma Reunião Anual de Planejamento das suas atividades estratégicas e operacionais. Como ponto de partida do presente trabalho, consideramos os resultados efetivamente definidos na oficina realizada em 2009, os quais foram validados e reforçados na reunião de 2010 e estão representados pelos elementos essenciais do planejamento:

- ✓ Visão
- ✓ Missão
- ✓ Valores e
- ✓ Diretrizes

Para a reunião realizada em 12 de Outubro de 2011 foram estabelecidos os seguintes objetivos:

- 1) Reunir os componentes da nova estrutura da Diretoria colegiada da APEPREM responsável pela Gestão 2011 – 2013
- 2) Apresentar e reforçar aos novos Diretores Regionais os elementos essenciais do planejamento já definidos: Visão, Missão, Valores e Diretrizes
- 3) Apresentar, debater e sintetizar o ponto de controle sobre todas as ações propostas no Plano de Ação estabelecido para 2009 – 2011, identificando:
 - 3.1) o *status* (situação vigente) de cada atividade
 - 3.2) a necessidade de ajustes às estratégias de implementação ou aos prazos para a execução
 - 3.3) a necessidade de ajustes ao próprio Plano de Ação, mediante inclusão, exclusão ou manutenção das atividades propostas
 - 3.4) a proposta de atividades específicas dos Diretores Regionais
 - 3.5) a integração e/ou a interdependência entre as ações
- 4) Definir Plano de Ação para o biênio 2011 – 2013 e o calendário de atividades previstas para 2012 contemplando a efetiva implementação das Diretorias Regionais da APEPREM.

III) Condições Preliminares

Como forma de permitir a condução consistente das atividades, os participantes estabeleceram um “contrato de trabalho”, no qual as condições preliminares da reunião de planejamento foram definidas.

Para dar cumprimento aos objetivos apresentados no item II, **os participantes da reunião estabeleceram:**

- 1- um **cronograma de atividades** intenso e desafiador, frente ao curto espaço de tempo disponível para a reunião;
- 2- um forte **compromisso** de disciplina, assertividade e comprometimento para o bom andamento das atividades de planejamento;
- 3- as **funções fundamentais** para o sucesso da reunião de planejamento: mediador, administrador e observador da reunião. Como parâmetro conceitual, baseados em Adizes, utilizamos a seguinte definição das funções fundamentais para conduzir reuniões produtivas:

Mediador: deve conduzir a reunião em prol do cumprimento dos objetivos propostos estimulando a participação de todos; poderá interferir nos debates para preservar as opiniões diferentes ou para conduzir ao consenso e finalização. Função assumida pelo consultor organizacional Sr. Paulo Dias.

Administrador: deve controlar a execução da pauta; o tempo das atividades; as condições do ambiente (ar condicionado, luminosidade, mobiliário, material de apoio); os horários de pausa e de retorno às atividades. Função delegada ao Sr Vanderlei Tomiati.

Observador: ao final da sessão, deverá elaborar um resumo do que foi discutido e/ou acordado; observará se o grupo atingiu os objetivos previstos para a reunião e poderá indicar melhorias para as próximas etapas. Função delegada à Sra Anamara Martins.

- 4- as suas **expectativas** sobre os trabalhos a serem desenvolvidos na reunião de planejamento, apresentando os interesses e os aspectos que motivaram a participação de cada um:

- ✓ Aproveitamento
- ✓ Aumentar o conhecimento
- ✓ Crescimento (institucional e pessoal)
- ✓ Encontrar o caminho

- ✓ Execução
- ✓ Fortalecimento
- ✓ Integração
- ✓ Participação
- ✓ Produção e Pertinência
- ✓ Sucesso
- ✓ Superação

5- os **elementos** que deveriam ficar **fora** da reunião de planejamento:

- Cansaço, preguiça, sono
- Crítica destrutiva
- Preocupações (demais compromissos, assuntos particulares)
- Tristeza, desânimo
- Vontade de ir embora ou de ir para a piscina

6- os **elementos** que foram trazidos pelos participantes e deveriam permanecer **dentro** da reunião de planejamento:

- ✓ Amizade
- ✓ Comprometimento
- ✓ Disponibilidade / Tempo
- ✓ Disposição frente aos desafios
- ✓ Entusiasmo
- ✓ Experiências e Vivências
- ✓ Força
- ✓ Sonhos
- ✓ Vontade de Trabalhar e Compartilhar

Por fim, os participantes assistiram a um vídeo (vide texto completo no Anexo 1) e refletiram sobre a mudança estratégica na estrutura da APEPREM, com a implementação das Diretorias Regionais, a partir das seguintes questões:

- Diante das mudanças e/ou das diferenças, qual é a nossa atitude?
- Como elaboramos nossos argumentos? Usamos a rosa ou a espada? Construimos pontes ou muralhas?
- Agimos por consenso em prol de um objetivo comum?
- Valorizamos as diferentes competências em busca da sinergia?
- Compreendemos que o voluntariado nos impõe a interdependência?

Concluída essa fase preliminar da reunião de planejamento, a etapa seguinte consistiu em apresentar aos Diretores Regionais os elementos essenciais do planejamento apresentados no item IV (a seguir), reforçando e renovando coletivamente o nosso comprometimento para com a APEPREM.

IV) Visão, Missão, Valores e Diretrizes para a Gestão 2011/2013

- VISÃO -

“Liderar os RPPS’s de São Paulo na construção e consolidação da Cultura Previdenciária, sendo referência nacional no estímulo e fortalecimento da previdência funcional”.

- MISSÃO -

“Atuar com excelência na representação e estímulo dos Regimes Próprios paulistas desenvolvendo e aprimorando as políticas previdenciárias com suporte técnico e formação de gestores”.

- VALORES -

Comprometimento
Confiabilidade
Ética
Participação
Profissionalismo
Responsabilidade
Transparência

- DIRETRIZES -

COMUNICAÇÃO – Canal de socialização do fazer previdenciário
REGIONALIZAÇÃO – A APEPREM aonde o RPPS está
GESTÃO – APEPREM profissionalizada e atuante
INSTITUCIONALIZAÇÃO – APEPREM a representação do RPPS Paulista
CULTURA – Consolidar e fortalecer o saber previdenciário

Todos os participantes demonstraram a convicção de que a APEPREM está sendo conduzida/gerida de forma eficaz e eficiente, mediante a prática dos seus valores, espelhados nas atitudes e nas iniciativas dos seus diretores e conselheiros.

Durante os debates percebeu-se que a declaração de Visão, ponto de partida para o planejamento, deverá ser rediscutida, ao longo da Gestão 2011 – 2013, tendo em vista o “forte senso de realização” da Missão já identificado em 2010, de forma a reposicionar a Visão num patamar mais desafiador e melhor ajustado ao crescimento conquistado pela APEPREM ao longo do tempo e consolidado pela atual Gestão.

V) Ponto de Controle sobre Diretrizes e Ações Planejadas

Na Oficina de Planejamento Estratégico realizada em 2009 foram produzidas 5 Diretrizes e foram apresentadas 24 ações. Na Reunião de Planejamento realizada em 2010 todas as ações foram revisadas, conferidas e atualizadas. Este foi o mesmo propósito realizado na Reunião de Planejamento de 2011: **atualização de todas as atividades**, permitindo aos diretores recém empossados o necessário **alinhamento acerca da Gestão da APEPREM**.

Para cada ação foi apresentado e debatido o seu *status* (situação vigente), a sua interligação, integração e/ou interdependência com as demais ações. Para aquelas ações ainda não executadas, foi discutida a sua motivação, a sua importância e foi definido um novo prazo ou a integração com outras ações. Por fim, surgiram propostas para agregarmos mais 3 ações ao Plano de Ação da Gestão 2011 – 2013.

OBS.: A tabela de ações, que compõem o PLANO DE AÇÃO da APEPREM para a GESTÃO 2011 – 2013 está inserida, na íntegra, no Anexo 3, contemplando separadamente o *status* em 2010 e em 2011.

Além disso foi estabelecido o calendário de eventos previstos para 2012:

VI) Calendário de Eventos Programados para 2012 -

- Data Prevista -	- - - - - Evento - - - - -	- - - Localidade - - -
28/Fevereiro	Apeprem Ação Regional	Em cada Regional
18 a 20/Abril	VIII Congresso Estadual conjunto ao Seminário Sudeste da Abipem	Santos
13 a 15/Junho	Congresso da Abipem	A confirmar
24 e 25/Julho	Encontro Apeprem	Jales
20 e 21/Agosto	Encontro Temático Jurídico	São Paulo
Outubro/Novembro	Reunião de Planejamento	A confirmar
20 e 21/Novembro	Encontro Apeprem	Piracicaba
Dezembro	Apeprem Ação Regional	Em cada Regional

VII) Descentralizar a Ação, para Fazer Mais

A gestão da APEPREM, assim como a de outras entidades associativas, está fortemente baseada no **voluntariado dos membros** que compõem o Grupo Gestor (Diretoria Executiva, Diretorias Regionais, Conselho Deliberativo e Conselho Fiscal). O relacionamento entre tais membros ocorre muito mais pela influência e do que pela autoridade. Por outro lado, cada diretor ou conselheiro exerce funções executivas em seus respectivos institutos de previdência municipal, participam de outras entidades ou associações, além das suas responsabilidades de caráter pessoal. Essa **múltipla representatividade** é uma característica inerente a cada um dos Gestores e acaba por limitar a disponibilidade de tempo para as atividades específicas da APEPREM.

Um outro ponto a ser delimitado é o campo de atuação em que a APEPREM deve posicionar-se e interagir, representado pelas cinco diretrizes como sendo as bandeiras que devem ser defendidas pela Associação:

- ⇒ Comunicação
- ⇒ Regionalização
- ⇒ Gestão
- ⇒ Institucionalização e
- ⇒ Cultura.

Como forma de integração das cinco diretrizes, identificamos a estratégia de descentralização da gestão para disseminar para potencializar a presença da APEPREM entre os seus associados. Essa multiplicação das boas práticas de gestão deverá ser exercida através da **atuação dos Diretores Regionais, cuja principal função é:**

- Fazer a APEPREM acontecer na sua Região! -

A realização da missão, por cada Diretor Regional, exigirá coordenação e apoio da Diretoria Executiva de tal forma que o esforço de cada um, em prol dos interesses institucionais da APEPREM, esteja permeado pelo forte senso de trabalho em equipe, pela confiança mútua e pela sinergia (vide texto de reflexão sobre este tópico no Anexo 2). Afinal, a maior virtude de um líder é... Fazer com que seus liderados façam o que precisa ser feito sem ter que mandar. Como? A partir de uma visão compartilhada e da busca por objetivos comuns.

Fazendo uma analogia com o processo básico de gestão, podemos dizer que:

- ✓ Planejar exige concentração e nos leva a um ponto de reflexão.
- ✓ Decidir exige determinação e nos leva a um ponto de vista.
- ✓ Implementar exige motivação e nos leva a um ponto de exclamação.
- ✓ Controlar exige ATENÇÃO e nos leva a um ponto de interrogação.
- ✓ Melhorar exige resignação, humildade e coragem...e nos leva a um ponto dentro de nós mesmos.

– ANEXO 1: texto sobre atitude perante a mudança

No vídeo que assistimos (La Traviata), somos levados a refletir sobre alguns aspectos da vida organizacional:

1- Diante das mudanças ou mesmo diante das diferenças, diante de algo novo ou inesperado... como agimos? Qual é a nossa **A T I T U D E** ?

Devemos adotar uma atitude positiva e, ao menos, darmos oportunidade para que o novo, o inesperado ou o diferente se apresente de forma transparente. Ao buscarmos compreendê-lo, poderemos identificar o que ele tem de bom. Poderemos descobrir o quanto ele nos complementa e, com isso, o quanto melhora a nossa capacidade de realização ou seja: a nossa capacidade de juntos atingirmos objetivos comuns.

2- Nas situações em que precisamos expor uma idéia nova, de que forma elaboramos os nossos **ARGUMENTOS** ? Usamos espadas ou rosas? Levantamos muralhas ou construímos pontes? Buscamos demolir supostos dissidentes ou atraímos possíveis aliados?

Numa organização cuja estrutura é formada na base do voluntariado, em que não existe a autoridade formal de uma empresa privada, a influência e a integração são forças poderosas que devemos adotar na construção de uma base de apoio para a transformação dos sonhos em planos realizáveis. Em qualquer circunstância, a plataforma de qualquer plano deve ser o interesse organizacional, aquilo que é o melhor para a organização.

3- Após intenso debate em que as nossas idéias, por consenso, não prevalecem... como reagimos? Deixamos os outros seguirem sozinhos com os “planos deles”? Ou juntamos forças em prol de um **O B J E T I V O C O M U M** ?

Os objetivos pessoais (por mais nobres que sejam) não podem se sobrepor aos objetivos organizacionais. Uma vez definidas as diretrizes do que se quer realizar para a organização, todos devem recolher as suas bandeiras pessoais e devem empunhar somente a bandeira coletiva. Os valores a serem exercitados aqui são: lealdade à organização e disciplina estratégica em prol dos objetivos.

4- Conseguimos, verdadeiramente, exercitar a valorização das nossas diferentes competências na construção dos resultados? Compreendemos que somente a somatória das nossas forças é que permite a tal **S I N E R G I A** ?

Quando definimos diretrizes para uma organização, sabemos que os objetivos não poderão ser realizados por somente um indivíduo. Precisamos de líderes que tenham a capacidade de motivar, influenciar e realizar grandes coisas com e através das demais pessoas. Cada um de nós deve ser um líder na nossa área de conhecimento e de excelência. Cada um de nós deve doar o melhor de si mesmo para que os obstáculos sejam superados e os objetivos sejam alcançados. Juntos,

não somos apenas a somatória dos nossos esforços individuais, juntos devemos proporcionar a oportunidade de realização da organização – para que ela cumpra a função que determina a sua existência e se perpetue. Este é o resultado que se espera da sinergia: a continuidade, a perenidade da organização.

5- Compreendemos que a natureza intrínseca da nossa múltipla representatividade é o que deve reforçar o senso de INTERDEPENDÊNCIA? E fazemos com que este senso nos leve a cultivarmos verdadeiramente: LEALDADE, RESPEITO e CONFIANÇA MÚTUOS?

“Uma organização só existe quando há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com ação a fim de cumprirem um propósito comum.” –
Peter Drucker

Temos visto e reforçado que cada um de nós possui múltiplas responsabilidades. Fazer parte da APEPREM, mais ainda: estar dirigente da APEPREM é uma delas e exigirá de nós uma parcela de contribuição, pois dependemos uns dos outros para que ela exista. Qual é o motivo de existência da APEPREM? Por que estamos juntos nesta organização chamada APEPREM? Precisamos responder tais perguntas conscientemente, com a clareza de quem nenhum de nós é uma ilha e a interdependência é o elo que nos une e reforça a aliança em torno e em prol da APEPREM.

Por isso, precisaremos reforçar a todo instante o princípio da confiança mútua:

“Olhar para decidir, dar as costas para fazer.”

– ANEXO 2: texto sobre Sinergia

“Nenhum homem é uma ilha, completa em si mesma. Todo homem é um pedaço do continente, uma parte da terra firme. Se um torrão de terra for levado pelo mar, a Europa fica menor como se tivesse perdido um promontório ou perdido o solar de um amigo teu ou o teu próprio.”
John Donne

Os versos de John Donne são como uma voz de nosso tempo. Em nosso agitado cotidiano, onde somos cobrados a todo instante pelas necessidades do trabalho, temos de nos lembrar constantemente: nenhum de nós é uma ilha.

Às vezes, tudo o que queremos é um pouco de paz e tranqüilidade. Mas o destino ou a trajetória da vida profissional pode nos convocar para missões de mais alta importância. Missões para as quais não podemos dizer não... mesmo que sintamos em nosso íntimo que não estamos tão bem preparados.

Há trabalhos que exigem coordenação e espírito de equipe, uma interação que possa superar as diferenças de personalidade e unir os talentos de cada um para alcançarmos o mesmo objetivo. Associar forças, somar as competências, estabelecer a real sinergia para juntar as idéias e construir um resultado melhor.

Estilos, culturas, informações diversificadas são o que fazem um diferencial competitivo numa equipe vencedora. Lealdade, honestidade, transparência e integridade são os traços de muitos.

Às vezes, o pessimismo e o negativismo afloram em situações críticas da vida. O sábio compreende: o impossível é apenas aquilo que ninguém teve coragem de realizar. A multiplicação de forças supera a lógica matemática. Cada um com sua personalidade, cada qual com seu dom... forças diferentes que se fundem na armadura contra os perigos da mais audaciosa missão. Sem entender as diferenças e respeitar as opiniões alheias não alcançaremos a sinergia essencial. Impulsionados por um sonho, movidos pela paixão, somos envolvidos pela magia e nos transformamos em bravos guerreiros marchando pelos campos até a vitória final.

Unidos somos todos maiores do que somados um a um. Juntos temos força contra as ameaças que nos fazem cair. Um escudo de proteção diante de surpresas que surgem no caminho. As dificuldades nos fazem mais fortes, cada obstáculo vencido é um aprendizado para que superemos novos desafios. Assim se criam verdadeiras amizades, um inabalável espírito de equipe, ter a percepção de saber o que fazer na hora certa para apoiar um companheiro. Com a confiança mútua, esforço coordenado e cooperação voluntária, o que parecia ser uma tarefa intransponível torna-se um estimulante desafio.

Momentos inesquecíveis que conferem um significado infinito à existência finita do homem. Nenhum homem é uma ilha, completa em si mesma. Todo homem é um pedaço do continente, uma parte da terra firme...

- ANEXO 3: PLANO DE AÇÃO ATUALIZADO -

1 – Comunicação – Canal de socialização do fazer previdenciário

Ação 1.1	Canais de Comunicação entre os dirigentes e conselheiros Email, MSN, telefone, outros.
Objetivo	Melhorar a comunicação e o relacionamento; trocar, atualizar e implantar o planejamento.
Prazo	30 dias
Responsável	Edson (Catanduva)
STATUS 2010	Ok para e-mail e telefone; foi criado o Grupo Gestor (linkado via yahoo), cujo mediador é o Daniel (Birigui). Esse grupo faz troca de vivências, debate sobre dúvidas de rotina e organizou dois módulos do curso de gestão além de cursos preparatórios para a certificação Anbid.
STATUS 2011	Existe um segundo grupo (Instituições RPPS: TC, Vereadores, Bancos...). Novas sugestões: - criar e-mail p/ todos os diretores no domínio "...@apeprem.com.br"; - estruturar a função da comunicação (um gestor interno e um profissional prestador de serviços); - estabelecer links entre os sites da Apeprem e dos RPPS's.

Ação 1.2	Atualizar o site (projeto de comunicação) Roupage, conteúdo, abordagem
Objetivo	Chamar a atenção para as mudanças e interesse em mudar.
Prazo	Contínuo ==> Atividade permanente
Responsável	Moacir (Campinas) e Alex (S B Campo)
STATUS 2010	Ok: foi feita uma atualização e novas melhorias serão implementadas a qualquer tempo. Essa é uma atividade constante.
STATUS 2011	É o principal canal de comunicação com os associados. Foi remodelado. Novas melhorias estão a caminho: - banco de dados dos pareceres da Dra Magadar; - cursos (certificação e Bovespa); - parceiros de instituições financeiras (ranking de produtos de investimentos); - boletim informativo eletrônico; - atualização de textos; - informatização da emissão de boletos bancários; - simulador de benefício previdenciário; - histórico e atualização do planejamento; etc.

Ação 1.3	Base Cadastral
Objetivo	Chamar a atenção para as mudanças e interesse em mudar, conquistar e estimular a criação dos RPPS's
Prazo	30 dias – levantamento, mapeamento, preparação dos layout's. Contínuo ==> Atividade permanente
Responsável	Alexander (SBC)

STATUS 2010	Cerca de 50% da base está atualizada. Precisamos estimular os associados a manterem seus dados atualizados. Uma idéia trazida pelo Kleber (Praia Grande): toda vez que o associado acessar o site da APEPREM será disparado um "pop-up" lembrando-o sobre a atualização dos dados.
STATUS 2011	O arquivo ainda é físico. Estamos conduzindo um projeto de sistematização. Revisão do questionário (envio em 17/10 e devolução até 21/10/11). Consolidação até 31/10/11. Distribuição aos associados pela Apeprem. O Diretor Regional fará o controle em 15/11 com prazo final 30/11. Sistematização completa em 31/12/11. Contingência: Diretoria Executiva.

Ação 1.4	Linkar a marca da Apeprem – junto aos associados
Objetivo	Dar visibilidade a APEPREM
Prazo	45 dias. Contínuo ==> Atividade permanente.
Responsável	Moacir (Campinas)
STATUS 2010	Ok, trata-se de uma atividade de vigilância contínua.
STATUS 2011	Ok, trata-se de uma atividade de vigilância contínua. Precisamos cuidar das oportunidades e ameaças. Avaliaremos a reestilização do logo da Apeprem.

Ação 1.5	Observatório de Previdência – Criar ou integrar as informações
Objetivo	Difundir o tema, engajar os processos e mapear os dados que permitam sistematizar informações e dados sobre previdência.
Prazo	20 meses para implantação – prazo para analisar a proposta 3 meses.
Responsável	Edson(Catanduva) e Terezinha (S B Campo)
STATUS 2010	Reavaliar e identificar outros meios de comunicação que integram, ainda que parcialmente, o que seria um painel ou um acervo.
STATUS 2011	Foi reformulada e será substituída pela ação 1.5.1
Ação 1.5.1	Sistematização das informações dos RPPS (associados e não associados) que será subproduto da Base Cadastral.
Objetivo	Difundir o tema, engajar os processos e mapear os dados que permitam sistematizar informações e dados estatísticos sobre a previdência do servidor paulista.
Prazo	24meses para planejar, decidir, implementar.
Responsável	Diretoria Executiva

Ação 1.6	Informativo eletrônico Bimestral da Apeprem
Objetivo	Divulgar ações, eventos e notícias de interesse.
Prazo	12 meses para a profissionalização.
Responsável	Será identificado - coordenará a estrutura para a produção.
STATUS 2010	Está sendo feito sem o rigor da periodicidade. Reforçamos a importância da regularidade na produção e distribuição com o objetivo bimestral.
STATUS 2011	Vamos profissionalizar o Boletim Eletrônico.

Ação 1.7	Colher e selecionar notícias para a Revista da Abipem
Objetivo	Divulgar ações, eventos e notícias de interesse.
Prazo	45 dias
Responsável	Correia (Indaiatuba) e Brito (Barretos)
STATUS 2010	Reavaliar como manter/viabilizar.
STATUS 2011	Será incorporada pela ação 1.6.

Ação 1.8	TV Apeprem
Objetivo	Entrevistas e cursos on-line para os associados.
Prazo	Contínuo ==> Atividade permanente
Responsável	João/Lúcia
STATUS 2010	Ok p/ gravação das palestras como acervo do conhecimento; acumular as perguntas na ficha de inscrição; não precisamos de estrutura própria; podemos realizar programas específicos sobre temas de relevância. Avaliação custo X benefício.
STATUS 2011	Por conta da avaliação custo X benefício e da baixíssima demanda, está em "stand-by".

Ação 1.9	Divulgação do Planejamento Estratégico
Objetivo	Divulgar e sistematizar o projeto de planejamento.
Prazo	30 dias
Responsável	Alex (S B Campo)
STATUS 2010	Ok, foi divulgado internamente (Conselho e Diretoria). A validação foi feita (parcialmente) em Bertioga. A reunião de planejamento realizada em 2010 teve como um de seus objetivos: realizar um ponto de controle sobre o plano de ação. Foi feita a apresentação ao Conselho em Ourinhos (Dezembro/2010).
STATUS 2011	O Planejamento para a Gestão 2011 – 2013 será apresentado aos Conselhos e demais diretores em Ubatuba (06/12/2011)

2 – Regionalização – A APEPREM aonde o RPPS está

Ação 2.1	Divisão do Estado em Pólos (Macro regiões)
Objetivo	Criar a regionalização do projeto
Prazo	30 dias - Processo contínuo de longo prazo.
Responsável	Solange (Paraguaçu Paulista)
STATUS 2010	Existe uma estrutura informal que precisa ser revista e detalhada pelo "5 W" - (What; Who; When; Where and hoW): o que é; quem faz o quê; quando, onde e como. Precisamos estabelecer qual é a função de um diretor regional, o que se espera que ele faça. O reforço para essa ação é feito através dos próprios eventos - em que se procura atingir e atender a todas as regiões do Estado de SP.
STATUS 2011	Alteração estatutária contemplando 6 Diretorias Regionais e eleição de Diretores Regionais (titulares e substitutos). Consideramos implementada. Terá acompanhamento contínuo.

Ação 2.2	Encontros Regionais
Objetivo	Regionalizar e estruturar as práticas de interação
Prazo	15 dias implantação no ato
Responsável	Junior (assis)
STATUS 2010	Ok: vide agenda realizada e a cumprir em 2010. Foi proposta e aprovada a agenda de eventos para 2011 com destaque aos 15 anos da APEPREM. Foi mantida e reforçada a estratégia de atingir e atender a todas as regiões do Estado de SP
STATUS 2011	Proposta de Calendário.

Ação 2.3	APEPREM presente nos municípios, junto as autoridades locais e estaduais – Sindicatos e Poderes
Objetivo	Divulgar a entidade e conquistar associados
Prazo	30 dias apresentação do programa e das práticas. Contínuo ==> atividade permanente.
Responsável	Scamati (Fernandópolis)
STATUS 2010	Atividade vinculada à ação 2.1 de caráter contínuo. Está sendo feita. Precisa ser estruturada e mapeada. Deve ser regionalizada, com ações delegadas aos Conselheiros em suas respectivas regiões. Deverá ser detalhada pelo "5 W": o que é; quem faz o quê; quando, onde e como. (What; Who; When; Where and hoW)
STATUS 2011	Alteração estatutária contemplando 6 Diretorias Regionais e eleição de Diretores Regionais (titulares e substitutos). Consideramos implementada. Terá acompanhamento contínuo. Na busca de novos RPPS associados, vamos estabelecer como meta a conquista de 15 novos associados. Prazo para o ponto de controle: Dez/2012 .

3 – GESTÃO – A APEPREM profissionalizada e atuante

Ação 3.1	Implantar o planejamento
Objetivo	Efetivar as ações propostas
Prazo	6 meses
Responsável	Lúcia (Diadema)
STATUS 2010	O que está faltando? Precisamos de retorno / feedback! E propostas de melhoria, aperfeiçoamento do que já está sendo feito.
STATUS 2011	Ponto de controle no Planejamento de 2012.

Ação 3.2	Estruturar o financiamento
Objetivo	Estruturar o orçamento dos projetos que irão ser executados pela Apeprem

Prazo	45 dias
Responsável	Alex (S B Campo)
STATUS 2010	Ok, o orçamento está planejado e em cumprimento.
STATUS 2011	Ok, o orçamento está planejado e em cumprimento.

Ação 3.3	Reorganização Normativa
Objetivo	Adequar o estatuto, normativos e criação de padrões da Apeprem
Prazo	30 dias para elaboração de uma minuta sobre o projeto de alteração e ajustamento do estatuto, sobretudo acerca das regras sobre o mandato, a substituição de diretores e conselheiros e a regionalização da gestão.
STATUS 2010	A minuta será debatida no 26º Encontro Regional em Ourinhos, programado para os dias 7 e 8/Dezembro/2010
STATUS 2011	Foi realizada. Está em contínuo acompanhamento.

Ação 3.4	Calendário para Diretoria e Conselhos
Objetivo	Organização do Funcionamento da Apeprem
Prazo	40 dias
Responsável	Tito (Ilha Solteira)
STATUS 2010	Ok para eventos e reuniões de diretoria.
STATUS 2011	As reuniões da Diretoria Colegiada (Diretoria Executiva, Diretores Regionais e Conselhos) são realizadas em paralelo ao calendário proposto para os eventos.

Ação 3.5	Estrutura física e de pessoal (sede e recursos humanos)
Objetivo	Estabelecer uma estrutura que possa atender as demandas administrativas da Apeprem
Prazo	2 anos
Responsável	Diretoria Executiva
STATUS 2011	Dependerá de “Estudo de viabilidade financeira” e poderá ser proposta no Planejamento de 2012.

4 – Institucionalização - APEPREM a representação do RPPS Paulista

Ação 4.1	Aproximação com autoridades e segurados
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS's.
Prazo	6 meses
Responsável	Roberto
STATUS 2010	Abrangida pela 4.4, pode ser reforçada por uma apresentação institucional a ser divulgada em eventos de outras entidades.
STATUS 2011	Precisamos desenvolver material institucional. Temos o vídeo dos 15 anos, que está no site da Apeprem.

Ação 4.2	Aproximação com autoridades Federais
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS's.
Prazo	6 meses
Responsável	João ==> Scamati e Lucia
STATUS 2010	Abrangida pela 4.4, pode ser reforçada por uma apresentação institucional a ser divulgada em eventos de outras entidades.
STATUS 2011	Ação permanente. Já vem sendo desenvolvida

Ação 4.3	Aproximação com Órgãos Reguladores – MPS TCE CVM Associações.
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS's.
Prazo	6 meses
Responsável	João ==> Scamati e Lucia
STATUS 2010	Abrangida pela 4.2, pode ser reforçada por uma apresentação institucional a ser divulgada em eventos de outras entidades.

Ação 4.4	Formação de Multiplicadores
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS's.
Prazo	60 dias
Responsável	Roberto (Diadema)
STATUS 2010	Atividade contínua em execução, progressiva, reforçada por outras atividades (eventos, visitas aos municípios).
STATUS 2011	Ação constante, em cumprimento.

Ação 4.5	Criar um acervo histórico da Apeprem
Objetivo	Registro da memória e da história da Apeprem
Prazo	out/13
Responsável	Solange (Paraguaçu Pta) e Antonio (Jacareí)
STATUS 2011	Em andamento, já temos amplo material coletado.

Ação 4.6	Levantamento de demandas dos RPPS
Objetivo	Identificar necessidades, propostas e bandeiras oriundas das Diretorias Regionais
Prazo	Permanente
Responsável	Cada Diretor Regional no âmbito da sua região
STATUS 2011	Os Diretores Regionais devem apresentar, em Fevereiro/12, relatório sintético que será submetido à Diretoria Executiva, cujo conteúdo será debatido em "petit comitê" em SP - minimamente um Diretor da Regional, em 07/março/2011.

5 – Cultura – Consolidar e fortalecer o saber previdenciário

Ação 5.1	Censo sobre o processo de formação – Demandas e necessidades
Objetivo	Repensar o processo de formação – pesquisa e questionários
Prazo	4 meses
Responsável	Terezinha (S B Campo)
STATUS 2010	Está sendo feita informalmente. Deverá ser otimizada com a melhoria do processo de regionalização e com a definição da atuação do diretor regional.
STATUS 2011	Atividade vinculada à ação 4.6

Ação 5.2	Política de Formação Previdenciária
	Calendário, Perfis e Processo de Qualificação e Formação
Objetivo	Repensar o processo de formação, ampliar e fomentar as políticas de valorização dos profissionais e entidades.
Prazo	4 meses
Responsável	Baltazar (Taboão da Serra)
STATUS 2010	Essa ação vem sendo contemplada por outras ações. Encontro temático, eventos pontuais (ABCDeR) e outros
STATUS 2011	idem

Ação 5.3	Banco de Talentos – Em formação e profissionais – Interna a APEPREM
Objetivo	Repensar o processo de formação – pesquisa e questionários
Prazo	10 meses
Responsável	Márcia
STATUS 2010	Ação formalmente inviável. A APEPREM estabeleceu convênio com a Bovespa para a aplicação de cursos (com temas relacionados a finanças e investimentos) e deve buscar outras parcerias desse mesmo tipo.
STATUS 2011	Além da Bovespa, ampliamos convênio com a Credito & Mercado; está em andamento parceria com o Tribunal de Contas.



30/Novembro/2011

Paulo Sergio Dias