

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL



Revisão 2022

MANAUS PREVIDÊNCIA

PEO 2021-2025

DOCUMENTO ASSINADO POR LOGIN E SENHA POR: ROSIANE DE BRITO GUEDES EM 24/05/2022 10:04:57

VERIFIQUE A AUTENCIDADE DESTE DOCUMENTO EM <https://siged.manaus.am.gov.br/verifica/verificacao.aspx> INFORMANDO O CÓDIGO: 35231F7C



*“Sua meta é ser o melhor do mundo naquilo que você faz. Não existem alternativas.”*

*Vicente Falconi*



## SUMÁRIO

1. Apresentação.....	04
2. Previdência Municipal .....	06
3. Introdução.....	08
4. Contextualização .....	09
5. O Planejamento Estratégico .....	11
6. Referenciais Estratégicos .....	12
7. Diagnóstico Situacional.....	15
- Levantamento das Questões Externas e Internas .....	15
8. Objetivos Estratégicos .....	17
9. Mapa Estratégico .....	20
10. Desdobramento das Estratégias	
- Iniciativas Estratégicas por Objetivos .....	22
- Indicadores e Metas .....	29
- Plano de Ação Estratégico .....	34
- Orçamentos.....	41
11. Anexos.....	44



## APRESENTAÇÃO

Prezados segurados, beneficiários, conselheiros, comitentes, servidores, colaboradores e parceiros, o ano de 2021, embora ainda apresentando um cenário pandêmico da Covid19, foi o ano em que iniciamos a implementação deste Planejamento Estratégico Organizacional (PEO 2021-2025) e uma jornada rumo a uma **Previdência** totalmente **Digital**.

Ao longo dos últimos anos a Manaus Previdência vem passando por mudanças significativas quanto à inovação dos serviços e implementação de boas práticas de gestão, dentre elas, o **Planejamento Estratégico** integrado à dimensão previdenciária do Município, e vem promovendo, desde então, a eficácia, a eficiência e a efetividade na obtenção das metas estabelecidas.

A somatória de todas as ações realizadas pela Previdência Municipal, referentes ao quinquênio abarcado pelo Planejamento 2016-2020, colocou a instituição em posição segura em excelência da gestão, sendo todos esses esforços reconhecidos por organismos como a Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM), a Associação Nacional de Entidades de Previdência de Estados e Municípios (ANEPREM), a Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM) por meio do Programa Qualidade Amazonas (PQA) e as Certificadoras *ICQ Brasil e Fundação Carlos Aberto Vanzolini*. Vide aba do Portal da Manaus Previdência, onde apresentamos todas as premiações e certificações obtidas: <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/premios-e-certificacoes/>

Nada obstante, com o intuito de consolidar a escalada de excelência, a Manaus Previdência alcançou a certificação no Programa de Gestão, recomendada pelo Ministério da Previdência, denominado “Pró-Gestão RPPS”, no nível III em 2019, avançando para o IV em 2020, nível máximo do programa, sendo mantido em 2021. Assim, foi o caminhar da Manaus Previdência rumo ao reconhecimento nacional como instituição gestora de previdência, alcançado em 2019 e consolidado nos anos 2020 e 2021, quando diversos RPPS do Brasil nos procuraram para realização de *benchmarking* e *lives* de debates/exposições.

Com efeito, a institucionalização do modelo de governança corporativa trouxe uma maior integração entre os órgãos envolvidos na operacionalização da Manaus Previdência, a fim de fortalecer o compromisso com a sociedade, na entrega de valor ao



público, no que tange aos processos e serviços prestados e aos resultados a serem alcançados.

Assim, o Planejamento Estratégico da Manaus Previdência tem o desafio de manter-se alinhado ao compromisso de construir uma **Previdência Sustentável e Digital**, que cumpra sua missão de assegurar os direitos previdenciários aos segurados, motivo por que, necessariamente, a implementação de um planejamento estratégico sólido e bem orientado representa construir um futuro melhor para os beneficiários (aposentados e pensionistas), disponibilizando serviços com alto grau de excelência e qualidade.

Logo, é demonstrar que a Manaus Previdência tem vivenciado a sua missão e visão de futuro! Internamente, entendemos que a visão de futuro, compreende o “olhar para o futuro”, e traz um conjunto de desafios organizacionais traduzidos em objetivos estratégicos, que são aferidos sistematicamente avaliados por indicadores de desempenho e metas, e são alavancados pela efetivação de ações estratégicas.

Ora, como é sabido, os cenários internos e externos são dinâmicos e têm se modificado em alta velocidade, a exemplo da pandemia do novo coronavírus que trouxe mudanças exorbitantes a níveis globais e a atual guerra entre Ucrânia e Rússia, que eclodiu no início de 2022, sendo necessário prever ajustes periódicos no planejamento estratégico e fortalecer continuamente o compromisso com o modelo de governança corporativa, envolvendo os dirigentes e agentes públicos, com um olhar dedicado aos serviços prestados à sociedade, em especial aos beneficiários (aposentados e pensionistas) da Prefeitura de Manaus, para garantir a efetividade na gestão, na comunicação com as partes interessadas e na avaliação do desempenho institucional.

Por fim, também merece destaque que este **Planejamento Estratégico** foi elaborado e revisado em consonância com **o Plano Plurianual** vigente 2022-2025 e o **Planejamento Estratégico Manaus Cidade Global 2033**, os quais têm papéis de condutores das ações do governo, ao estabelecer objetivos e metas da Administração Pública Municipal para um período de 04 (quatro) anos e de 10 (dez) anos, respectivamente. Incluem-se nessas ações, ademais, as ações estratégicas e prioritárias do governo, além das de natureza continuada, abrangendo os Poderes Executivo e Legislativo. Os detalhes de todas as nossas ações encontram-se apresentadas no **Relatório de Governança Corporativa**, instrumento de Prestação de Contas, disponível em <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/relatorios-de-gestao/>



## PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

A **Manaus Previdência** regida pela Lei Municipal n.º 2.419, de 29 de março de 2019, integrante da administração indireta da Prefeitura de Manaus, é dotada de personalidade jurídica de direito público e de autonomia administrativa, contábil, financeira, orçamentária e patrimonial, e tem como finalidade gerir o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Manaus (RPPS), vinculando-se, para fins de controle finalístico, à Secretaria Municipal de Finanças, Tecnologia da Informação e Controle Interno (Semef).

Sua Estrutura Organizacional é composta pelos seguintes órgãos:

### **I – Órgãos Superiores Colegiados de Gestão Deliberativa:**

- a) Conselho Municipal de Previdência;
- b) Conselho Diretor.

### **II – Órgão Colegiado Consultivo:**

- a) Comitê de Investimentos.

### **III – Órgãos de Administração Superior:**

- a) Presidência;
- b) Diretoria de Administração e Finanças;
- c) Diretoria de Previdência.

### **IV – Órgãos de Assessoramento Direto:**

- a) Procuradoria;
- b) Assessoria de Comunicação;
- c) Assessoria Técnica;
- d) Chefia de Gabinete;
- e) Auditoria Interna;



f) Superintendência de Investimentos.

**V – Órgão Colegiado Consultivo e de Fiscalização:**

a) Conselho Fiscal.

**VI – Órgãos de Execução:**

**a) Gerência de Área de Administração e Finanças:**

- 1) Setor de Gestão de Pessoas;
- 2) Setor de Planejamento e Orçamento;
- 3) Setor de Contabilidade;
- 4) Setor Financeiro;
- 5) Setor de Manutenção e Material;
- 6) Setor de Tecnologia da Informação.

**b) Gerência de Área de Previdência:**

- 1) Setor de Atendimento;
- 2) Setor de Concessão de Benefícios;
- 3) Setor de Manutenção de Benefícios;
- 4) Setor de Arquivo;
- 5) Setor de Compensação Previdenciária;
- 6) Setor Psicossocial.



## INTRODUÇÃO

No ano de 2021 foi elaborado e aprovado Planejamento Estratégico Organizacional 2021-2025 da Manaus Previdência, bem como teve por iniciada a sua implementação. Neste relatório apresentamos os resultados referentes ao primeiro ano de implementação (2021) e o planejamento para os próximos anos 2022-2025. Vide Plano de Ação Estratégico 2021-2025 (Páginas 34 a 40).



## CONTEXTUALIZAÇÃO

O Regime de Previdência dos Servidores Públicos, denominado Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) tem suas políticas elaboradas e executadas pela Secretaria de Previdência do Ministério da Economia e é compulsório para o servidor público do ente federativo que o tenha instituído, com teto e subtetos definidos pelas Emendas Constitucionais n.º 41/2003 e n.º 103/2019.

Inicialmente, é importante registrar que o Brasil possui, segundo dados do IBGE<sup>1</sup> 5.570 (cinco mil, quinhentos e setenta) municípios, dos quais 2.151 (dois mil, cento e cinquenta e um) contam com RPPS, incluindo a União, os 26 (vinte e seis) Estados e o Distrito Federal.

Nesse contexto, e principalmente a partir de 2020, com a pandemia do novo coronavírus (Covid-19), um dos principais desafios é garantir a renda em situações de vulnerabilidade do servidor público e de sua família, como nos casos de invalidez e morte, entre outros, aliada ao incentivo do controle social por meio de ações de transparência dos entes.

Em 2022, a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, mantém o processo de dar transparência à situação dos RPPS, divulgando o Indicador de Situação Previdenciária dos RPPS (ISP-RPPS), o qual consubstancia importante ferramenta de gestão previdenciária dos RPPS, totalmente reformulado por meio da Portaria SPREV nº 14.762, de 19 de junho de 2020, e possibilita conferir visibilidade aos sistemas de previdência dos servidores públicos. A reformulação do ISP-RPPS tem por base significativo avanço no que se refere à sua regulação. A Portaria de 19 de junho de 2020, publicada no Diário Oficial da União de 22 de junho de 2020, passou a estabelecer, de forma expressa, a composição e a metodologia de aferição do indicador, garantindo ainda maior transparência e segurança ao indicador.

Assim, considerando a sustentabilidade dos regimes previdenciários como um objetivo estratégico comum a todas as esferas que compõem os regimes próprios, a meta para a cobertura previdenciária continua ambiciosa e mais urgente do que nunca.

---

1 <https://censo2022.ibge.gov.br/sobre/numeros-do-censo.html>



É preciso dizer, outrossim, que a definição e a institucionalização do modelo de governança corporativa e do planejamento estratégico, são práticas que favorecem a inovação dos serviços e a formulação da estratégia da Manaus Previdência, buscando a sustentabilidade, enquanto se planeja o futuro.

Em arremate, ressalta-se que, este “novo olhar” significa um importante amadurecimento institucional e um significativo avanço na organização quanto à governança da política de previdência, uma vez que estabelece orientação estratégica que envolve não só a visão da Manaus Previdência, mas também traz as diretrizes das suas entidades vinculadas, além de agasalhar o compromisso firmado com a Prefeitura de Manaus por meio do Plano Plurianual (PPA).



## O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Em 2022, momento da primeira revisão do Planejamento Estratégico Organizacional da Manaus Previdência - PEO 2021-2025, reafirmamos a missão, a visão, os valores organizacionais, bem como os objetivos estratégicos definidos pelo Conselho Diretor da Manaus Previdência em 2021 acrescentando mais um ao rol (nº 09), em consonância com a Lei Municipal n.º 2.419, de 29/03/2019, com os princípios da Administração Pública (legalidade, publicidade, impessoalidade, moralidade e eficiência), com a análise dos cenários internos e externos e seguindo as diretrizes, os desafios e as prioridades do executivo municipal constantes no Plano Plurianual 2022-2025 (PPA).

O Planejamento Estratégico da Manaus Previdência mantém-se alinhado ao Plano Plurianual 2022-2025 (PPA) e ao Planejamento Estratégico Manaus Cidade Global, eixo Estratégico “Eficiência em Gestão”, o qual visa “elevar o padrão da eficiência da gestão municipal” através da “**Sustentabilização da Previdência Municipal**”.

Dentre os diversos modelos e técnicas existentes, por se aproximar de suas necessidades e comunicar a estratégia para toda a autarquia de forma clara e direta, a Previdência Municipal identificou a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC) para implementar e manter o seu Planejamento Estratégico. A metodologia em destaque é composta por um conjunto de Objetivos Estratégicos, os quais, por sua vez, mobilizam a execução de Iniciativas Estratégicas, tudo organizado em uma relação de causa e efeito. São, ainda, estabelecidos indicadores e metas, que possibilitam a gestão contínua do Plano.



## REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

A arquitetura inicial está na definição da Missão da autarquia, com a participação conjunta de todos seus gestores, bem como a Visão de Futuro, que estabelece onde a Previdência Municipal deseja chegar, ou seja, o foco principal desenhado para o futuro que se pretende atingir, com base em princípios norteadores da Administração Pública e sua cultura da qualidade.

Por meio de estudos de cenários e tendências globais, da formulação da Missão, Visão de Futuro, estabelecimento dos Valores e da identificação dos públicos de interesse que se deseja atingir, foi elaborado o Planejamento Estratégico Organizacional 2021-2025.

### NOSSA MISSÃO

Assegurar os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários, observando os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, contribuindo com a gestão fiscal e responsável do Município.

### NOSSA VISÃO

Transformar a Manaus Previdência em uma previdência digital, acessível a todos os segurados e beneficiários até 2025.

### NOSSA POLÍTICA DE QUALIDADE

Gerir com produtividade e bons serviços a Previdência Municipal, visando à satisfação dos segurados e beneficiários, mediante à execução efetiva do plano de benefícios, melhorando continuamente os processos do Sistema de Gestão da Qualidade em atendimento às necessidades e expectativas das partes interessadas.

### OBJETIVOS DA QUALIDADE

Assegurar a satisfação dos segurados e beneficiários.

Assegurar a conformidade das informações cadastrais dos segurados e beneficiários.

Garantir a celeridade dos trâmites dos processos previdenciários.

Assegurar a qualificação e o aprimoramento da conscientização dos nossos servidores.



## NOSSOS VALORES

Transparência; Respeito; Probidade; Razoabilidade; Cooperação; Ética;  
Produtividade; Bons Serviços; e Modernidade.

Os **Valores** são guias para o processo decisório e para o comportamento da Previdência Municipal no cumprimento de sua **Missão** e na busca da **Visão de Futuro**. São a base da cultura corporativa e servem de referência para o comportamento do dia a dia.

A **Transparência** nas ações da autarquia, em observância aos princípios constitucionais e em atenção à Lei de Acesso à Informação (LAI) e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), garantindo o acesso à informação mas, ao mesmo tempo, respeitando os direitos de personalidade e demais direitos fundamentais, procedendo-se com o devido tratamento de dados pessoais. Este valor é disseminado e internalizado através da Imprensa oficial, auditoria por órgão competente ou requerente, Site institucional, Audiências Públicas, utilização das diversas mídias sociais etc.

O **Respeito** é o valor basilar e é a essência para a execução dos serviços públicos com humanidade na Manaus Previdência. Este valor é disseminado e internalizado através de decisões justas e imparciais, senso de responsabilidade e compromisso, disciplina e ética, tendo por objetivo a finalidade pública.

A **Probidade** significa agir de acordo com os princípios éticos e morais aceitos em uma sociedade, impondo ao agente público buscar concretizar os interesses públicos primários, coibindo-se a utilização do Estado para a realização de interesses meramente particulares do agente público.

A **Razoabilidade** opera sempre que o Estado se depara com uma margem de escolha ou um espaço de discricionariedade, demandando do agente público a avaliação da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito das ações estatais. Os atos da administração pública no exercício de atos discricionários deve atuar de forma racional, sensata e coerente.



A **Cooperação** está intrinsecamente ligada ao compromisso, ao respeito, à sinergia, à imparcialidade, ao trabalho de equipe e à eficiência no atendimento às demandas dos beneficiários, servidores e colaboradores.

Os três valores (Probidade, Razoabilidade e Cooperação) formam a tríplice base da **Moralidade** e são disseminados e internalizados por meio de ações lastreadas no respeito à boa-fé, adequação, necessidade, proporcionalidade e respeito mútuo nas relações de natureza jurídico-administrativa, sinergia, trabalho em equipe.

A **Ética** é o elo que interliga os valores institucionais. Deve balizar a conduta do servidor público e colaborador da autarquia no exercício de suas funções para que sejam respeitados os princípios, as normas e os valores. Este valor é disseminado e internalizado por meio do respeito aos princípios, às normas e aos valores institucionais.

A **Produtividade e Bons Serviços** se referem à excelência na qualidade e pressupõem a prestação de serviços públicos com celeridade, eficiência, eficácia e efetividade, com confiabilidade dos serviços que prestamos na autarquia pela acessibilidade e confiabilidade das informações. São internalizados por meio de visão estratégica disseminada, ações para promover a melhor capacidade de planejamento da previdência, formulação de métricas, utilização de boas práticas de gestão, *benchmarking*, ações com foco no resultado. Programa robusto de treinamento e capacitação contínua, foco na formação de líderes, pesquisa de satisfação, avaliação de desempenho, melhoria da qualidade no atendimento.

A **Modernidade** é inerente à evolução social e dá suporte para realização dos serviços públicos com qualidade, por meio de uma infraestrutura adequada ao correto funcionamento das atividades administrativas. Este valor é internalizado na Manaus Previdência por meio de uma infraestrutura moderna e modernidade tecnológica.



## DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O presente **Diagnóstico Situacional** foi elaborado por meio do uso da ferramenta de análise *SWOT*<sup>2</sup> pelos membros do comitê gestor da Manaus Previdência, através da percepção de cada um sobre os cenários internos e externos da autarquia, cujos resultados apontamos abaixo:

### PONTOS FORTES

- I. Pagamento em dia do plano de benefício.
- II. Programa de Educação Previdenciária.
- III. Sede administrativa Própria.
- IV. Quadro de servidores técnicos competentes e capacitados.
- v. Relacionamento portas abertas dos gestores e subordinados.
- vi. Atendimento de qualidade aos segurados e beneficiários.
- VII. Manutenção do certificado de regularidade previdenciária pela via administrativa – CRP.
- VIII. Manutenção da Certificação ISO 9001:2015.
- IX. Modernização dos sistemas de informação.
- X. Melhoria contínua dos processos organizacionais.
- XI. Manutenção das boas práticas de previdência exigidas por programas de premiação como ABIPEM E ANEPREM.
- XII. Maior autonomia administrativa com mandato do Conselho Diretor e do Superintendente de Investimentos.
- XIII. Manutenção da Certificação do Pró-Gestão RPPS.
- XIV. Estrutura sólida de governança corporativa permitindo a participação paritária dos agentes interessados.

---

<sup>2</sup> Ferramenta estrutural da administração utilizada para avaliar os ambientes internos e externos de uma organização, formulando suas estratégias de negócio a fim de otimizar seu desempenho.



## PONTOS FRACOS

- I. Necessidade de ajustes para regularidade predial.
- II. Ausência de plano de cargos, carreiras e remuneração.
- III. Suspensão do recadastramento anual dos beneficiários devido à pandemia.

## OPORTUNIDADES

- I. Capacitação dos servidores em liderança com agentes externos.
- II. Gestão participativa e integrada com demais secretarias.
- III. Substituição de servidores temporários por servidores efetivos no Município.
- IV. Efeitos da Reforma da Previdência Social que determinou a possibilidade de realização da Reforma da Previdência Municipal nos moldes da federal.

## AMEAÇAS

- I. Possibilidade de ausência de recursos futuros para pagamento dos benefícios, por queda da arrecadação e aumento da despesa do Plano Financeiro.
- II. Crescimento da despesa previdenciária, demandando aportes crescentes do Tesouro municipal.
- III. Contratação de servidores temporários.
- IV. Cenário instável da economia e da política, em virtude das eleições.
- V. Impactos negativos da Pandemia da Covid-19 aos RPPS (Suspensão do recadastramento; e Não aprovação do PCCR).
- VI. Constantes alterações legislativas e jurisprudencial.
- VII. Suspensão do recenseamento dos servidores ativos devido à pandemia.
- VIII. Perda dos mandatos do Conselho Diretor, do Superintendente de Investimentos e Conselhos.



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para a manutenção de seus **Objetivos Estratégicos**, a Manaus Previdência antes de traçar suas prioridades teve a preocupação de alinhá-los ao **Planejamento Estratégico Manaus Cidade Global**, eixo estratégico “**Eficiência em Gestão**” o qual visa “**Elevar o padrão da eficiência da gestão municipal**” por meio da “**Sustentabilização da Previdência**”, a qual trata da manutenção do regime previdenciário municipal. Sendo assim identificou-se que caberia atuar nos seguintes aspectos:

- I. Previdência Sustentável;
- II. Eficiência na Gestão;
- III. Desenvolvimento da Cultura Interna e do Crescimento Profissional.

Os Objetivos Estratégicos Organizacionais (OEO) foram estabelecidos levando-se em consideração o diagnóstico situacional (Análise *SWOT*), alinhando-o às perspectivas do *Balanced Scorecard* (BSC), a saber, Segurados/Beneficiários e Financeiro/Orçamento transcritos como Resultados no Mapa Estratégico, Processos Internos e Aprendizado & Crescimento. Sendo assim foram estabelecidos nove objetivos estratégicos organizacionais, os quais são:

- 1 – Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários;
- 2 - Promover a melhoria contínua da qualidade dos serviços previdenciários;
- 3 – Manter-se como instituição de referência nacional em gestão previdenciária;
- 4 - Otimizar os processos finalísticos, gerenciais e de apoio;
- 5 - Disseminar a Cultura Previdenciária entre os segurados e beneficiários do RPPS Municipal;
- 6 - Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores;
- 7 - Prover um ambiente tecnológico moderno, seguro e de alto desempenho;
- 8 – Fortalecer a imagem Institucional;



9 – Criar um ambiente de pesquisa e desenvolvimento que promova soluções computacionais nas diversas áreas de IA e Machine Learning (NOVO).

A seguir a descrição de cada objetivo estratégico da autarquia:

### **OEO 1 – Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários**

**Descrição do Objetivo:** A Previdência é um dos pilares da seguridade, ao lado da saúde e da assistência social, conforme previsão no artigo 194 da Constituição Federal. A sustentabilidade da Previdência Municipal consiste em assegurar o equilíbrio financeiro-orçamentário entre receitas e despesas, e o equilíbrio financeiro-atuarial entre ativos e passivos (compromissos assumidos). Em outros termos, consiste em encontrar o ponto de equilíbrio entre o esforço contributivo e a fruição do benefício. Para tanto, a Manaus Previdência zela pela integridade na gestão dos recursos, acompanha e cobra o repasse tempestivo das contribuições e cumpre de modo irrestrito os regramentos e prazos legais no tocante à concessão dos benefícios previdenciários.

### **OEO 2 – Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários**

**Descrição do Objetivo:** É compromisso da Previdência Municipal a prestação de serviços previdenciários, garantindo a simplicidade e a efetividade de acesso à sociedade e ao município, por meio da prestação de serviços públicos com qualidade. É necessário que se faça um constante investimento nos processos institucionais, na busca da excelência da gestão, da inovação pautada no desempenho institucional, na ética, transparência, participação e controle social, fortalecendo a credibilidade da autarquia de modo que esta seja reconhecida, junto à sociedade manauara, por proteger seus direitos com justiça, ética, celeridade, competência e segurança.

### **OEO 3 – Manter-se como instituição de referência nacional em gestão previdenciária**

**Descrição do Objetivo:** Buscar de forma contínua a excelência da administração e a implementação de processos de inovação para o desenvolvimento organizacional, a fim de manter e fortalecer a credibilidade da autarquia junto à sociedade brasileira, como instituição modelo de eficiência em gestão e proteção dos direitos de seus beneficiários.



#### **OEO 4 – Otimizar os processos finalísticos, gerenciais e de apoio**

**Descrição do Objetivo:** Efetivar o gerenciamento dos processos de negócio da Previdência Municipal, sejam eles finalísticos, gerenciais e de apoio, que estabeleçam como base essencial o "foco no cliente" por meio da realização da análise, modelagem, transformação, e o gerenciamento de desempenho de serviços e processos, com inclusão e alcance aos serviços digitais.

#### **OEO 5 – Disseminar a cultura previdenciária entre os segurados e beneficiários do RPPS Municipal**

**Descrição do Objetivo:** Fomentar as ações de educação previdenciária e financeira por meio de programas e projetos desenvolvidos para esse fim, dos diversos canais de comunicação e divulgação, no intuito de conscientizar os segurados, beneficiários e demais partes interessadas da importância da Previdência Social como instrumento de garantia de direitos e alcance à proteção social.

#### **OEO 6 – Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores**

**Descrição do Objetivo:** Sistematizar a gestão por competências, fomentando a capacitação continuada, com foco nos conhecimentos técnicos, gerenciais e estratégicos, impulsionando a proatividade e comprometimento de todos os servidores com os objetivos institucionais. Disseminar a cultura da qualidade, valores organizacionais, responsabilidade socioambiental e melhoria contínua nos processos. Elaborar plano de desenvolvimento da carreira previdenciária do município de Manaus.

#### **OEO 7 – Prover um ambiente tecnológico moderno, seguro e de alto desempenho**

**Descrição do Objetivo:** Garantir aos segurados, beneficiários e servidores da Manaus Previdência o atendimento das suas expectativas e necessidades quanto a uma infraestrutura física adequada, contemplando critérios de funcionalidade, padronização e conforto, resultando assim, em melhoria nas condições de trabalho, bem como uma infraestrutura lógica, através do provimento de soluções tecnológicas à Previdência Municipal, de modo a subsidiar a implementação da previdência digital, utilizando softwares seguros e de alto desempenho, e que garantam a disponibilidade, a confidencialidade e a integridade dos serviços e informações.



## OEO 8 – Fortalecer a imagem Institucional

**Descrição do Objetivo:** O fortalecimento da nossa imagem institucional é resultado de um constante investimento nos processos institucionais, na busca da excelência da gestão, da inovação pautada no desempenho institucional, na ética, transparência, participação e controle social. Estar presente na imprensa faz com que a marca Manaus Previdência seja reconhecida, que ela esteja presente na memória das pessoas e, principalmente, que haja um aumento de credibilidade.

## OEO 9 – Criar um ambiente de pesquisa e desenvolvimento que promova soluções computacionais nas diversas áreas de IA e Machine Learning (NOVO)

**Descrição do Objetivo:** Criar um ambiente de pesquisa e desenvolvimento (P&D) na Manaus Previdência, com apoio de equipe multidisciplinar, que promova soluções computacionais nas diversas áreas de Inteligência Artificial (IA) e Machine Learning para os desafios relacionados ao suprimento de serviços da Previdência Digital.

## MAPA ESTRATÉGICO

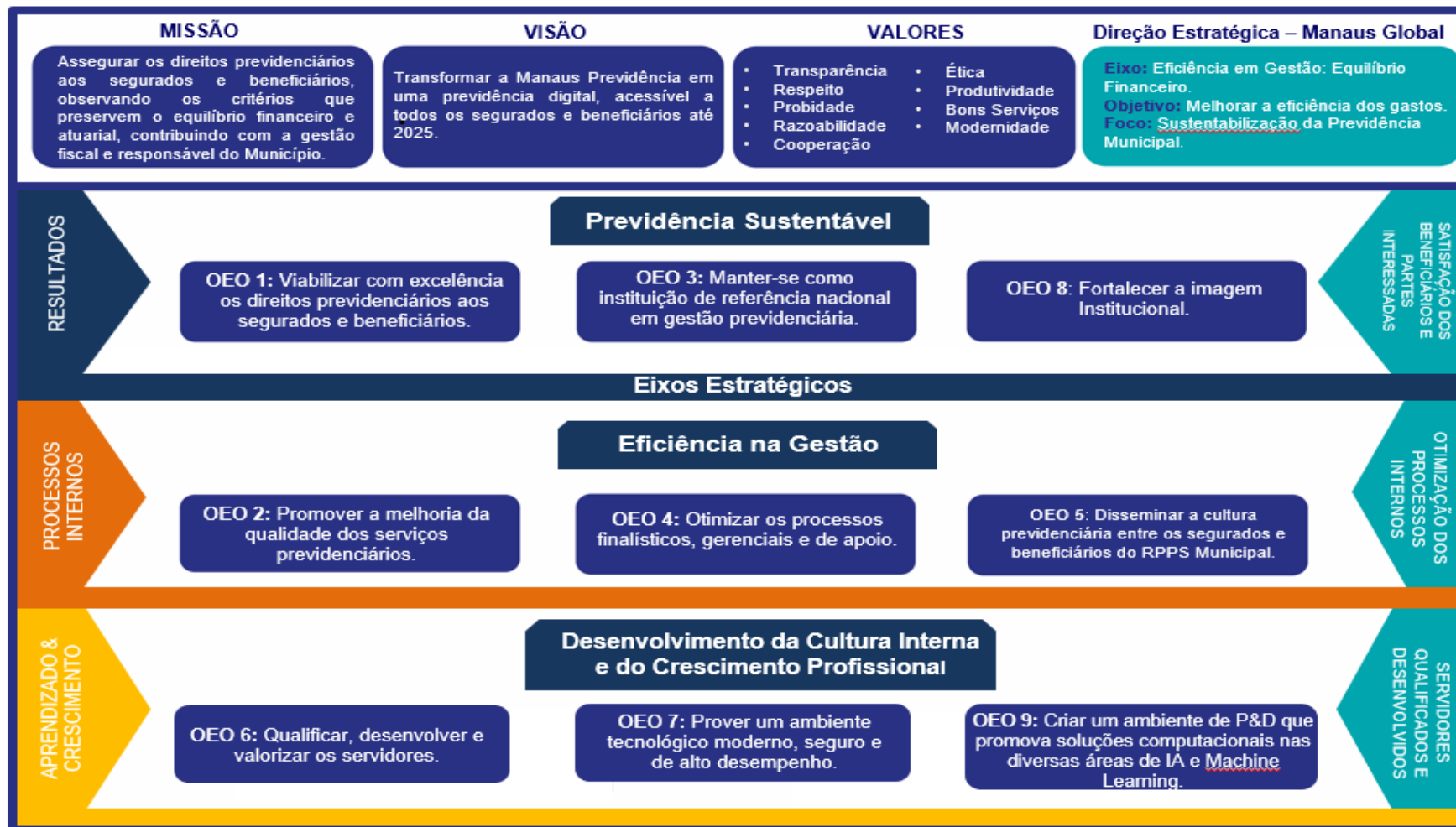
O **Mapa Estratégico** apresentado fornece a representação gráfica e visual da estratégia da Previdência Municipal. No direcionador estratégico estão definidos a missão, visão de futuro e os valores cultivados pela Manaus Previdência, todos alinhados ao Planejamento Estratégico da Prefeitura – Manaus 2030, subsidiados pelos Objetivos Estratégicos Organizacionais, distribuídos por perspectivas do BSC (lateral esquerda) e eixos estratégicos (centro), apresentados os resultados pretendidos (lateral direita), os quais direcionam os esforços ao cumprimento da missão e posterior atingimento da visão de futuro da autarquia.



# Mapa Estratégico 2021-2025



## Direcionadores Estratégicos



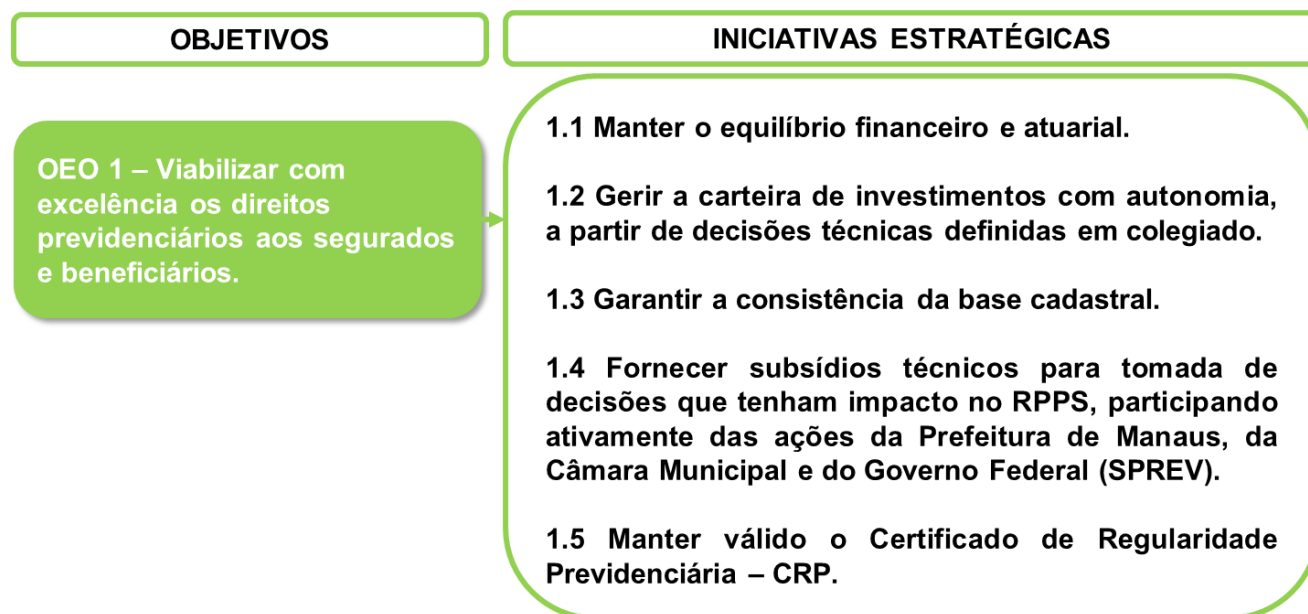
OEO: Objetivos Estratégicos Organizacionais. **Lateral esquerda:** Perspectivas do Balanced Scorecard - BSC.  
**Lateral direita:** Resultados esperados. Ao centro, os eixos estratégicos.

Fonte: Astec

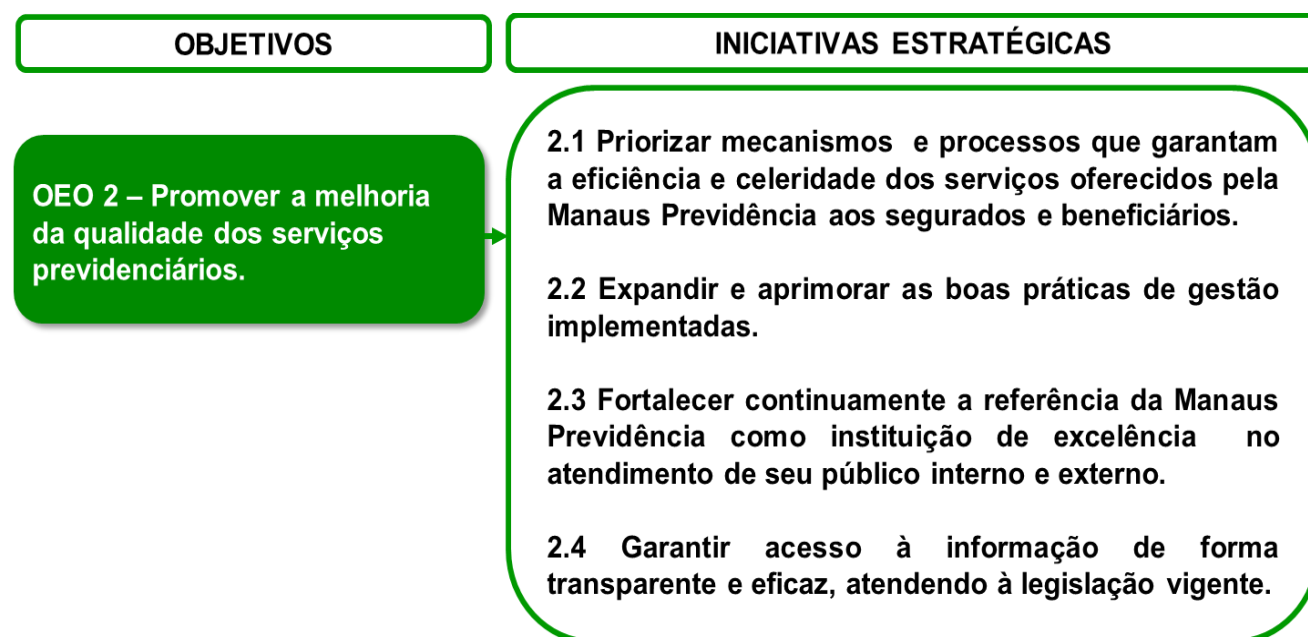


## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS POR OBJETIVOS

Por conseguinte foram estabelecidas as **Iniciativas Estratégicas** com vistas a auxiliar no alcance dos objetivos estratégicos. Abaixo apresentamos as iniciativas planejadas e desdobradas para cada Objetivo Estratégico Organizacional (OEO).

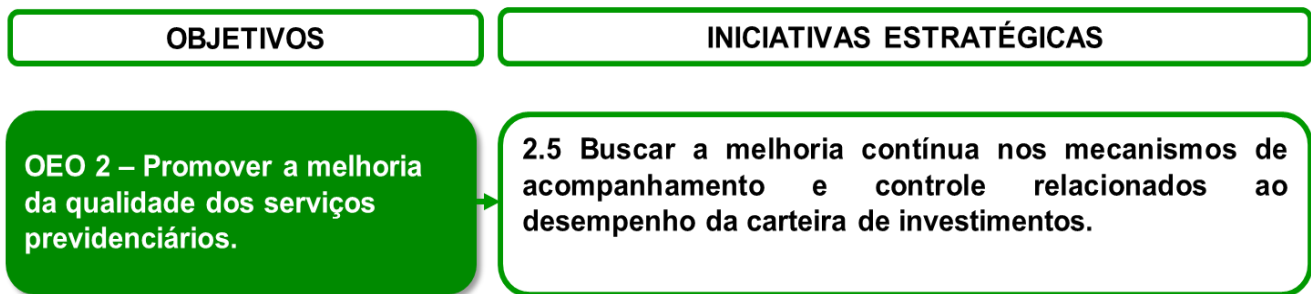


Fonte: Astec

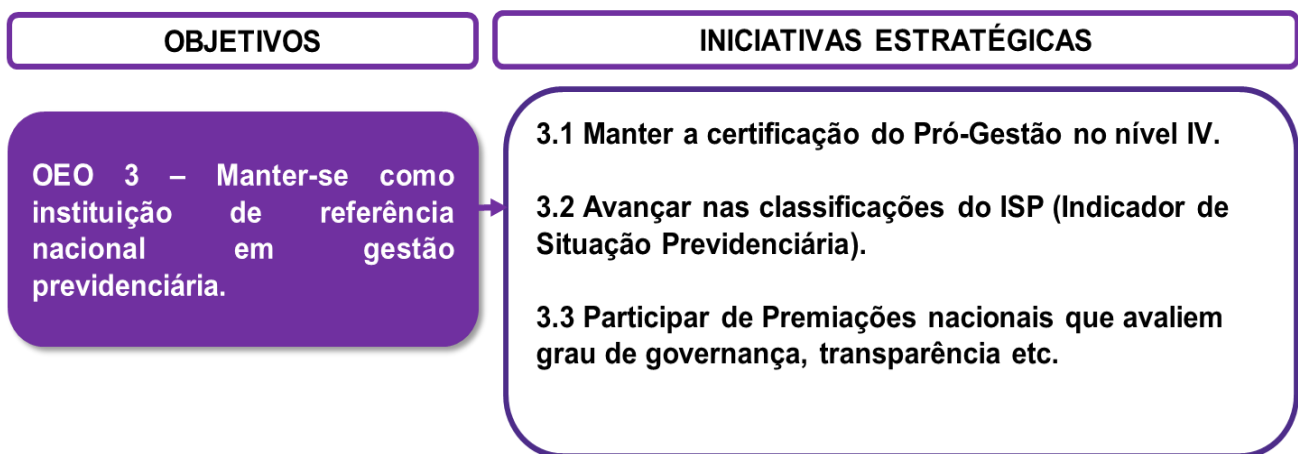


Fonte: Astec

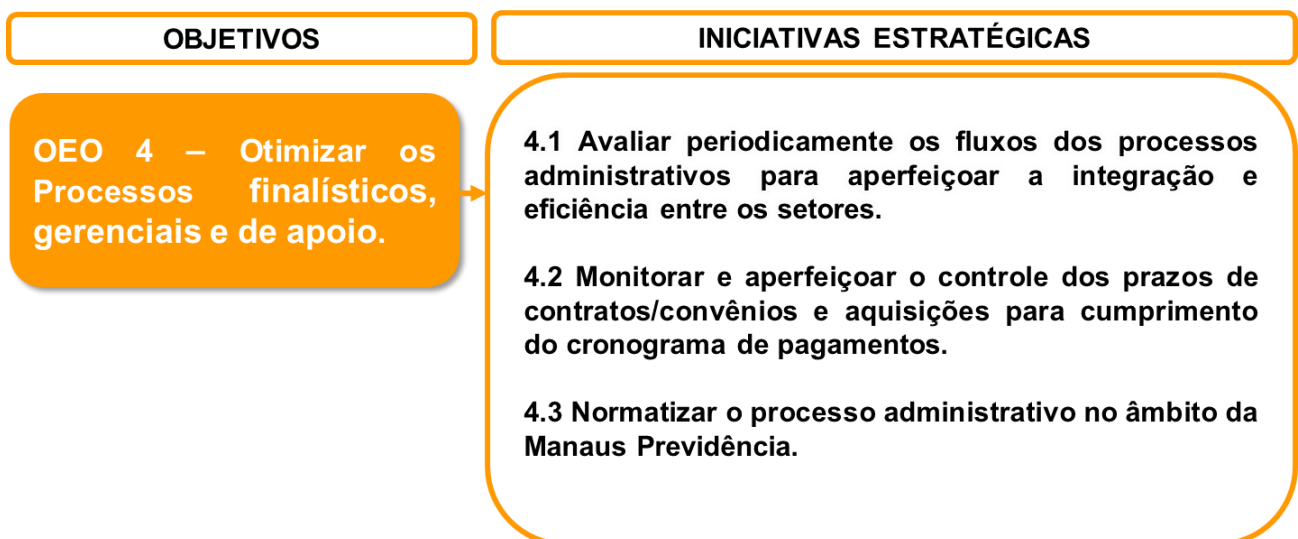




Fonte: Astec

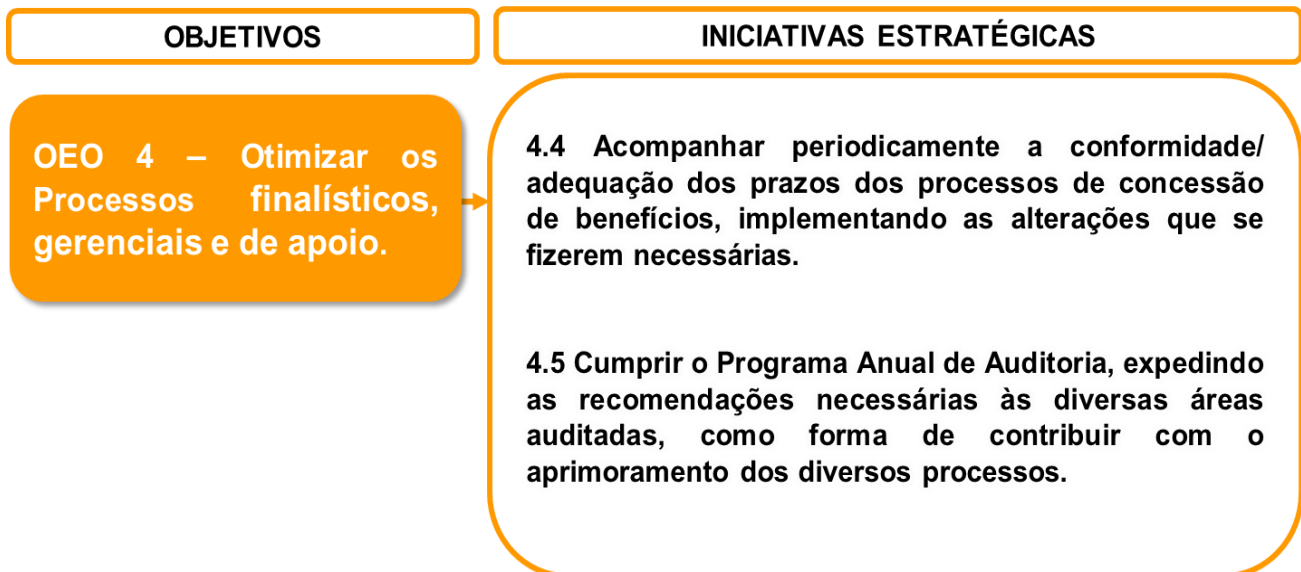


Fonte: Astec

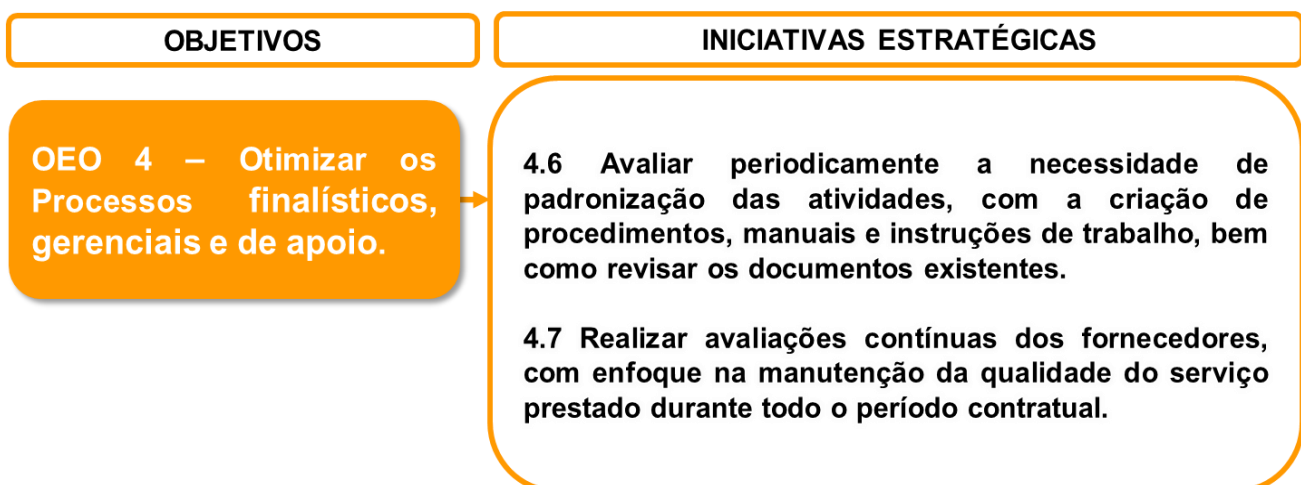


Fonte: Astec

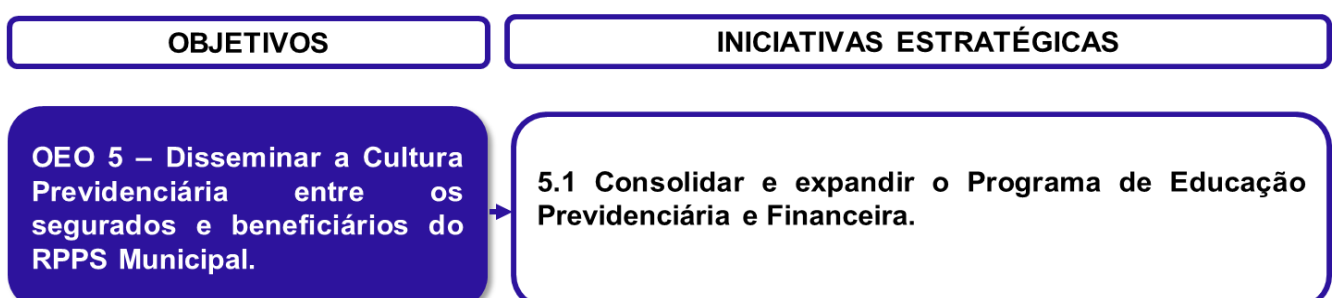




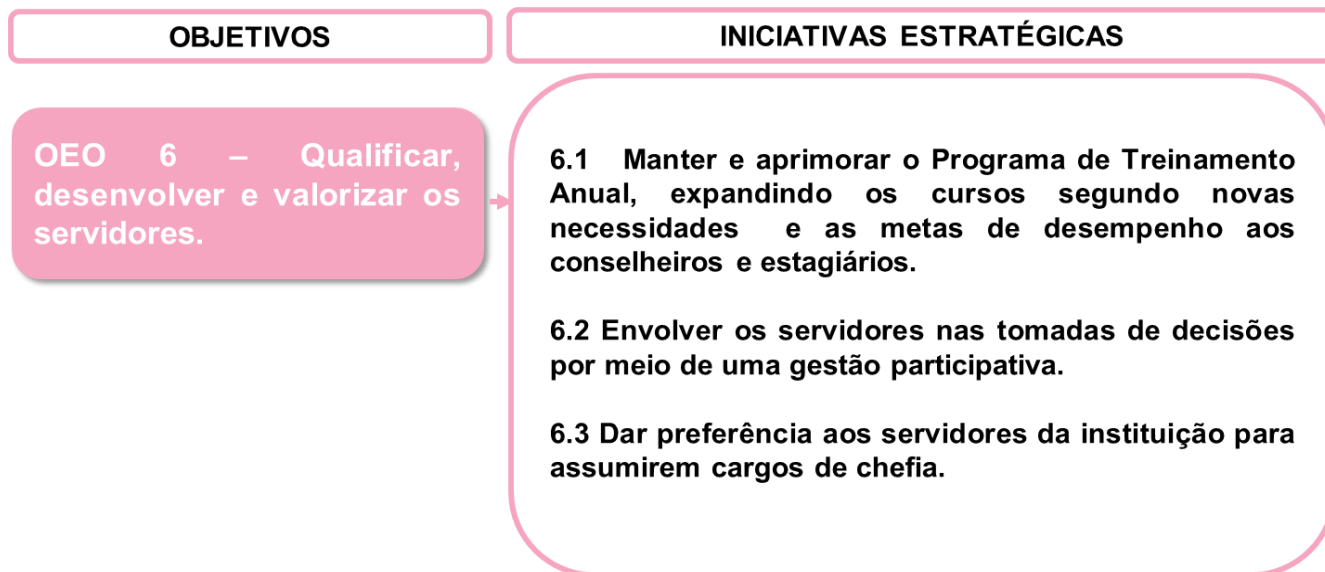
Fonte: Astec



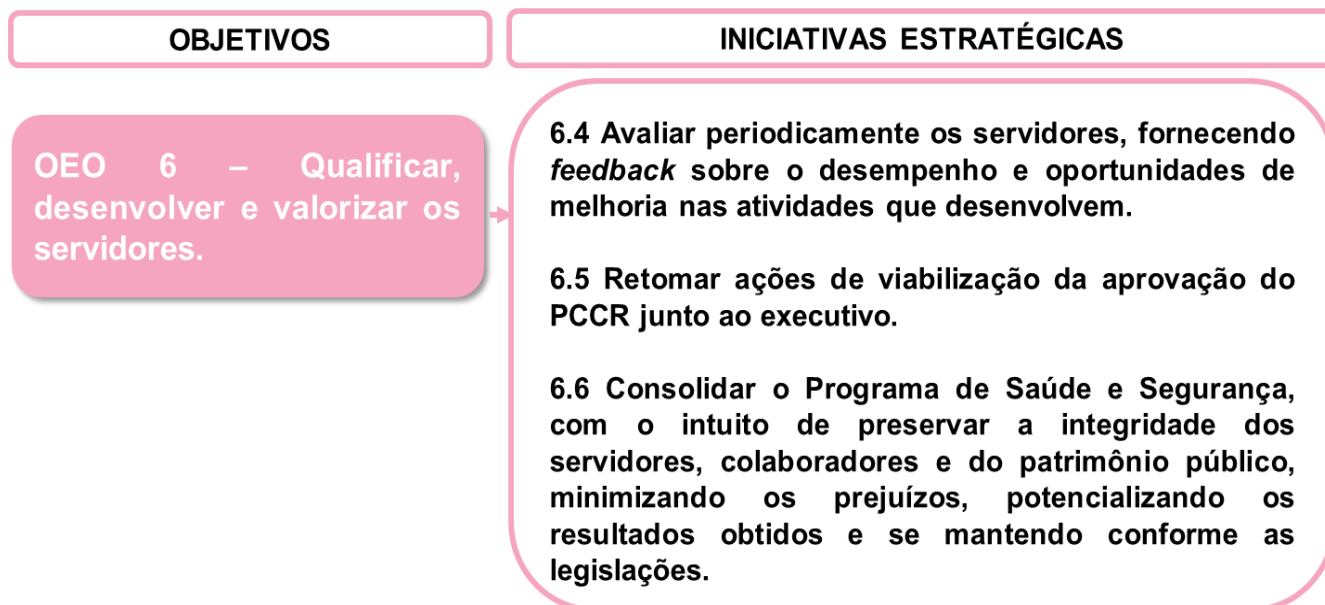
Fonte: Astec



Fonte: Astec

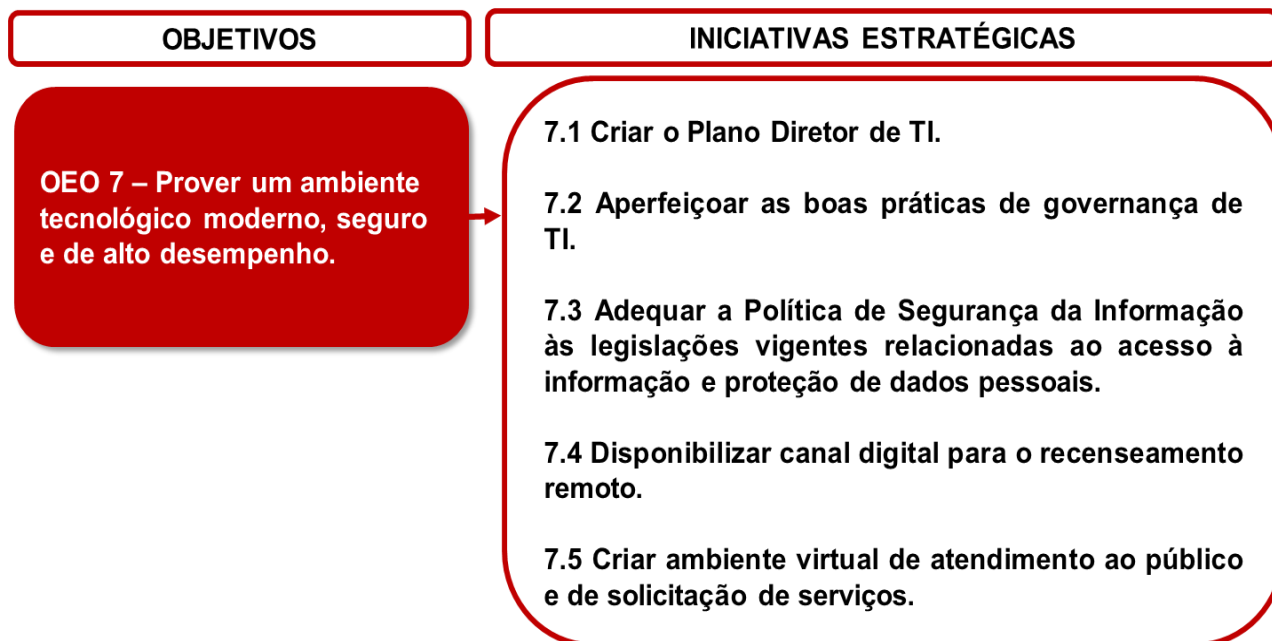


Fonte: Astec

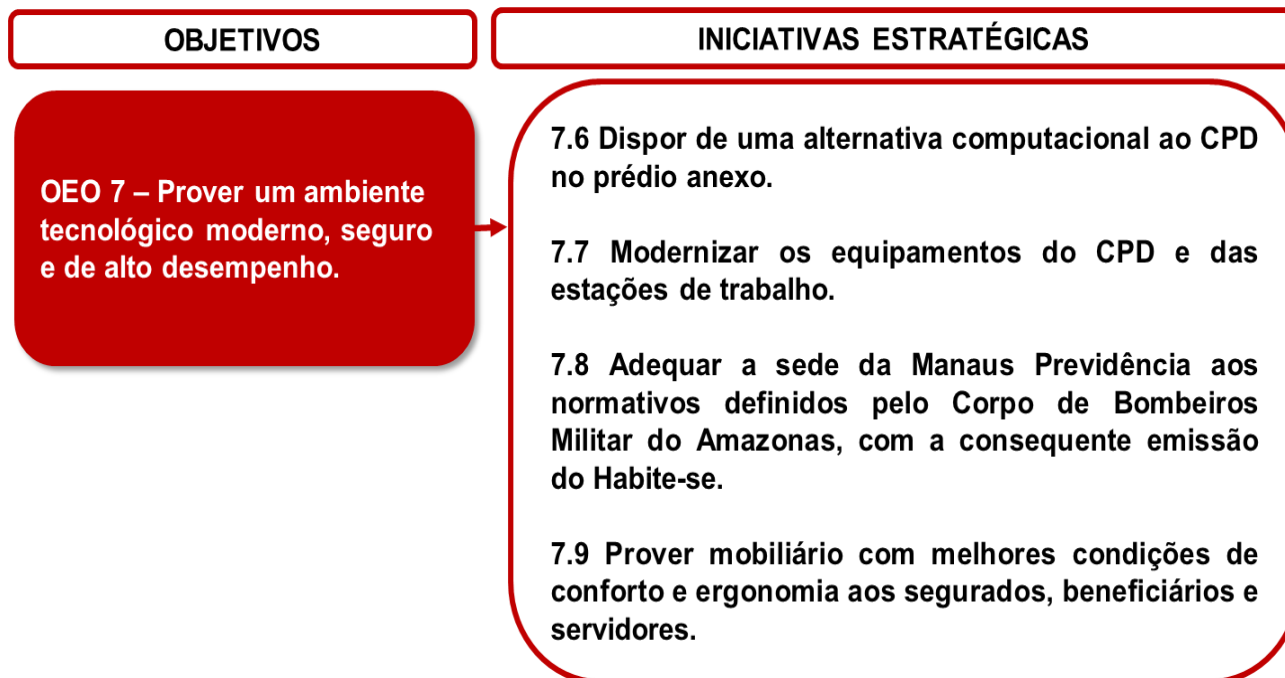


Fonte: Astec



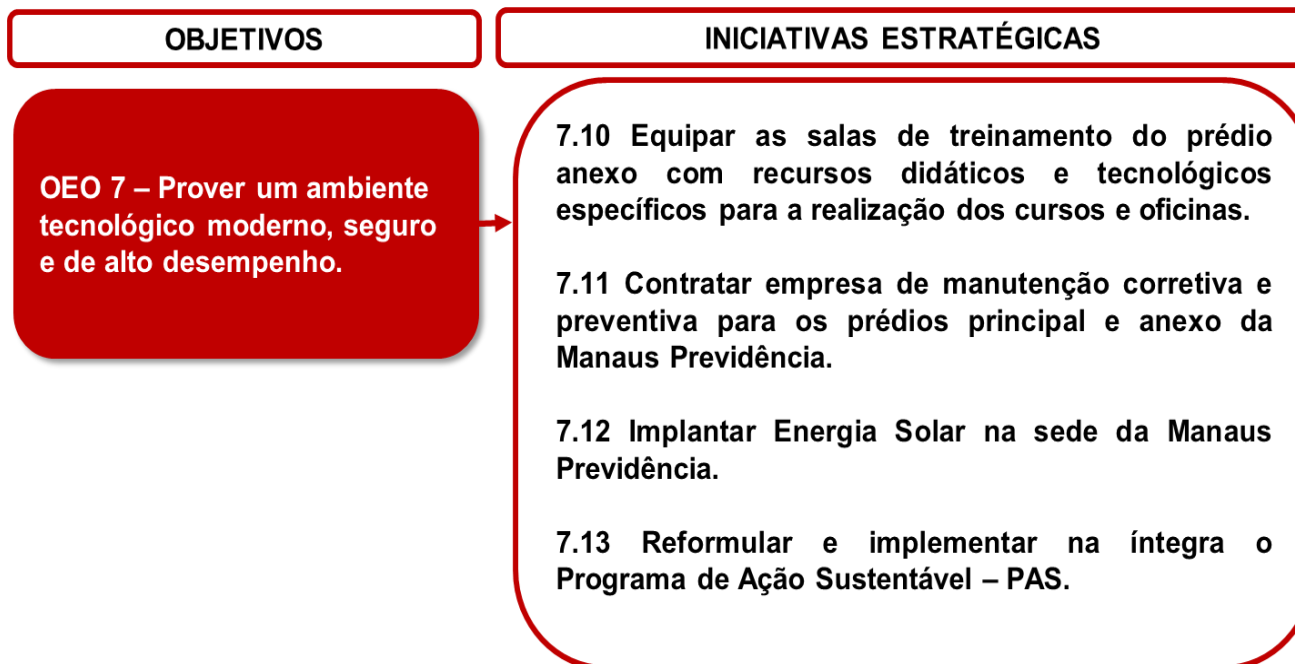


*Fonte: Astec*

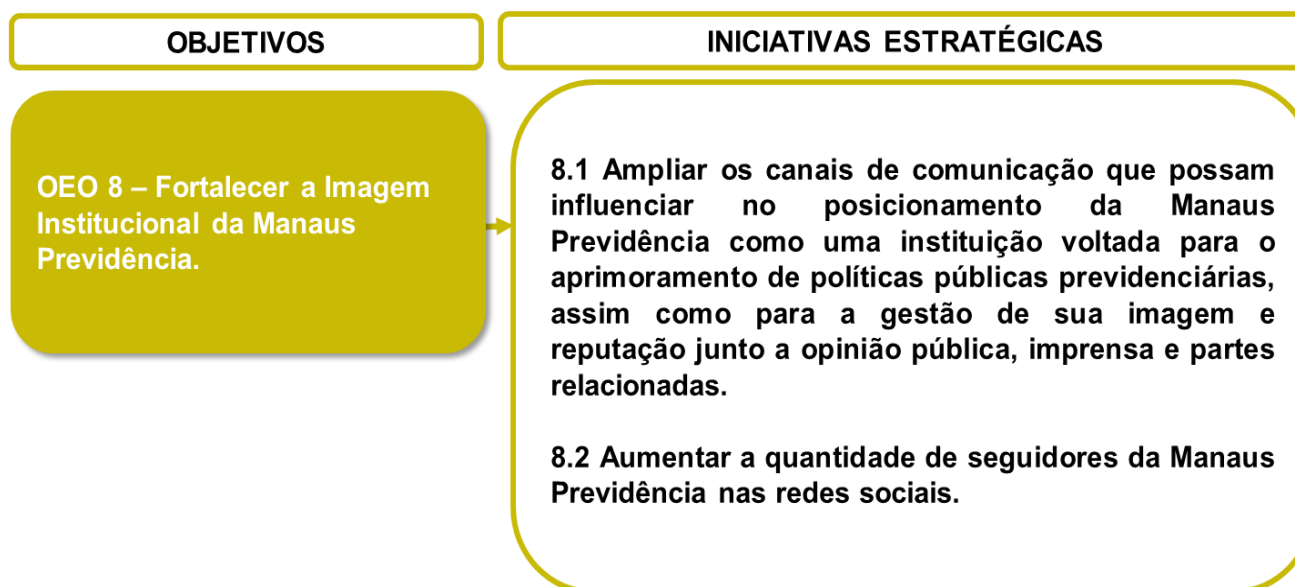


*Fonte: Astec*



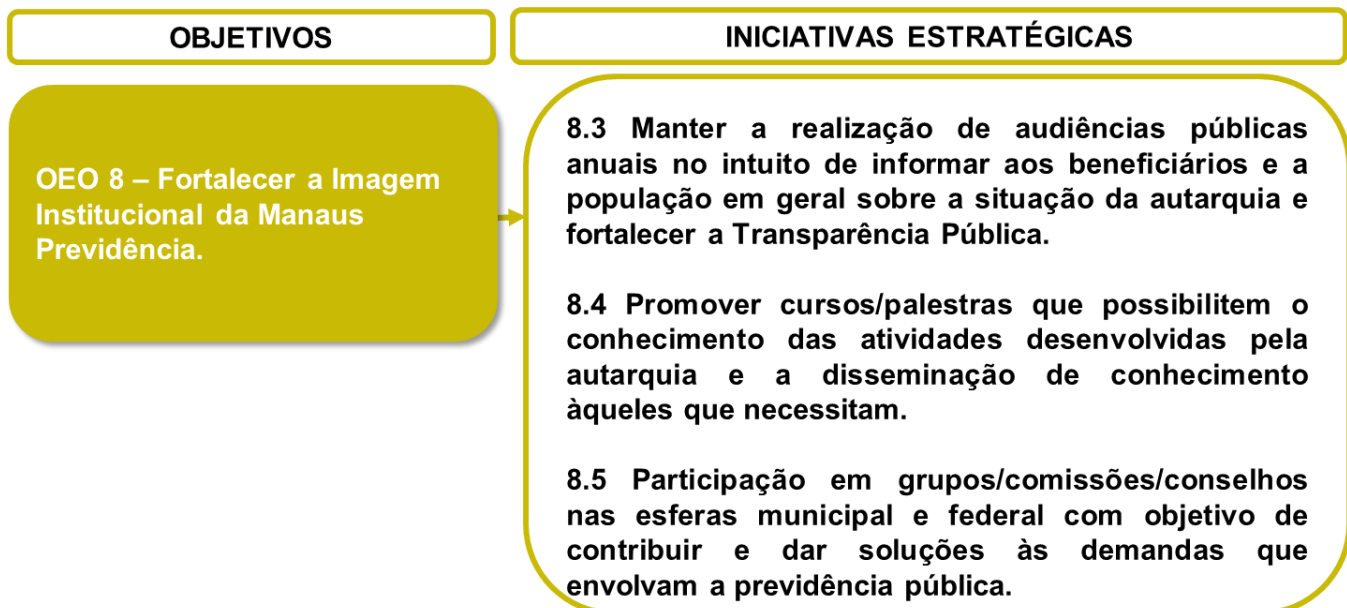


*Fonte: Astec*

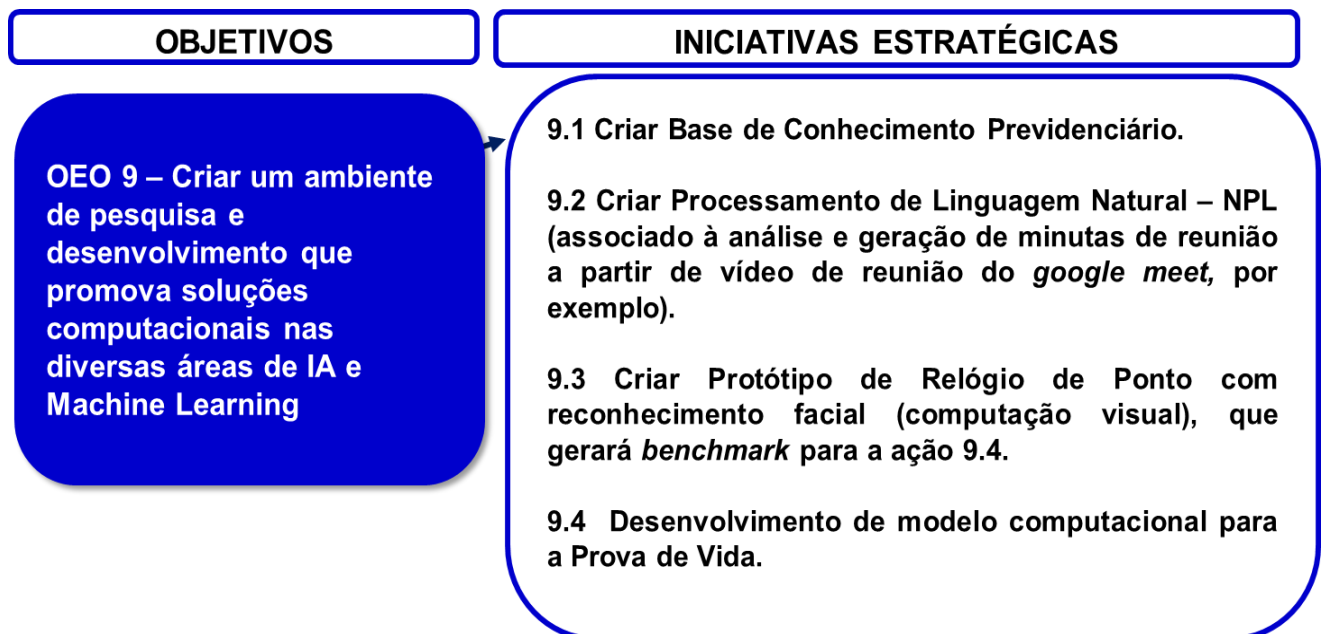


*Fonte: Astec*





Fonte: Astec



Fonte: Astec



## INDICADORES E METAS

Para cada Objetivo Estratégico Organizacional (OEO) foram estabelecidos **Indicadores de Desempenho e Metas**, com o objetivo de medir o alcance desses objetivos, conforme descrição nos quadros a seguir. O alcance dos objetivos e metas são analisados mensalmente pelo conselho Diretor e Conselho Municipal de Previdência.



SÉQ.	Pers.BSC	OBJETIVO ORGANIZACIONAL ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DA MENSURAÇÃO	RESPONSÁVEL	META DO INDICADOR					FONTE/COLETA DE DADOS	SENTIDO DE MUDANÇA	LHORIA	
								2021	2022	2023	2024	2025				
1	RESULTADOS (SEGURADOS/BENEFICIÁRIOS E FINANCIERORÇAMENTO)	OEO 1 – Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários.	1.1 Manter o equilíbrio financeiro e atuarial.	Receita Total	Somatória acumulada dos Fundos (FFIN, FPREV)	Mensal / Anual	DIRAFI/GERAFIS/ FIN	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Relatório AFIM	↑	Quanto maior, melhor	
2				Folha de Pagamento de Segurados	Soma total da folha de pagamento	Mensal / Anual	DIPREV/GEPREV/ SMAN	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Relatório PRODAM	↓	Quanto menor, melhor	
3				Contas Públicas	Somatória de todos os contratos/12	Mensal / Anual	DIRAFI/GERAFIS/ MAT	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Projetado pela LOA	Contratos previstos na LOA	↓	Quanto menor, melhor	
4			1.2 Gerir a carteira de investimentos com autonomia, a partir de decisões técnicas definidas em colegiado.	2.5 Buscar a melhoria contínua nos mecanismos de acompanhamento e controle relacionados ao desempenho da carteira de investimentos.	Rentabilidade Acumulada	Somatória acumulada do IPCA do ano + 4,93%	Mensal / Anual	SUPINV	IPCA +5,44%	IPCA +4,93%	Definido anualmente pela SPREV	Definido anualmente pela SPREV	Definido anualmente pela SPREV	Relatório de Investimentos	↑	Quanto maior, melhor
5					Evolução da Carteira de Investimentos	<p><b>Mensal:</b> Valor da carteira de Investimentos do Plano Previdenciário de Dez2021 x x (((1+4,93%) x (1+IPCA% projetado do ano))^(1/12)) +1</p> <p><b>Anual:</b> Valor da carteira do PPREV em dezembro 0 x (1+taxa de juros definida pela SPREV) x (1+ IPCA do ano 1)</p>	Anual com Acompanhamento Mensal	SUPINV / GERAFI / SFIN	R\$ 1.311.054.000	R\$ 1.378.246.000	Depende da meta atuarial a ser definida anualmente pela SPREV.			Relatório de Investimentos	↑	Quanto maior, melhor
6			1.3 Garantir a consistência da base cadastral. / 7.4 Disponibilizar canal digital para recenseamento remoto.		% Censo / Recadastramento de servidores ativos	Nº de Recenseamentos realizados / Nº de ativos x100	Anual	PRESI / DIPREV / SEMAD	Sprev suspendeu a exigência devido a pandemia	Sprev suspendeu a exigência devido a pandemia, porém comprovar trâmite de processo	Recadastrar 80% dos servidores ativos do Município de Manaus	Recadastrar 80% dos servidores ativos do Município de Manaus	Recadastrar 80% dos servidores ativos do Município de Manaus	Relatório Censo / Recenseamento	↑	Quanto maior, melhor
7					% Recadastramento Anual no mês do Aniversariante	Nº de recadastramentos realizados / Nº de pensionistas e aposentados com data de aniversário no mês X 100	Anual com acompanhamento Mensal	DIPREV/GEPREV/ SATE	Decreto Municipal / Portaria / Semad	Decreto Municipal / Portaria / Semad	Recadastrar 95% dos nossos pensionistas e aposentados até o segundo mês subsequente	Recadastrar 95% dos nossos pensionistas e aposentados até o segundo mês subsequente	Recadastrar 95% dos nossos pensionistas e aposentados até o segundo mês subsequente	Relatório do Atendimento / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor
8			OEO 2 – Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários.	2.1 Priorizar mecanismos e processos que garantam a eficiência e celeridade dos serviços oferecidos pela Manaus Previdência aos beneficiários; 2.2 Expandir e aprimorar as boas práticas de gestão implementadas; 2.3 Fortalecer continuamente a referência da Manaus Previdência como instituição de excelência no atendimento de seu público interno e externo; 2.4 Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente.	Tempo Médio de Resposta do Fale Conosco	Somatória do total de dias de resposta / Total Fale Conosco	Mensal	AUDIN/ OUIDORIA	Responder em Até 7 dias Úteis	Responder em Até 7 dias Úteis	Responder em Até 7 dias Úteis	Responder em Até 7 dias Úteis	Responder em Até 7 dias Úteis	Relatório de Ligações do Call Center	↑	Quanto maior, melhor
9					Índice de Satisfação de Clientes	Média do percentual de satisfação atingido na pergunta	Semestral	AUDIN/ OUIDORIA	80% de satisfação	85% de satisfação	90% de satisfação	95% de satisfação	95% de satisfação	Relatório de Ligações do Call Center	↑	Quanto maior, melhor
10					Índice de Satisfação de Clientes atendidos por mídias sociais	Média do percentual de satisfação atingido na pergunta	Semestral	DIPREV / GEPREV / AUDIN/ OUIDORIA	80% de satisfação	85% de satisfação	90% de satisfação	95% de satisfação	95% de satisfação	Google docs	↑	Quanto maior, melhor
11					Tratativa de Reclamações	Somatório de reclamações tratadas / Total de reclamações	Anual com Acompanhamentos Mensal e Semestral	AUDIN / OUIDORIA	Tratar no mínimo 80% das reclamações	Tratar no mínimo 80% das reclamações	Tratar no mínimo 85% das reclamações	Tratar no mínimo 90% das reclamações	Tratar no mínimo 90% das reclamações	Matriz de Reclamação de Clientes	↑	Quanto maior, melhor



12	RESULTADOS (MARCAS & ÍMAGENS)	OEO 3 - Manter-se como instituição de referência nacional em gestão previdenciária.	3.1 Manter a certificação do Pró-Gestão no nível IV;	Estar entre os CINCO Melhores RPPS (dentro de nossa categoria) a nível Nacional	Ranking das Associações Nacionais de Previdência	Anual	PRESI/ DIPREV / DIRAFI/ ASTEC	-	Estar entre as 5 Melhores	Estar entre as 5 Melhores	Estar entre as 5 Melhores	Estar entre as 5 Melhores	Ranking das Associações Nacionais de Previdência	↑	Quanto maior, melhor		
13			3.2 Avançar nas classificações do ISP (Indicador de Situação Previdenciária);	Avançar nas classificações do ISP (conforme Indicador de Situação Previdenciária).	Acompanhar indicador da ISP	Trienal / Quinquenal	PRESI	-	-	Classificação B	-	Classificação A	Relatório ISP da SPREV	↑	Quanto maior, melhor		
14	PROCESSOS INTERNOS	OEO 4 - Otimizar os Processos finalísticos, gerenciais e de apoio.	4.4 Acompanhar periodicamente a conformidade/ adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizerem necessárias.	% de Pensões Concedidas no Prazo	Nº de Pensões concedidas no prazo / total de Pensões concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	DIPREV / GEPREV	Conceder em 20 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Conceder em 20 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Conceder em 20 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Conceder em 20 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Conceder em 20 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Diário Oficial do Município / Siged / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor		
15				% de Aposentadorias Concedidas no Prazo	Nº de Aposentadorias concedidas no prazo / total de Aposentadorias concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	DIPREV / GEPREV	Conceder em 25 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 25 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 25 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 25 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 25 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 25 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Diário Oficial do Município / Siged / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor	
16				% de Benefícios (Aposentadoria e Pensão) revisados e publicados no Prazo.	Nº de Benefícios revisados no prazo / total de Benefícios no mês	Mensal, com compilação de média anual	DIPREV / GEPREV	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Revisar e publicar em até 35 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de revisão de benefícios.	Diário Oficial do Município / Siged / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor
17				% de Benefícios Implantados no Prazo	Nº de benefícios implantados no prazo / total de benefícios no mês	Mensal, com compilação de média anual	DIPREV / GEPREV / SMAN	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Diário Oficial do Município / Siged / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor
18				4.7 Realizar avaliações contínuas dos fornecedores, com enfoque na manutenção da qualidade do serviço prestado durante todo o período contratual.	Avaliação de Prestadores de Serviços	Somatório de todos os Quesitos	Anual com acompanhamento Semestral	DIRAFIGERAFI /SMAT	=>70 pontos	=>70 pontos	=>70 pontos	=>70 pontos	=>70 pontos	Questionários / Nota Fiscal	↑	Quanto maior, melhor	
19				OEO 5 - Disseminar a Cultura Previdenciária entre os segurados e beneficiários do RPPS Municipal.	5.1 Consolidar e expandir o Programa de Educação Previdenciária e Financeira.	Nº de Ações Realizadas do Programa de Educação Previdenciária e Financeira	Somatório dos números de ações realizadas pelos programas e projetos	Anual com acompanhamento Trimestral	DIPREV / GEPREV	10	15	18	-	-	Planilhas, relatórios e lista de presença	↑	Quanto maior, melhor
20	% de Satisfação com as ações do Programa de Educação Previdenciária e Financeira	Média da somatório dos índices das pesquisas individuais	Anual com acompanhamento Trimestral			DIPREV/ GEPREV	80%	85%	90%	-	-	Google Forms, planilhas e questionários	↑	Quanto maior, melhor			



21	APRENDIZADO & CRESCIMENTO	OEO 6 – Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores.	<p>6.1 Manter e aprimorar o Programa de Treinamento Anual, expandindo os cursos segundo novas necessidades e as metas de desempenho aos conselheiros e estagiários.</p> <p>6.2 Envolver os servidores nas tomadas de decisões por meio de uma gestão participativa.</p> <p>6.3 Dar preferência aos servidores da instituição para assumirem cargos de chefia.</p> <p>6.4 Avaliar periodicamente os servidores, fornecendo feedback sobre o desempenho e oportunidades de melhoria nas atividades que desenvolvem.</p>	Índice de servidores que passaram por integrações e conscientizações.	Total de servidores que passaram por integração e conscientizações / total de servidores da Manaus Previdência	Anual	SGEP / ASTEC	70% dos servidores	75% dos servidores	80% dos servidores	85% dos servidores	90% dos servidores	Lista de presença / Registros Fotográficos	↑	Quanto maior, melhor
22				Índice de colaboradores que atingiram a Meta de Treinamento.	Total de servidores que atingiram 30h / total de colaboradores da Manaus Previdência	Anual com acompanhamento Mensal	DIRAF / GERAFI / SGEF	80% dos servidores	80% dos servidores	80% dos servidores	85% dos servidores	85% dos servidores	SGEP / Certificados emitidos	↑	Quanto maior, melhor
23				Índice de Conselheiros que atingiram a Meta de Treinamento.	Total de Conselheiros que atingiram 20h / total de Conselheiros da Manaus Previdência	Anual com acompanhamento Mensal	DIRAF / GERAFI / SGEF	50% dos Conselheiros	50% dos Conselheiros	55% Conselheiros	55% Conselheiros	55% Conselheiros	SGEP / Certificados emitidos	↑	Quanto maior, melhor
24				Índice de colaboradores que ministraram Treinamentos, palestras, workshop, integrações e etc.	Total de servidores que ministraram treinamentos palestras, workshop, integrações e etc / total de colaboradores aptos a ministrarem	Anual com acompanhamento Mensal	SGEP / ASTEC	10% dos servidores	10% dos servidores	15% dos servidores	15% dos servidores	15% dos servidores	SGEP / Certificados e declarações emitidos, controles	↑	Quanto maior, melhor
25				Índice de satisfação dos Servidores.	Média do percentual de satisfação atingido em cada pergunta no Diagnóstico Participativo ou Pesquisa de Clima Organizacional	Anual	CODIR / PSICO/ SGEF	70% de satisfação	75% de satisfação	80% de satisfação	85% de satisfação	90% de satisfação	SGEP / CGAB / ASTEC	↑	Quanto maior, melhor
26				% de Eficácia de Treinamento.	Média da nota atribuída em cada pergunta - Percentual de atingimento de média da avaliação de eficácia do treinamento (média: 3,5)	Anual	DIPREV / DIRAFI / SGEF	70% da capacitação	75% da capacitação	80% da capacitação	85% da capacitação	90% da capacitação	Relatórios Intranet / Certificado	↑	Quanto maior, melhor
27	OEO 07 – Prover um ambiente tecnológico moderno, seguro e de alto desempenho	<p>7.1 Criar o Plano Diretor de TI;</p> <p>7.2 Aperfeiçoar as boas práticas de governança de TI;</p> <p>7.4 Disponibilizar canal digital para recenseamento remoto;</p> <p>7.5 Criar ambiente virtual de atendimento ao público e de solicitação de serviços;</p> <p>7.6 Dispor de uma alternativa computacional ao CPD no prédio anexo;</p> <p>7.7 Modernizar os equipamentos do CPD e das estações de trabalho.</p>	Chamados Solucionados no Prazo.	Total de chamados solucionados / total de chamados abertos	Mensal	STIN	80% dos chamados	80% dos chamados	80% dos chamados	80% dos chamados	80% dos chamados	Sistema GLPI	↑	Quanto maior, melhor	
28			% do Projeto Realizado	Atividades Realizadas / Total de Atividades previstas para o período	Conforme estabelecido no cronograma	Codir / STIN	90% das atividades realizadas	90% das atividades realizadas	90% das atividades realizadas	90% das atividades realizadas	90% das atividades realizadas	Atas de Reunião	↑	Quanto maior, melhor	
29			Índice de Satisfação com os Sistemas (sistemas mantidos pela Manaus Previdência).	Média do percentual de satisfação	Anual, com acompanhamento Mensal	STIN	70% dos satisfação	70% dos satisfação	70% dos satisfação	70% dos satisfação	70% dos satisfação	Google docs / Relatório	↑	Quanto maior, melhor	
30	RESULTADOS (MARCA & IMAGEM)	OEO8 - Fortalecer a imagem Institucional.	<p>8.3 Manter a realização de audiências públicas anuais no intuito de informar aos beneficiários e a população em geral sobre a situação da autarquia e fortalecer a Transparência Pública;</p> <p>8.4 Promover cursos/palestras que possibilitem o conhecimento das atividades desenvolvidas pela autarquia e a disseminação de conhecimento àqueles que necessitam;</p> <p>8.5 Participação em grupos/comissões/conselhos nas esferas municipal e federal com objetivo de contribuir e dar soluções às demandas que envolvam a previdência pública.</p>	% de Matérias por Conceitos	Total de matérias com conceito positivo e/ou negativo / total avaliado	Anual, com Acompanhamento Mensal	ASCOM	70% das matérias externas e internas publicadas com conceito positivo	80%	80%	90%	90%	Jornais, Revistas e demais veículos	↑	Quanto maior, melhor
31				Mídias Produzidas e Divulgadas (Vídeo Institucional, Jornalinhos, Cartilha Previdenciária, Carta de Serviços e afins)	Números de mídias produzidas e divulgadas	Anual, com Acompanhamento Mensal	DIPREV / DIRAFI / ASCOM / ASTEC	Confeccionar 4 mídias ao ano	6 edições (bimestrais)	12 edições (mensais)	12 edições (mensais)	12 edições (mensais)	Mídias Produzidas e Publicadas	↑	Quanto maior, melhor
32				% de Satisfação com as Audiências Públicas	Média do percentual de satisfação atingido para cada palestra	Anual	Codir / Ascorm / Astec	80%	85%	90%	95%	95%	Questionário respondido / Relatório google Docs	↑	Quanto maior, melhor
33	APRENDIZADO & CRESCIMENTO	OEO 9 – Criar um ambiente de pesquisa e desenvolvimento que promova soluções computacionais nas diversas áreas de IA e Machine Learning	<p>9.1 Criar Base de Conhecimento Previdenciário.</p> <p>9.2 Criar Processamento de Linguagem Natural – NPL (associado à análise e geração de minutas de reunião a partir de vídeo de reunião do google meet, por exemplo).</p> <p>9.3 Criar Protótipo de Relógio de Ponto com reconhecimento facial (computação visual), que gerará benchmark para a ação 9.4.</p> <p>9.4 Desenvolvimento de modelo computacional para a Prova de Vida.</p>	% de Implementação de Ações Implementadas conforme programado.	Total de ações implementadas / total de ações programadas no Prazo	Anual, com Acompanhamento Mensal	STIN	-	30%	50%	70%	90%	Evidências das ações por meio de relatórios e base de dados.	↑	Quanto maior, melhor



## PLANOS DE AÇÃO

Os **Planos de Ação** em linhas gerais encontram-se vinculados às perspectivas do BSC, aos objetivos estratégicos organizacionais, às iniciativas estratégicas, às metas do contrato de gestão e ao orçamento anual na coluna “quanto?” (vide quadros na página 34 a 40). Tais ações podem desdobrar-se em planos individuais elaborados via ferramenta 5W2H<sup>3</sup> pelas áreas responsáveis. Abaixo apresentamos o **Plano de Ação Estratégico 2021-2025** – páginas de 34 a 40 com enfoque para as ações implementadas em 2021 e planejamento para os próximos anos (2022 a 2025). O Plano de Ação referente ao primeiro ano (2021) foi atualizado ao final do exercício, com a indicação dos status das respectivas ações implementadas/observação e reprogramação de ações para os próximos anos, conforme necessário.

---

3 Ferramenta administrativa para desenvolvimento de planos de ação.





14	RESULTADO (FINANCEIRO & ORÇAMENTO)	OE01 - Viabilizar com excelência os direitos previdenciários.	1.3 Garantir a consistência da base cadastral.	2.1.3. Promover medidas necessárias à certificação e manutenção do Nível IV no Programa de Certificação Institucional da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pro-Gestão RPPS.	1.3.1 Tratar as inconsistências apontadas no estudo atuarial anual referente aos aposentados.	DIPREV / GEPREV / ATUÁRIO	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído, parcialmente	Planejado	Essa ação consiste em ajustar no sistema as divergências cadastrais apontadas no estudo atuarial.	
15					1.3.2 Notificar a Secretaria de Administração Municipal acerca das inconsistências apontadas no estudo atuarial anual referente aos servidores ativos, para regularização dos dados.	DIPREV / GEPREV	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Em 12 de maio de 2021 foi enviado o ofício nº 503/2021 – GP/Manaus Previdência, sob o número 2021.17848.17849.9.006504 via SIGED.	
16					1.3.3 Promover o Censo Previdenciário.	PRESI / DIPREV / GEPREV	X	X					Sem custo	-	-	-	-	Não implementado	Planejado	Em 07 de janeiro de 2020 foi publicado o decreto de nº 4.730, para o recenseamento de servidores ativos que foi iniciado em janeiro/2020, contudo o recenseamento foi suspenso desde março/2020, devido os decretos emergenciais nºs 4.776 (13/03/20), 4.778 (16/03/20) e demais posteriores nos quais são adotadas medidas para prevenção (coronavírus), controle e contenção de riscos, danos, agravos à saúde pública. Ainda em 2020, foi publicada a portaria de nº 157/2020 - Semad, de 08/07/20, que estabelece a suspensão por tempo indeterminado, dos procedimentos para o recadastramento dos servidores ativos. Apesar de em maio de 2021, a prefeitura ter editado e publicado no Diário Oficial do Município (DOM) o Decreto nº 5.073 (DOM 5087), estabelecendo o retorno gradual das atividades presenciais no âmbito da Administração Pública Municipal a ação permanece suspensa. Entretanto, a partir de janeiro de 2022 providências serão tomadas para contratação de empresa para a realização do Censo Previdenciário.
17					1.3.4 Retomar e manter o recadastramento anual dos beneficiários (aposentados e pensionistas).	PRESI / DIPREV / GEPREV	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído, parcialmente	Planejado	O recenseamento foi suspenso, desde março de 2020, devido os decretos emergenciais nºs 4.776 (13/03/20) e demais posteriores nos quais foram adotadas medidas para prevenção (coronavírus), controle e contenção de riscos, danos, agravos à saúde pública. Ainda em 2020 foi publicada a portaria de nº 344/2020 – GP Manaus Previdência, de 13/07/20, que estabelece a suspensão por tempo indeterminado, dos procedimentos para o recadastramento e para a prova de vida dos aposentados e pensionistas. Apesar de em maio de 2021, a prefeitura ter editado e publicado no Diário Oficial do Município (DOM) o Decreto nº 5.073 (DOM 5087), estabelecendo o retorno gradual das atividades presenciais no âmbito da Administração Pública Municipal a ação permanece suspensa. Entretanto, em 31 de maio de 2021, a Manaus Previdência publicou a Portaria nº 294/2021 – GP/MANAUS PREVIDÊNCIA, no DOM edição nº 5.110, sobre o retorno gradual aos trabalhos presenciais na autarquia em atendimento ao último decreto municipal. E por esse motivo em julho de 2021 iniciamos um projeto piloto de realização do recadastramento com beneficiários (aposentados e pensionistas): 1º os aposentados por invalidez, 2º os que estão acima de 70 anos, e 3º para os que vêm presencialmente. A partir de janeiro de 2022 providências serão tomadas para contratação de empresa para a realização do Censo Previdenciário.	
18					1.4 Fornecer subsídios técnicos para tomada de decisões que tenham impacto no RPPS, participando ativamente das ações da Prefeitura de Manaus, da Câmara Municipal e do Governo Federal (SPREV).	1.4.1 Participação de Comissões e Conselhos (Conaprev, Copajure, Pro-Gestão, ANBIMA, CNRPPS etc).	PRESI / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	A diretora-presidente e o procurador-chefe da autarquia participaram ativamente em 2021 das Comissões e Conselhos Nacionais. Além de participarem de outras comissões locais como do RPC. Vide em: <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/noticia/67a-reuniao-ordinaria-do-conaprev>; <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/noticia/manaus-permanece-com-assento-na-copajure-em-eleicao-realizada-pelo-conaprev>
19	1.4.2 Elaboração de pareceres/notas técnicas.	PRESI / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Apesar de ser uma atividade contínua e comum à Procuradoria Jurídica da Manaus Previdência, essa ação foi concluída em 2021.					
20	1.4.3 Encaminhamento de consultas elaboradas à SPREV.	PRESI / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Apesar de ser uma atividade contínua e comum à Procuradoria Jurídica da Manaus Previdência, essa ação foi concluída em 2021.					
21	1.5 Manter válido o Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio de programa de qualidade.	1.5.1 Aprovação de legislação tendente à manutenção do CRP administrativo (aumento da alíquota do servidor de 11% para 14%). Vide Ação 1.1.1	CODIR/ PROJUR	X					Sem custo	-	-	-	Concluído	-	-	-	-		
22			1.5.2 Enviar tempestivamente toda legislação referente ao Regime Próprio por meio do Gescon.	CODIR/ SUPINV / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	-			
23			1.5.3 Acompanhar a implantação do Regime de Previdência Complementar (RPC) no município de Manaus.	PRESI	X					Sem custo	-	-	-	-	Concluído	-	-	-	Em 7/12/2021, foi assinado pelo prefeito o convênio de adesão do Regime de Previdência Complementar (RPC) com a empresa vencedora da seleção pública, a Viva Previdência, que vai administrar a previdência complementar dos servidores públicos do município. A assinatura aconteceu no Casarão Cassina, no Centro, com a presença da diretora-presidente da Manaus Previdência, Daniela Benayon, e dos executivos da Viva Previdência. Todas as ações desse processo encontram-se publicadas no site: <https://rpc.manaus.am.gov.br/>	
24			1.5.4 Atender aos requisitos normativos do CRP.	CODIR/ CGAB / SUPINV / SFIN/ SCONT	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	-	-	-	Em 7/12/2021, foi assinado pelo prefeito o convênio de adesão do Regime de Previdência Complementar (RPC) com a empresa vencedora da seleção pública, a Viva Previdência, que vai administrar a previdência complementar dos servidores públicos do município. A assinatura aconteceu no Casarão Cassina, no Centro, com a presença da diretora-presidente da Manaus Previdência, Daniela Benayon, e dos executivos da Viva Previdência. Todas as ações desse processo encontram-se publicadas no site: <https://rpc.manaus.am.gov.br/>	





45	PROCESSOS INTERIORS	OEO 4 – Otimizar os Processos finalísticos, gerencias e de apoio.	4.1 Avaliar periodicamente os fluxos dos processos administrativos para aperfeiçoar a integração e eficiência entre os setores.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.1.1 Realizar reuniões periódicas com esse intuito: 4.1.1.2 Propor melhorias para a otimização dos processos; e 4.1.1.3 Estabelecer Indicadores de Desempenho, quando necessário. Vide <b>iniciativa correlacionada 4.6, ação 4.6.1.</b>	DIPREV / DIRAFI / GEPREV / GERAFI / SETORES	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	As áreas reúnem-se, periodicamente, para avaliação de seus fluxos e procedimentos, além de que anualmente a autarquia por meio de sua Assessoria Técnica programa datas por meio de Cronograma específicos para essa atividade. Em 2021, essa atividade iniciou em maio e foi programada até setembro do mesmo ano, sendo nesse prazo concluída.		
46			4.2 Monitorar e aperfeiçoar o controle dos prazos de contratos/convenios e aquisições para cumprimento do cronograma de pagamentos.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.2 Avaliar, anualmente, conforme programado no check list de Documentações do Pro-Gestão/ISO 9001:2015. Vide <b>iniciativa correlacionada 4.6, ação 4.6.2.</b>	GEPREV / GERAFI / ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado		
47			4.3 Normalizar o processo administrativo no âmbito da Manaus Previdência.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.2.1 Realizar reunião com as partes do processo e estabelecer prazo institucional; 4.2.1.1 Monitorar por meio do SIGED/Planilhas Setoriais; 4.2.1.2 Verificar se a Nota Fiscal foi emitida após a prestação do serviço; 4.2.1.3 Realizar novas reuniões para melhorias.	GERAFI / SMAT	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	Em 2021, houve aprimoramento e acompanhamento mais de perto, com uso das planilhas já utilizadas pela área responsável.
48			4.3 Normalizar o processo administrativo no âmbito da Manaus Previdência.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.3.1 Concluir os estudos, elaborar minuta de Portaria, discutir entre os setores envolvidos e adotar as providências relacionadas à normalização do processo administrativo previdenciário no âmbito da Manaus Previdência.	PROJUR	X	X				Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído, parcialmente	Planejado	-	-	-	Em processo de revisão da minuta do texto. Após isso, repassar para as áreas da Manaus Previdência analisarem e ao fim realizar curso/palestra interna.
49	PROCESSOS INTERIORS	OEO 4 – Otimizar os Processos finalísticos, gerencias e de apoio.	4.4 Acompanhar periodicamente a conformidade/adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizerem necessárias.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.4.1 Realizar reunião trimestral para avaliação e readequação de procedimentos da área previdenciária de acordo com as inconsistências apontadas pela AUDIN.	DIPREV / GEPREV	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	O acompanhamento acontece por meio das reuniões periódicas semanais com a Gerência e mensais com a Diretoria. Registros como apresentações setoriais são guardados como evidência da ação. Vide: <http://trntran.msprev.local/intranet/estabobiblioteca/1641225>		
50			4.5 Cumprir o Programa Anual de Auditoria, expedindo as recomendações necessárias às diversas áreas auditadas como forma de contribuir com o aprimoramento dos diversos processos.	2.1.3. Promover medidas necessárias à certificação e manutenção do Nível IV no Programa de Certificação Institucional da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pro-Gestão RPPS.	4.4.2 Manutenção e/ou criação de Indicadores de Desempenho.	CODR / ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	Não identificado a necessidade de criação de Indicadores em 2021. Os indicadores existentes estão elencados na Matriz de Indicadores de desempenho de 2021-2025.	
51			4.6 Avaliar periodicamente a necessidade de padronização das atividades, com a criação de procedimentos, manuais e instruções de trabalho, bem como revisar os documentos existentes.	2.1.3. Promover medidas necessárias à certificação e manutenção do Nível IV no Programa de Certificação Institucional da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pro-Gestão RPPS.	4.6.1 Realizar reuniões trimestrais com esse intuito; 4.6.1.1 Propor melhorias para a otimização dos processos; 4.6.1.2 Estabelecer Indicadores de Desempenho, caso necessário. Vide <b>ação da iniciativa correlacionada 4.1, ação 4.1.1.</b>	AUDIN	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	Programa Anual de Auditoria 2021 elaborado e aprovado, sendo devidamente cumprido até o 3º trimestre, pois auditorias referentes ao 4º trimestre ainda estão em andamento. Todas as pendências e recomendações constatadas durante as auditorias foram comunicadas aos setores responsáveis para providências. Até o momento, foram apresentados ao CMP os relatórios do 1º e 2º trimestres, os quais foram devidamente aprovados. O relatório referente ao 3º trimestre será apresentado na reunião de janeiro e o relativo ao 4º trimestre está em elaboração. A publicação desses relatórios vem sendo realizada regularmente no site da autarquia.
52			4.6 Avaliar periodicamente a necessidade de padronização das atividades, com a criação de procedimentos, manuais e instruções de trabalho, bem como revisar os documentos existentes.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.6.2 Avaliar, anualmente, conforme programado no check list de Documentações do Pro-Gestão/ISO 9001:2015. Vide <b>ação da iniciativa correlacionada 4.1, ação 4.1.2.</b>	DIRAFI / GERAFI	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	O acompanhamento acontece por meio das reuniões periódicas com a Gerência e Diretoria. Vide em <http://trntran.msprev.local/intranet/estabobiblioteca/1641224>
53	PROCESSOS INTERIORS	OEO 4 – Otimizar os Processos finalísticos, gerencias e de apoio.	4.7 Realizar avaliações contínuas dos fornecedores, com ênfase na manutenção da qualidade do serviço prestado durante todo o período contratual.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	4.7.1 Repassar fichas de avaliações aos gestores/fiscais para avaliarem os fornecedores conforme PRO-SMAT 07; 4.7.1.1 Compilar os gráficos de avaliação e comunicar os gestores/gestores para tomada de decisão; 4.7.1.2 Providenciar a listagem de fornecedores homologados; 4.7.1.3 Melhorar o processo de contratação de fornecedores.	GEPREV / GERAFI / ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado			
54			4.7 Realizar avaliações contínuas dos fornecedores, com ênfase na manutenção da qualidade do serviço prestado durante todo o período contratual.	2.1.3. Promover medidas necessárias à certificação e manutenção do Nível IV no Programa de Certificação Institucional da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pro-Gestão RPPS.	5.1 Produzir vídeos de conteúdo didático sobre temas importantes de aposentadoria, pensão, educação financeira e demais assuntos que envolvam dúvidas dos beneficiários.	DIRAFI / GERAFI	X	X	X			Sem custo	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	Em 2021, houve a gravação de pequenos vídeos e divulgação no YouTube, bem como a disponibilização de diversos outros vídeos. Vide em: <https://www.youtube.com/watch?v=9YCHJHAN8&list=PLZSS10W0A0GvN4VzuMp_5fnuJ0OTsCIL&index=2>	
55			OEOs – Disseminar a Cultura Previdenciária entre os beneficiários do RPPS Municipal.	2.1.3. Promover medidas necessárias à certificação e manutenção do Nível IV no Programa de Certificação Institucional da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pro-Gestão RPPS.	5.2 Produzir podcasts sobre os principais temas previdenciários debatidos na atualidade.	DIPREV / GEPREV / SUPNV	X	X	X			Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	-	-	Em 2021, houve a gravação de podcasts (Informativos em formato de áudio), cujo objetivo foi tratar de conteúdos pontuais da previdência com uma linguagem simples e objetiva, que possa ser compreendida pelos segurados e sociedade em geral. A série de podcasts com objetivo de falar sobre educação previdenciária e financeira encontra-se nas principais plataformas de streaming: Spotify, Deezer, Google Podcast e Anchor. O Podcast faz parte do programa de educação previdenciária da Prefeitura de Manaus 2021. Vide link: <https://manausprevidencia.mauas.am.gov.br/iniciativa/manaus-previdencia-lanca-serie-de-podcast-sobre-educacao-previdenciaria-e-financeira/>
56			5.1 Consolidar e expandir o Programa de Educação Previdenciária e Financeira.	2.1.3. Promover medidas necessárias à certificação e manutenção do Nível IV no Programa de Certificação Institucional da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pro-Gestão RPPS.	5.2 Produzir podcasts sobre os principais temas previdenciários debatidos na atualidade.	DIPREV / GEPREV / SUPNV	X	X	X			Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	-	-	Em 2021, houve a gravação de podcasts (Informativos em formato de áudio), cujo objetivo foi tratar de conteúdos pontuais da previdência com uma linguagem simples e objetiva, que possa ser compreendida pelos segurados e sociedade em geral. A série de podcasts com objetivo de falar sobre educação previdenciária e financeira encontra-se nas principais plataformas de streaming: Spotify, Deezer, Google Podcast e Anchor. O Podcast faz parte do programa de educação previdenciária da Prefeitura de Manaus 2021. Vide link: <https://manausprevidencia.mauas.am.gov.br/iniciativa/manaus-previdencia-lanca-serie-de-podcast-sobre-educacao-previdenciaria-e-financeira/>
57	APRENDIZADO, CRESCIENDO	OEO6 – Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores.	6.1 Manter o Programa de Treinamento Anual da Manaus Previdência, expandindo os cursos segundo novas necessidades e as metas de desempenho aos conselheiros e estagiários.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	6.1.1 Conhecer os interesses dos servidores quanto as capacitações necessárias para seu melhor desempenho por meio de pesquisa semestral, para que informem sobre quais cursos possuem interesse/necessidade. 6.1.1.1 Enviar semestralmente (em junho) um formulário virtual para captação de novos cursos e manter o envio anual do LNC - Levantamento de Necessidades de Capacitação.	DIRAFI / GERAFI / SGEP	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	Concluído	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	A Manaus Previdência capacita continuamente os servidores, conselheiros, estagiários e terceirizados. Devido à suspensão de diversas atividades presenciais, a maioria dos cursos foi realizado de forma online, no período, cumprindo assim o Programa Anual de Treinamento. o Plano de Capacitação elaborado em conjunto com Escola de Serviço Público Municipal e Instituto Socioducacional.		
58			6.2 Promover curso interno sobre processo/ato administrativo para servidores da Manaus Previdência.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio do programa de qualidade.	6.1.2 Promover curso interno sobre processo/ato administrativo para servidores da Manaus Previdência. <b>Ação correlacionada com a Iniciativa 4.3 Normalizar o processo administrativo no âmbito da Manaus Previdência.</b>	SGEP / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	-	Não Implementado	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	A ação só poderá ser implementada após a conclusão da iniciativa 4.3 Normalizar o processo administrativo no âmbito da Manaus Previdência.
59			6.2 Envolver os servidores nas tomadas de decisões por meio de uma gestão participativa.	-	6.2.1 Realizar Diagnóstico Participativo ou Pesquisa de Clima Organizacional	PRESI / DIRAFI / DPREV / SGEP / PSICO	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído, parcialmente	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	A tabulação da pesquisa de clima será feita
60			6.3 Dar preferência aos servidores da instituição para assumirem cargos de chefia.	-	6.2.2 Realizar a emissão de relatório de eventos no sistema de frequência para tomada de decisão.	SGEP / STN	X					Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído, parcialmente	-	-	-	-	
			6.3.1 Elaborar um Plano Individual de Desenvolvimento para os servidores.	CODR / GERAFI / SGEP	X	X				Sem custo	-	-	-	-	-	-	Concluído, parcialmente	Planejado	-	-	-	Ação em andamento.		
			6.3.2 Programa de Formação de Líderes.	CODR / GERAFI / SGEP	X	X	X	X	X	Sem custo	-	-	-	-	-	-	-	-	Planejado	Planejado	Planejado	Planejado	Verificar a possibilidade da execução do curso em 2021, em caso negativo, executar de 2022 em diante.	









## ORÇAMENTOS

O **Orçamento Público** é o instrumento legal (aprovado por lei) utilizado para organizar os recursos financeiros. Nele, conterà a discriminação da receita (fonte dos recursos) e da despesa (aplicações dos recursos) de forma a evidenciar a política econômico-financeira e o programa de trabalho do governo. Basicamente é o que se planeja receber (arrecadar) de recursos financeiros e a previsão de gastos, destinados às diversas áreas de atuação (programas de trabalho).

O Planejamento Orçamentário da Manaus Previdência para o exercício de 2021 foi aprovado pela Lei nº. 2.723, de 30/12/2020, publicada no Diário Oficial do Município – DOM nº. 4997 de 30/12/2020, no qual foram estimadas as receitas totais em R\$ 348.309.000,00 (trezentos e quarenta e oito milhões e trezentos e nove mil reais) e fixadas as despesas em igual valor em observância ao princípio do equilíbrio orçamentário. E está sucintamente descrito a seguir:

LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL 2021		
PLANO	AÇÃO	VALOR
<b>TAXA DE ADMINISTRAÇÃO</b>	2002 Folha de Pessoal e Encargos Sociais	12.317.000,00
	2011 Contratação de Serviços para Manutenção Funcional	6.187.000,00
	2012 Suprimento de Materiais e Equipamentos para Manutenção Funcional	320.000,00
	2038 Manutenção da Manausprev Itinerante	25.000,00
	2039 Promoção da Vitalidade Pós-Aposentadoria	220.000,00
	2040 Gestão de Investimentos e Aplicações Financeiras	95.000,00
	2069 Capacitação de Servidores e Representação Institucional	350.000,00
	5007 Encargos Especiais da Manausprev	1.680.000,00
	<b>T.ADM - TOTAL</b>	<b>21.194.000,00</b>
<b>PLANO PREVIDENCIÁRIO</b>	2041 Benefícios e Custeio dos Segurados e Dependentes	82.530.000,00
	9002 Reserva do Regime Próprio de Previdência do Servidor - RPPS	100.000,00
	<b>PPREV - TOTAL</b>	<b>82.630.000,00</b>
<b>PLANO FINANCEIRO</b>	2041 Benefícios e Custeio dos Segurados e Dependentes	244.485.000,00
	<b>PFIN - TOTAL</b>	<b>244.485.000,00</b>
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>348.309.000,00</b>

*Fonte: Dom/Astec*

As tabelas abaixo demonstram os valores anuais projetados em contraste com o que foi efetivamente arrecadado, em cada plano, no decorrer do ano de 2021. Cabe ressaltar que todo o orçamento está detalhado no Relatório de Governança Corporativa 2021, disponível em <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/relatorios-de-gestao>



## Tabela de Arrecadação 2021 (projetado x arrecadado)

PLANO PREVIDENCIÁRIO														
FONTE	PREVISÃO – LOA	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
260 - Plano Previdenciário	75.430.000	2.715.960	6.845.970	6.884.509	6.878.311	7.033.950	7.038.672	7.051.833	7.214.510	7.642.436	7.636.930	8.205.973	17.718.198	92.867.251
294 – Rendimentos	7.200.000	636.835	1.620.621	8.599	2.493.221	868.344	37.630.306	1.070.186	18.950.183	5.772.591	3.598.386	7.796.007	531.501	80.976.780
<b>TOTAL</b>	<b>82.630.000</b>	<b>3.352.794</b>	<b>8.466.590</b>	<b>6.893.108</b>	<b>9.371.532</b>	<b>7.902.294</b>	<b>44.668.978</b>	<b>8.122.019</b>	<b>26.164.693</b>	<b>13.415.028</b>	<b>11.235.316</b>	<b>16.001.980</b>	<b>18.249.699</b>	<b>173.844.031</b>

Fonte: AFIM

PLANO FINANCEIRO														
FONTE	PREVISÃO – LOA	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
261 - Plano Financeiro	244.435.000	11.465.249	17.790.540	23.705.395	17.859.930	17.750.223	17.710.976	17.696.569	18.217.145	25.012.037	24.787.105	26.401.821	50.526.833	268.923.823
294 - Rendimentos	50.000	41.208	14.799	22.465	17.505	22.122	23.521	20.108	23.472	32.370	34.266	50.025	53.235	355.095
<b>TOTAL</b>	<b>244.485.000</b>	<b>11.506.457</b>	<b>17.805.339</b>	<b>23.727.860</b>	<b>17.877.435</b>	<b>17.772.345</b>	<b>17.734.496</b>	<b>17.716.677</b>	<b>18.240.617</b>	<b>25.044.407</b>	<b>24.821.371</b>	<b>26.451.846</b>	<b>50.580.068</b>	<b>269.278.918</b>

Fonte: AFIM

TAXA DE ADMINISTRAÇÃO														
FONTE	PREVISÃO – LOA	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
262 - Taxa de Adm.	20.994.000	4.902.397	862.135	1.663.151	1.664.243	1.662.568	1.698.950	1.697.685	1.660.226	1.659.301	1.657.188	1.727.845	1.709.205	22.564.895
294 – Rendimentos	200.000	10.119	8.137	19.855	10.153	15.176	18.520	21.903	27.267	32.513	39.344	50.952	69.225	323.164
<b>TOTAL</b>	<b>21.194.000</b>	<b>4.912.516</b>	<b>870.272</b>	<b>1.683.006</b>	<b>1.674.396</b>	<b>1.677.743</b>	<b>1.717.470</b>	<b>1.719.588</b>	<b>1.687.493</b>	<b>1.691.815</b>	<b>1.696.532,13</b>	<b>1.778.797,36</b>	<b>1.778.430,80</b>	<b>22.888.059</b>

Fonte: AFIM

As realizações das ações deste planejamento estratégico, desenvolvidas em harmonia com as diretrizes impostas nas leis de planejamento do Município – Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária Anual – traduzem os esforços da previdência municipal para cumprir sua missão, de maneira cada vez mais efetiva, eficaz, eficiente e econômica.

### PREVISÃO 2022

O Planejamento Orçamentário da Manaus Previdência para o exercício de 2022 foi aprovado pela Lei nº. 2.840 de 30/12/2021, publicada no Diário Oficial do Município – DOM nº. 5232 de 30/12/2021, no qual foram estimadas as receitas e fixadas as despesas no valor total de R\$ 430.183.000,00 (quatrocentos e trinta milhões, cento e oitenta e três reais) e está demonstrado no Quadro de Detalhamento de Despesa – QDD abaixo.





PREFEITURA MUNICIPAL DE MANAUS  
ORÇAMENTO 2022  
ANEXO I - QUADRO DE DETALHAMENTO DAS DESPESAS - QDD

R\$ 1

ÓRGÃO / UNIDADE ORÇAMENTÁRIA / ESFERA / FUNCIONAL PROGRAMÁTICA / NATUREZA DA DESPESA	FONTE DE RECURSO	LOA 2022
<b>63000 - MANAUS PREVIDÊNCIA</b>		<b>430.183.000</b>
<b>63201 - Manaus Previdência</b>		<b>21.729.000</b>
<b>Seguridade Social</b>		
<b>09.122.0008.2069 - Capacitação de Servidores e Representação Institucional</b>		<b>320.000</b>
33901400 - Diárias-Civil	0802	90.000
33903300 - Passagens e Despesas com Locomoção	0802	180.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	50.000
<b>09.122.0008.2301 - Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho</b>		<b>25.000</b>
33903000 - Material de Consumo	0802	5.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	20.000
<b>09.122.0011.2002 - Folha de Pessoal e Encargos Sociais</b>		<b>12.987.000</b>
31901100 - Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	0802	11.025.000
31901300 - Obrigações Patronais	0802	380.000
31901600 - Outras Despesas Variáveis - Pessoal Civil	0802	250.000
31909200 - Despesas de Exercícios Anteriores	0802	10.000
31909400 - Indenizações e Restituições Trabalhistas	0802	30.000
31911300 - Obrigações Patronais	0802	950.000
33904600 - Auxílio-Alimentação	0802	180.000
33904900 - Auxílio-Transporte	0802	150.000
33909200 - Despesas de Exercícios Anteriores	0802	5.000
33909300 - Indenizações e Restituições	0802	7.000
<b>09.122.0011.2011 - Contratação de Serviços para Manutenção Funcional</b>		<b>4.672.000</b>
33503900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	122.000
33903300 - Passagens e Despesas com Locomoção	0802	70.000
33903500 - Serviços de Consultoria	0802	250.000
33903700 - Locação de Mão-de-Obra	0802	1.800.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	2.400.000
33909200 - Despesas de Exercícios Anteriores	0802	30.000
<b>09.122.0011.2012 - Suprimento de Materiais e Equipamentos para Manutenção Funcional</b>		<b>285.000</b>
33903000 - Material de Consumo	0802	30.000
33903200 - Material, Bem ou Serviço para Distribuição Gratuita	0802	5.000
44905200 - Equipamentos e Material Permanente	0802	250.000
<b>09.126.0007.1048 - Implementação de Infraestrutura de Tecnologia da Informação</b>		<b>250.000</b>
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	50.000
44903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	100.000
44905200 - Equipamentos e Material Permanente	0802	100.000
<b>09.126.0007.2022 - Contratação de Serviços Especializados em Tecnologia da Informação</b>		<b>1.400.000</b>
33904000 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - Pessoa Jurídica	0802	1.400.000
<b>09.272.0013.2040 - Gestão de Investimentos e Aplicações Financeiras</b>		<b>95.000</b>
33903500 - Serviços de Consultoria	0802	30.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	25.000
33904000 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - Pessoa Jurídica	0802	40.000
<b>09.272.0013.2297 - Projetos Psicossociais</b>		<b>25.000</b>
33903000 - Material de Consumo	0802	5.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0802	20.000
<b>28.846.0001.5007 - Encargos Especiais da Manausprev</b>		<b>1.670.000</b>
31909100 - Sentenças Judiciais	0802	70.000
33904700 - Obrigações Tributárias e Contributivas	0802	1.600.000
<b>63202 - Manausprev - Plano Previdenciário</b>		<b>104.512.000</b>
<b>Seguridade Social</b>		
<b>09.272.0013.2041 - Benefícios dos Segurados e Dependentes - Poder Executivo</b>		<b>86.682.000</b>
31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	0800	32.400.000
31900300 - Pensões do RPPS e do Militar	0800	54.282.000
<b>09.272.0013.2296 - Benefícios dos Segurados e Dependentes - Poder Legislativo</b>		<b>10.000.000</b>
31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	0800	5.200.000
31900300 - Pensões do RPPS e do Militar	0800	4.800.000
<b>28.846.0001.5007 - Encargos Especiais da Manausprev</b>		<b>7.730.000</b>
31909100 - Sentenças Judiciais	0800	380.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0800	50.000
33904700 - Obrigações Tributárias e Contributivas	0800	800.000
33913900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0800	6.500.000
<b>99.997.9999.9002 - Reserva do Regime Próprio de Previdência do Servidor - RPPS</b>		<b>100.000</b>
99999900 - Reserva de Contingência	0800	100.000
<b>63203 - Manausprev - Plano Financeiro</b>		<b>303.942.000</b>
<b>Seguridade Social</b>		
<b>09.272.0013.2041 - Benefícios dos Segurados e Dependentes - Poder Executivo</b>		<b>262.540.000</b>
31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	0801	235.540.000
31900300 - Pensões do RPPS e do Militar	0801	27.000.000
<b>09.272.0013.2296 - Benefícios dos Segurados e Dependentes - Poder Legislativo</b>		<b>26.800.000</b>
31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	0801	24.700.000
31900300 - Pensões do RPPS e do Militar	0801	2.100.000
<b>28.846.0001.5007 - Encargos Especiais da Manausprev</b>		<b>14.602.000</b>
31909100 - Sentenças Judiciais	0801	350.000
33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0801	2.000
33904700 - Obrigações Tributárias e Contributivas	0801	200.000
33909800 - Compensações ao RGPS	0801	50.000
33913900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	0801	14.000.000



## ANEXOS

- Indicadores de Desempenho 2021.



## Órgão Colegiado Superior de Gestão Deliberativa (CMP)

<b>CONSELHO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA - CMP</b>				
LEI Nº 2.419, DE 29 DE MARÇO DE 2019 – DOM Nº 4.567 LEI Nº 2.702, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2020 – DOM Nº 4.961 DECRETO Nº 4.846, DE 18 DE JUNHO DE 2020 – DOM Nº 4.863 – Regimento Interno da Manaus Previdência RESOLUÇÃO Nº 002/2020 – CMP/MANAUAS PREVIDÊNCIA – DOM Nº 4.945 – Regimento Interno Biênio de 2022-2024 (Decreto de 10.01.2022- Publicado no Diário Oficial, edição nº 5259.				
Membros	Função	Início de Mandato	Certificação	Representação
Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon Lyvia Belém Martins Guimarães	Presidente Suplente	04.01.2022	CPA 10/ CGRPPS CGRPPS	Poder Executivo
Marcelo Magaldi Alves Lourival Litaiff Praia	Membro Titular Suplente	04.01.2022	CPA 10	Poder Executivo
Vanessa Cardoso Carneiro Laura Guerreiro Bezerra Rosiane de Brito Guedes Kariley Karla Capucho	Membro Titular Suplente Membro Titular Suplente	04.01.2022	CGRPPS - - -	Representante dos Servidores Ativos
Rossicleide Brandão da Fonseca Ivone Araújo da Silva Lucilene Florêncio Viana Altina Magalhães de Souza	Membro Titular Suplente Membro Titular Suplente	04.01.2022	CGRPPS - CGRPPS -	Representante dos Aposentados e Pensionistas
Darlen da Silva Monteiro Clenia da Costa Gondim	Membro Titular Suplente	04.01.2022	CGRPPS -	Representante do Poder Legislativo – CMM

*Fonte:* <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/cmp-conselho-municipal-de-previdencia/>

## Órgão Colegiado Consultivo e de Fiscalização (COFIS)

<b>CONSELHO FISCAL - COFIS</b>				
LEI Nº 2.419, DE 29 DE MARÇO DE 2019 – DOM Nº 4.567 LEI Nº 2.702, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2020 – DOM Nº 4.961 DECRETO Nº 4.846, DE 18 DE JUNHO DE 2020 – DOM Nº 4.863 – Regimento Interno da Manaus Previdência RESOLUÇÃO Nº 001/2020 – COFIS/MANAUAS PREVIDÊNCIA – DOM Nº 4.945 – Regimento Interno Biênio de 2022-2024 (Decreto de 10.01.2022 – Publicado no DOM, edição nº 5.259 e Decreto de 07 de abril de 2022, publicado no DOM, edição nº 5.320)				
Membros	Função	Início de Mandato	Certificação	Representação
Suani dos Santos Braga Lucy Correia Oliveira de Paula	Presidente Suplente	04.01.2022	CPA 10/ CGRPPS -	Servidores Ativos
Geovanni Cruz Moreira e Silva Paulo Rodrigues de Souza	Membro Titular Suplente	04.01.2022	-	Servidores Ativos
Ruth Freire de Souza Orlanice de Souza Paiva	Membro Titular Suplente	04.01.2022	CPA-10 /CGRPPS -	Poder Executivo
Izomitel Pessoa de Queiroz Filho Fátima Gusmão Affonso	Membro Titular Suplente	04.01.2022	CGRPPS -	Representante dos Aposentados e Pensionistas
Eli Camilo Custódio Nelson Costa e Silva	Membro Titular Suplente	04.01.2022	CPA -10/CGRPPS -	Representante do Poder Legislativo – CMM

*Fonte:* <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/cofis-conselho-fiscal/>



## Órgão Colegiado Superior de Gestão Deliberativa (CODIR)

<b>CONSELHO DIRETOR - CODIR</b>				
LEI Nº 2.419, DE 29 DE MARÇO DE 2019 - DOM Nº 4.567 DECRETO Nº 4.846, DE 18 DE JUNHO DE 2020 - DOM Nº 4.863 - Regimento Interno da Manaus Previdência				
Membros	Função	Início de Mandato	Certificação	Representação
Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon	Diretora-Presidente	29.03.2019	CPA-10/ CGRPPS	Manaus Previdência
Lyvia Belém Martins Guimarães	Diretora de Administração e Finanças	01.04.2022 (recondução)	CGRPPS e COSO	Manaus Previdência
Ana Sílvia dos Santos Domingues	Diretora de Previdência	01.04.2022 (recondução)	CPA-10/ CGRPPS	Manaus Previdência

*Fonte:* <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/codir-conselho-diretor/>

## Comitê de Investimentos (COMINV)

<b>COMITÊ DE INVESTIMENTOS - COMINV</b>				
LEI Nº 2.419, DE 29 DE MARÇO DE 2019 - DOM Nº 4.567 LEI Nº 2.702, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2020 - DOM Nº 4.961 DECRETO Nº 4.846, DE 18 DE JUNHO DE 2020 - DOM Nº 4.863 - Regimento Interno da Manaus Previdência Resolução nº 001/2019 - <u>Cominv_GP/MANAUAS PREVIDÊNCIA</u> - (DOM, edição nº 4576)				
Membros	Função	Início de Mandato	Certificação	Representação
<u>Flavio</u> Rodrigues de Castro	Presidente	01.04.2019	CP <u>RPPS</u> <u>CGIN</u> III	Superintendente de Investimentos
Marcelo <u>Magaldi</u> Alves	Membro	01.04.2019	<u>CPA</u> -10	Representante do CMP
Eli Camilo Custódio	Membro	01.04.2021	<u>CPA</u> -10	Representante do <u>COFIS</u>
Jânio José Paes Guimarães	Membro	01.04.2019	<u>CPA</u> -20	Representantes dos Servidores Efetivos vinculados ao <u>RPPS</u>
Carlos Michael Maia Rodrigues	Membro	01.04.2019	<u>CPA</u> -20	
Fernando <u>Krichanã</u> dos Santos	Membro	01.04.2019	<u>CGA</u>	
Eduardo Alves Marinho	Membro	01.04.2021	<u>CPA</u> -20	

*Fonte:* <https://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/cominv-comite-de-investimentos/>



**Assessoramento Direto**

Procurador-Chefe: Rafael da Cruz Lauria

Auditora-chefe: Andresa Nogueira do Carmo

Chefe de Gabinete: Cláudia da Costa Feijão

Assessora Técnica: Márcia de Oliveira Assunção

Assessora de Comunicação: Cinthia Maria Guimarães Moura

Superintendente de Investimentos: Flávio Rodrigues de Castro

**Gerências**

Previdência: Francisca Poliane Lima Rio

Administração e Finanças: Thiago Freitas da Silva

**Coordenadores**

Aíla Maria Pereira do Nascimento

Alessandra de Lima Braga Mendonça

Antônio Roberto da Silva Sousa

Bruna Veloso Vieira Machado

Carlos Michael Maia Rodrigues

César Braz de Oliveira

Cristiane Marcela Moura de Sá

Gláucia Almeida Gomes Miranda da Silva

Laíse Caroline Oliveira Alves

Lucas de Souza Batalha

Priscila Marialva Silva

Vívian Araújo Noronha Lima

Av. Constantino Nery, nº 2.480 - Chapada

Manaus/AM – CEP: 69.050-001

Tel: (92) 3186-8000

E-mail: [manausprevidencia@pmm.am.gov.br](mailto:manausprevidencia@pmm.am.gov.br)





# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL





**PARECER Nº 10/2022 – CMP/MANAUS PREVIDÊNCIA**

Os membros participantes da 5ª Reunião Ordinária de 2022 do Conselho Municipal de Previdência (CMP) da Manaus Previdência – MANAUSPREV, ocorrida em 12 de maio de 2022, no desempenho de suas competências de que trata o artigo 2º da Resolução nº 002/2020 – CMP/MANAUS PREVIDÊNCIA, publicada no Diário Oficial do Município de Manaus, Edição nº 4945, de 13 de outubro de 2020, após examinarem a Revisão do Planejamento Estratégico Organizacional – PEO 2021-2025 e o Plano de Ação e demais documentos, deliberam por sua **APROVAÇÃO** final.

Manaus/AM, 12 de maio de 2022

*(Assinado Digital)*

**DANIELA CRISTINA DA EIRA CORRÊA BENAYON**  
Presidente do Conselho Municipal de Previdência – CMP

*(Assinado Digital)*

**MARCELO MALGADI ALVES**  
Membro Conselheiro Titular

*(Assinado Digital)*

**VANESSA CARDOSO CARNEIRO**  
Membro Conselheira Titular

*(Assinado Digital)*

**ROSIANE DE BRITO GUEDES**  
Membro Conselheiro Titular

*(Assinado Digital)*

**LUCILENE FLORÊNCIO VIANA**  
Membro Conselheira Titular

*(Assinado Digital)*

**ROSSICLEIDE BRANDÃO DA FONSECA**  
Membro Conselheira Titular

*(Assinado Digital)*

**DARLEN DA SILVA MONTEIRO**  
Membro Conselheira Titular





## REGISTROS DE ASSINATURAS

## ELETRÔNICAS

O arquivo parecer\_n\_10\_2022\_cmp\_\_\_\_aprova\_o\_peo\_2022\_e\_demais\_documentos.pdf.p7s do documento **2022.17848.17917.9.008701** foi assinado pelos signatários

DADOS DO SIGNATÁRIO	DADOS DA ASSINATURA
VANESSA CARDOSO CARNEIRO 343.958.222-15	24/05/2022 09:37:26 (LOGIN E SENHA)
DARLEN DA SILVA MONTEIRO 572.071.782-04	24/05/2022 09:40:18 (LOGIN E SENHA)
ROSSICLEIDE BRANDÃO DA FONSECA 034.316.572-49	24/05/2022 09:50:19 (LOGIN E SENHA)
ROSIANE DE BRITO GUEDES 618.356.252-15	24/05/2022 10:04:57 (LOGIN E SENHA)
LUCILENE FLORÊNCIO VIANA 201.980.942-72	24/05/2022 11:56:38 (LOGIN E SENHA)
DANIELA CRISTINA DA EIRA CORREA BENAYON 474.482.292-49	24/05/2022 11:56:51 (CERTIFICADO DIGITAL)
MARCELO MAGALDI ALVES 313.785.362-15	25/05/2022 08:11:16 (LOGIN E SENHA)