

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL



MANAUS PREVIDÊNCIA

PEO 2021-2025

VERIFIQUE A AUTENCIDADE DESTE DOCUMENTO EM <http://siged.manaus.am.gov.br/cadastrousuarioexterno/verificacao.aspx> INFORMANDO O CÓDIGO: 3917412D



“Nós temos um planejamento estratégico. Ele se chama: fazer as coisas.”

Herb Kelleher



SUMÁRIO

1. Apresentação.....	04
2. Previdência Municipal.....	06
3. Contextualização.....	08
Cenário Global da Previdência.....	10
Cenário Nacional.....	11
Cenário Local.....	12
4. O Planejamento Estratégico.....	14
5. Referenciais Estratégicos.....	15
6. Diagnóstico Situacional.....	18
- Levantamento das Questões Externas e Internas.....	18
7. Objetivos Estratégicos.....	20
8. Mapa Estratégico.....	23
9. Desdobramento das Estratégias	
- Iniciativas Estratégicas por Objetivos.....	25
- Indicadores e Metas.....	31
- Planos de Ação.....	35
- Orçamentos.....	43
10. Anexos.....	44

APRESENTAÇÃO

Diletos segurados, beneficiários, conselheiros, comitentes, servidores, colaboradores e parceiros, o ano de 2020 foi desafiador tendo em vista o cenário pandêmico da Covid19, ano este em que iniciamos a elaboração deste Planejamento Estratégico Organizacional – PEO – para os anos de 2021 a 2025.

Necessário é dizer que a Manaus Previdência desde 2016 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, que vem promovendo, ao longo dos anos, eficácia, eficiência e efetividade na obtenção das metas de inclusão previdenciária e melhoria dos serviços prestados aos segurados, beneficiários e à população.

A somatória de todas as ações realizadas pela Previdência Municipal, referentes ao período 2016 a 2020 abarcado pelo Planejamento anterior, 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), ao conceder os 1ºs lugares nos Prêmios “Destaque Brasil de Investimentos” – categoria 3, em que concorreram os entes com mais de 5.000 (cinco mil) ativos em 2020 e “Destaque Brasil de Responsabilidade Previdenciária” – categoria 5, em que concorreram os entes com mais de 7.001 segurados em 2019. Tais resultados comprovam que a Manaus Previdência se consolida como Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) referência nacional em gestão de recursos e em gestão previdenciária; a Associação Nacional de Entidades de Previdência de Estados e Municípios (Aneprem), ao conceder o Prêmio “Boas Práticas de Gestão Previdenciária”, nos anos de 2016 e 2017 e o 2º lugar no 10º Prêmio de 2019 - na modalidade Inovação, com o projeto “Pensando o Futuro”; a Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM) por meio do Programa Qualidade Amazonas (PQA), ao outorgar o Prêmio de “Destaque em Gestão”, em 2017; e as Certificadoras *TÜV Rheinland Brasil e Fundação Carlos Aberto Vanzolini*, que recomendaram a manutenção da certificação do Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001) por dois ciclos em sequência.

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. Assim, foi o caminhar da Manaus Previdência rumo ao reconhecimento nacional como instituição gestora de previdência, alcançado em 2019 e consolidado em 2020/2021, 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, que cumpra sua missão de assegurar os direitos previdenciários aos segurados, motivo por que, necessariamente, a elaboração de um planejamento estratégico sólido e bem orientado representa traçar um futuro melhor para os beneficiários (aposentados e pensionistas), disponibilizando serviços com alto grau de excelência e qualidade.

Logo, é dizer 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 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, 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 o **Planejamento Estratégico** foi elaborado em consonância com o Plano Plurianual vigente, o qual tem papel de condutor das ações do governo, ao estabelecer objetivos e metas da Administração Pública Municipal para um período de 04 (quatro) anos. Incluem-se nessas ações, ademais, as opções estratégicas e prioritárias do governo, além das de natureza continuada, abrangendo os Poderes Executivo e Legislativo.



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.



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 IBGE¹ 5.570 (cinco mil, quinhentos e setenta) municípios, dos quais 2.127 (dois mil, cento e vinte e sete) 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 2021, 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://censo2021.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).



1. Cenário Global da Previdência

Até meados de junho, de acordo com a OMS, a pandemia de Covid-19 alcançou um total de mais de 177 milhões de casos e cerca de 3,8 milhões de óbitos. Contudo, uma sequência longa de quedas é registrada no semestre, alguma acomodação no número de casos nos principais países da Europa, o que possibilitou a flexibilização de algumas medidas restritivas. Na América Latina, os destaques negativos foram Brasil, Chile e Argentina, que mantiveram a tendência de alta no contágio e no número de mortes. Em abril foi retomado o uso da vacina da Janssen nos Estados Unidos, algo que proporcionou que o país encerrasse o mês de maio com 60% da população recebendo ao menos uma dose.

É certo que o último ano trouxe grandes desafios aos países diante da crise mundial. As consequências da pandemia atingem a população em diversos setores e segmentos, sendo a **Previdência Social** uma delas.

Como é de sabença geral, a pandemia vem gerando repercussões de ordem biomédica a epidemiológica em escala mundial, com repercussões e impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e históricos sem precedentes na história recente das epidemias.

A pandemia da Covid-19 provocou abalos nos mercados globais e tem paralisado atividades econômicas em várias nações, com impactos na produção industrial, comércio, emprego e renda. Vários países já entraram em recessão e, conforme a visão de vários economistas e observadores, a economia global deverá sofrer anos até se recuperar das perdas da crise.

É fato que a pandemia passará, mas o mundo ainda não tem como mensurar os impactos do pós-pandemia nas mais diversas áreas, na economia principalmente. O Fundo Monetário Internacional (FMI) prevê uma grande recessão e a chama de "o Grande Confinamento".

Nesse contexto, a análise prospectiva de cenários e de tendências de impacto em alguns setores, tem sido utilizada como ferramenta no processo de formulação de estratégias organizacionais da Manaus Previdência, uma vez que esta possui uma Carteira de Investimentos bem diversificada, que tem sido impactada com a pandemia.

2. Cenário Nacional

A **Previdência Social** é uma política de Estado de longo prazo, sendo seu principal desafio a universalização da cobertura previdenciária, previsto no art. 6º da Constituição Federal de 1988 entre os direitos e garantias fundamentais, que garante renda não inferior a 01 (um) salário mínimo ao trabalhador e a sua família.

O desafio macro da Previdência Social é a promoção do acesso universal, com qualidade e equidade, em total harmonia com a missão da instituição que é “garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com o objetivo de promover o bem-estar social”, e em época de pandemia superar esse desafio torna-se imprescindível.

A pandemia do novo coronavírus paralisou a economia brasileira e várias medidas foram tomadas pelo governo federal para o enfrentamento da crise. Os impactos financeiros foram grandes e fortemente sentidos a curto prazo, tais como a desvalorização das bolsas de valores, fechamento das fronteiras, desemprego, alta do dólar americano, fechamento de empresas, colapso no sistema de saúde brasileiro e aumento no número de mortes.

Contudo, visando o enfrentamento da crise, o Governo Federal tomou desde 2020 uma série de ações, das quais podemos citar a suspensão dos serviços de atendimento ao público e da prova de vida de aposentados e pensionistas, a antecipação dos 13º salários dos beneficiários por estarem no grupo de risco e a suspensão temporária dos pagamentos das parcelas de empréstimos consignados. Além disso, servidores públicos foram designados para trabalhar remotamente em regime de teletrabalho perdurando até este ano de 2021, contratos tiveram redução e houve a injeção de milhões de reais destinados aos estados e municípios, a fim de combater a pandemia e seus efeitos.

Entretanto, de acordo com o Ministério da Economia, foram economizados mais de R\$ 1 bilhão de reais com despesas fixas relativas à manutenção de escritórios físicos, e R\$ 161 milhões em benefícios, como transporte, aos trabalhadores entre abril e agosto de 2020.

Em 2021 com a vacinação alcançando cerca de 24mi dos brasileiros vacinados com duas doses (11,4% da população) e um total de 60mi (28,5%) com apenas uma dose,

estados e municípios começam a relaxar as medidas restritivas para a volta ao novo normal e fomento da economia.

No entanto, o ano de 2020 ficará marcado por ser aquele que, de fato, catalisou o processo de **Transformação Digital**, tanto na administração pública, quanto na privada. Isso porque, o cenário pandêmico foi um “*insight*” para a digitalização da administração pública, uma vez que os tradicionais atendimentos presenciais não puderam ser feitos.

É evidente que o ajuste à pandemia tem possibilitado grandes avanços tecnológicos à Previdência como atendimento virtual, abertura de processos de modo remoto, desenvolvimento de aplicativos para realização de recenseamento e prova de vida com segurança e comodidade aos beneficiários.

Diante disso, como o objetivo macro dos RPPS é de “garantir” renda em situações de vulnerabilidade do servidor público e de sua família, como nos casos de invalidez e morte, a Manaus Previdência, analisa os cenários a fim de aprimorar o seu planejamento estratégico focado na governança, capacidades e competências das suas equipes.

Isso porque a Manaus Previdência considera ser este um processo permanente e evolutivo, voltado diretamente para a consecução de sua missão e, conseqüentemente, para alcançar a sua visão de futuro que é “**Transformar a Manaus Previdência em uma previdência digital, acessível a todos os beneficiários até 2025**”, bem como contribuir no alcance dos resultados propostos no Planejamento Estratégico e no Plano Plurianual vigentes da Prefeitura de Manaus.

3. Cenário Local

A Prefeitura de Manaus trabalha com um Planejamento Estratégico com visão contemporânea de alcance até 2030. Nesse cenário, a Manaus Previdência contribui com ações que buscam a **Sustentabilização da Previdência Municipal**, a qual trata da manutenção do regime previdenciário municipal.

Com a declaração de pandemia de Covid-19 (coronavírus) em 2020, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), a Prefeitura de Manaus editou diversos decretos, nos quais determinou a adoção de medidas para prevenção, controle e contenção de riscos, danos, agravos à saúde pública, a fim de evitar a disseminação da doença na cidade de Manaus.

Dentre os atos editados, houve a publicação do Decreto nº. 4.789, de 24 de março de 2020, que estabeleceu, de forma excepcional e temporária, o regime de teletrabalho aos agentes públicos no âmbito da Administração Pública Municipal, assim como a prorrogação por meio dos Decretos nº 4.812, de 23 de abril de 2020 (DOM 4824), nº 4.836, de 29 de maio de 2020 (DOM 4851) dentre outros, sendo o último ato publicado no Diário Oficial do Município (DOM) na data de 01 de maio de 2021, Decreto nº 5.073 (DOM 5087), estabelecendo o retorno gradual das atividades presenciais no âmbito da Administração Pública Municipal. Em 31 de maio de 2021, a Manaus Previdência publicou a Portaria nº 294/2021 – GP/MANAUS PREVIDÊNCIA, no DOM edição nº 5110, em atendimento ao último decreto municipal.

Diante disso, a Manaus Previdência definiu uma série de medidas para que houvesse a implementação e manutenção do sistema *home office* de forma eficiente, a fim de não causar prejuízo aos seus objetivos estratégicos, aos serviços prestados à população e, sobretudo, resguardar a saúde dos segurados e de seus servidores.

Nesse sentido, a direção da autarquia, por meio do memorando circular nº. 003/2020 estabeleceu orientações gerais que foram seguidas e adequadas às rotinas e especificidades de cada grande área do RPPS. A compilação das definições e tratativas foram consolidadas em Instruções de Trabalho setoriais. Em 2021, de igual modo foi lançado memorando circular nº. 003/2021 sobre o retorno gradual ao trabalho presencial conforme regulamenta a portaria emitida.

Sendo assim, a Previdência Municipal tomou diversas ações para contornar os efeitos da pandemia, ajustando seus processos de negócios a fim de proteger e assegurar os direitos dos segurados e dependentes. Diversas medidas tomadas como solicitação de pensão *online*, atendimento via *Whatsapp* e demais redes sociais, realização de audiências públicas via *YouTube*, programas e projetos implementados via mídias sociais dentre outras corroboram para o alcance de sua visão de futuro e seu plano estratégico.

Nesse caminhar de ideias entende-se que a Previdência Municipal de Manaus segue para um caminho digital sem volta, onde disponibilizará uma previdência digital, segura, transparente e acessível a todos os segurados.



O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Em 2021, momento de elaboração do novo Planejamento Estratégico Organizacional da Manaus Previdência, PEO 2021-2025, a missão, a visão, os valores organizacionais, bem como os objetivos estratégicos foram redefinidos pelo Conselho Diretor da Manaus Previdência, 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 2018-2021 (PPA).

O Planejamento Estratégico da Manaus Previdência mantém-se alinhado ao Plano Plurianual 2018-2021 (PPA) e ao Planejamento Estratégico da Prefeitura de Manaus 2018-2030 (Manaus 2030), eixo Estratégico “Eficiência em Gestão”, o qual visa “elevar o padrão da eficiência da gestão municipal” através da “**Sustentabilização da Previdência Municipal**”. Em 2021 o novo PPA 2022-2025 será estabelecido e o planejamento estratégico da prefeitura será revisado e este planejamento será readequado conforme necessidade.

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 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 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*² 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 (virtual, devido à pandemia da Covid-19).
- 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 (virtual, devido à pandemia da Covid-19).
- 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.

² 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.
- IV. Defasagem no quadro de pessoal devido a não realização de concurso público (8 cargos e 4 pessoas cedidas – 12 no total).

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 recente Reforma da Previdência Social que determinou o aumento da alíquota de contribuição previdenciária do servidor e a instituição do Regime de Previdência Complementar pelo ente, mediante leis municipais, bem como 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 decorrência pandemia da Covid-19.
- V. Efeitos da recente Reforma da Previdência Social (ex. prazo pra aprovação do aumento da alíquota de contribuição e instituição do RPC).
- VI. Impactos negativos da Pandemia da Covid-19 aos RPPS (Suspensão das contribuições patronais do PPREV; Atraso nos concursos; Suspensão do recadastramento; e Não aprovação do PCCR).
- VII. Constantes alterações legislativas e jurisprudencial, devido à pandemia da Covid19.
- VIII. Suspensão do recenseamento dos servidores ativos devido à pandemia.
- IX. 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 da Prefeitura de Manaus (Manaus 2030)**, 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 oito 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.



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.



MAPA ESTRATÉGICO

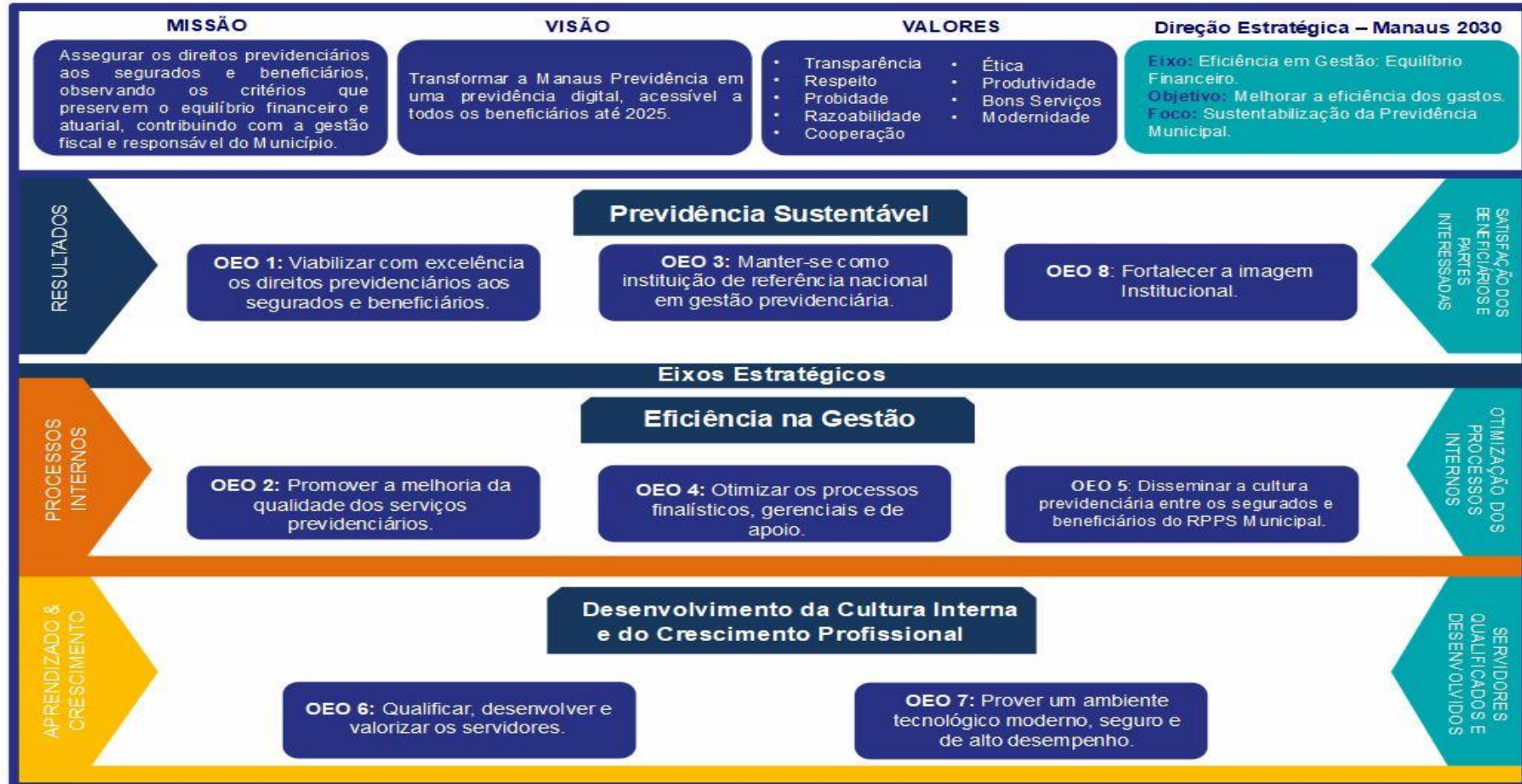
O **Mapa Estratégico** apresentado fornece a representação gráfica e visual da estratégia da Previdência Municipal. No direcionador estratégico estão definidos a missão, visão de futuro e os valores cultivados pela Manaus Previdência, todos alinhados ao Planejamento Estratégico da Prefeitura – Manaus 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



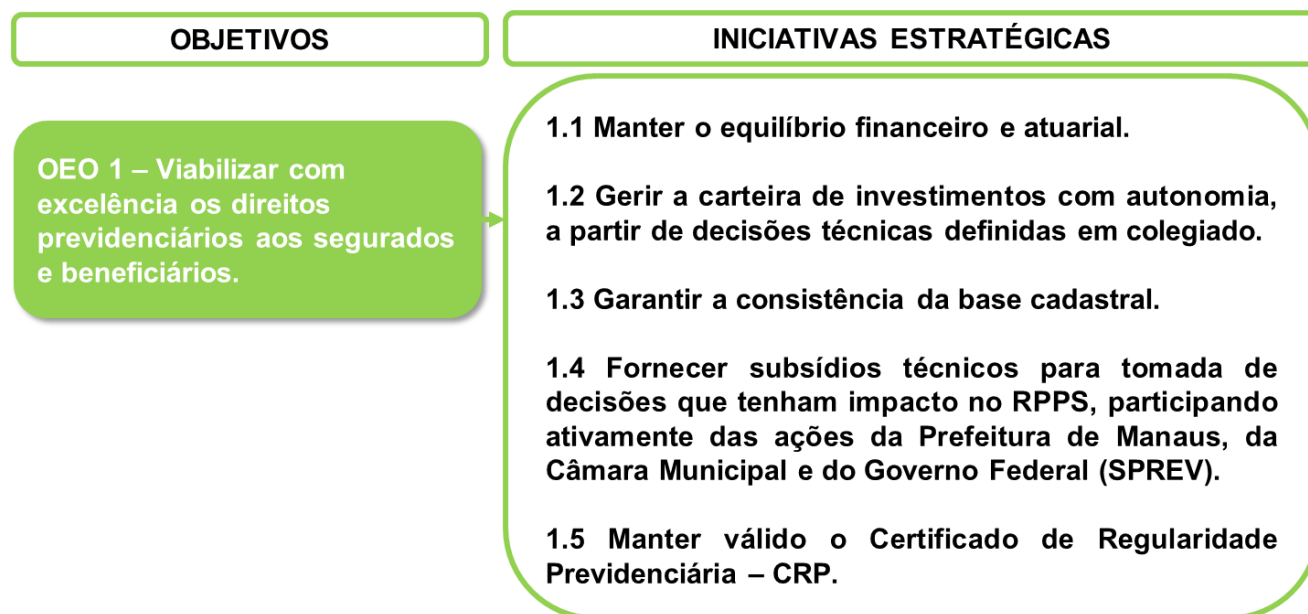
OEO: Objetivos Estratégicos Organizacionais. **Lateral esquerda:** Perspectivas do *Balanced Scorecard* - BSC. **Lateral direita:** Resultados esperados. Ao centro, os eixos estratégicos.

Fonte: Astec

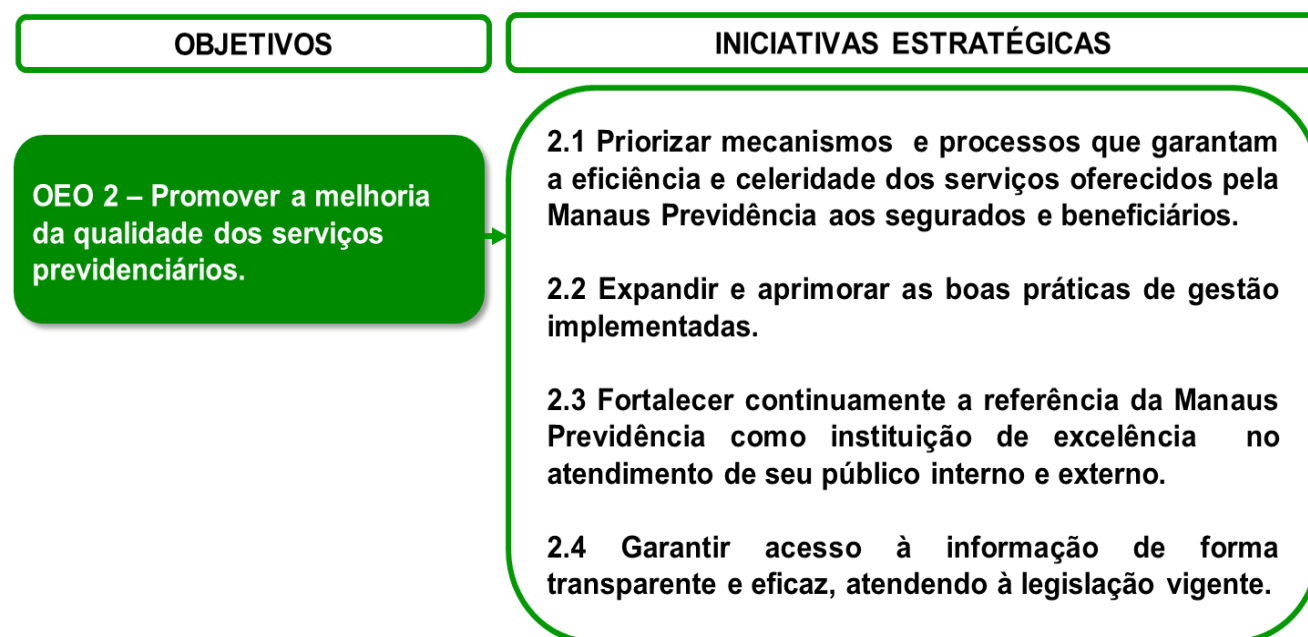


INICIATIVAS ESTRATÉGICAS POR OBJETIVOS

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).

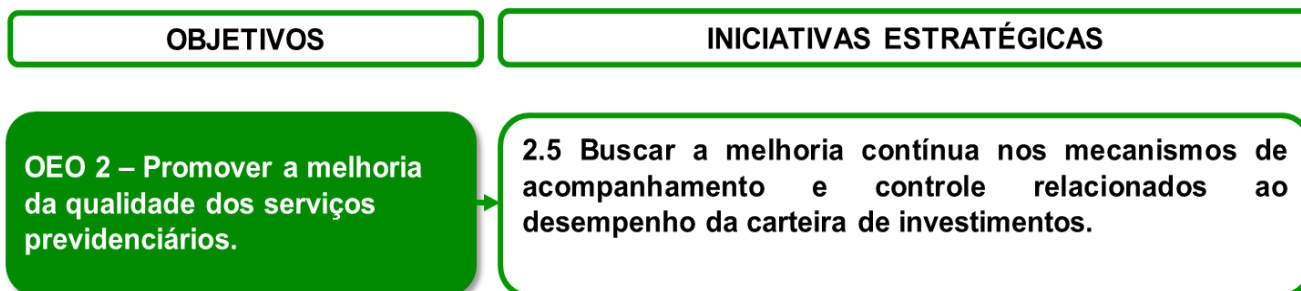


Fonte: Astec

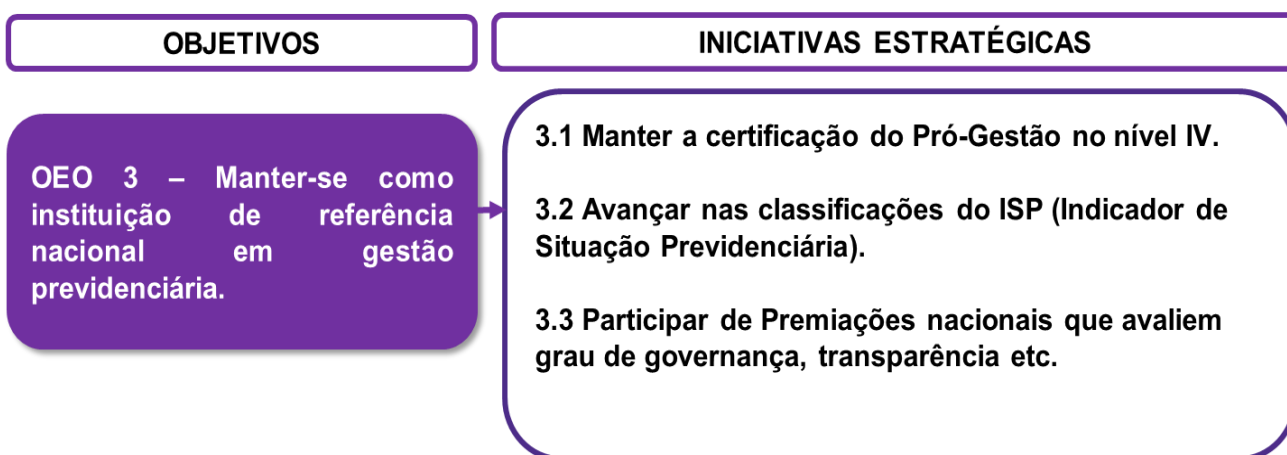


Fonte: Astec

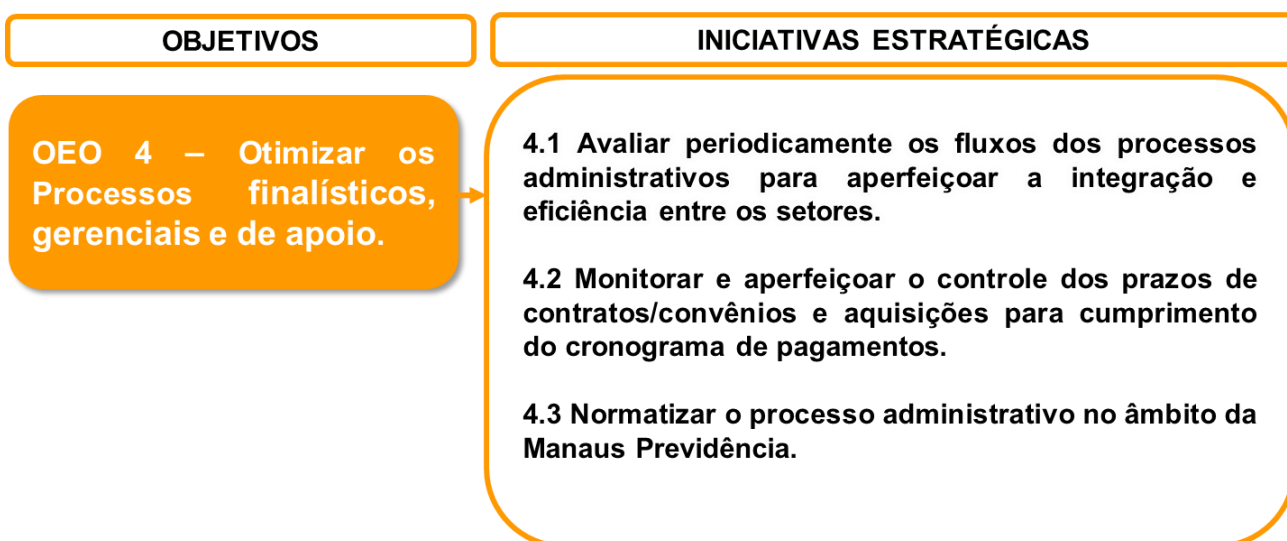




Fonte: Astec

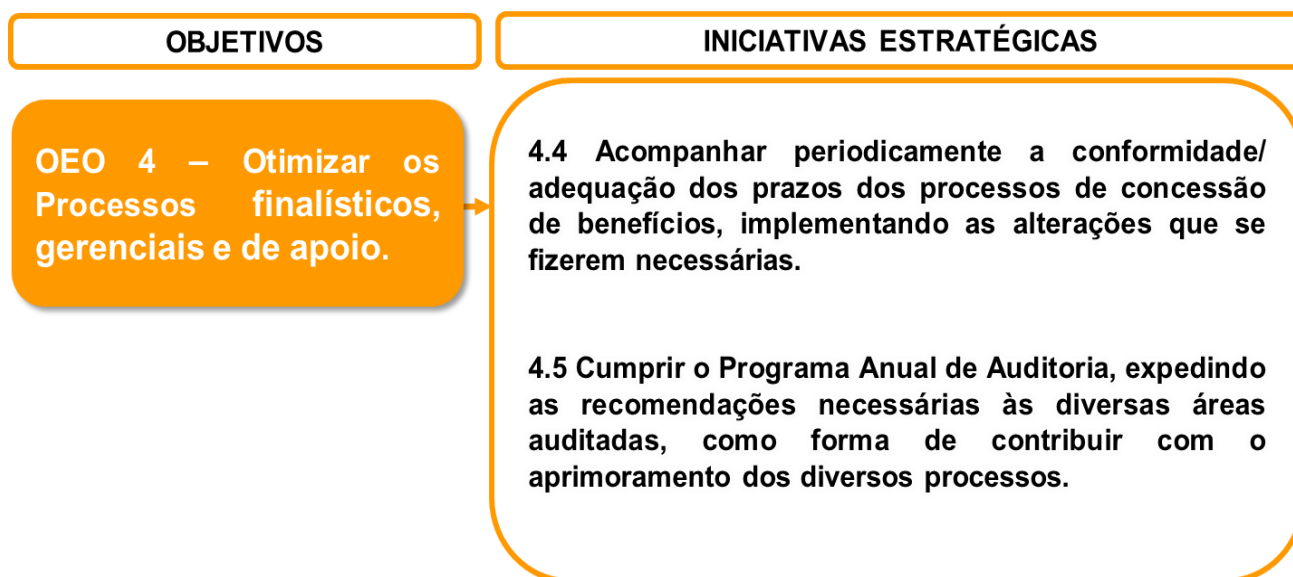


Fonte: Astec

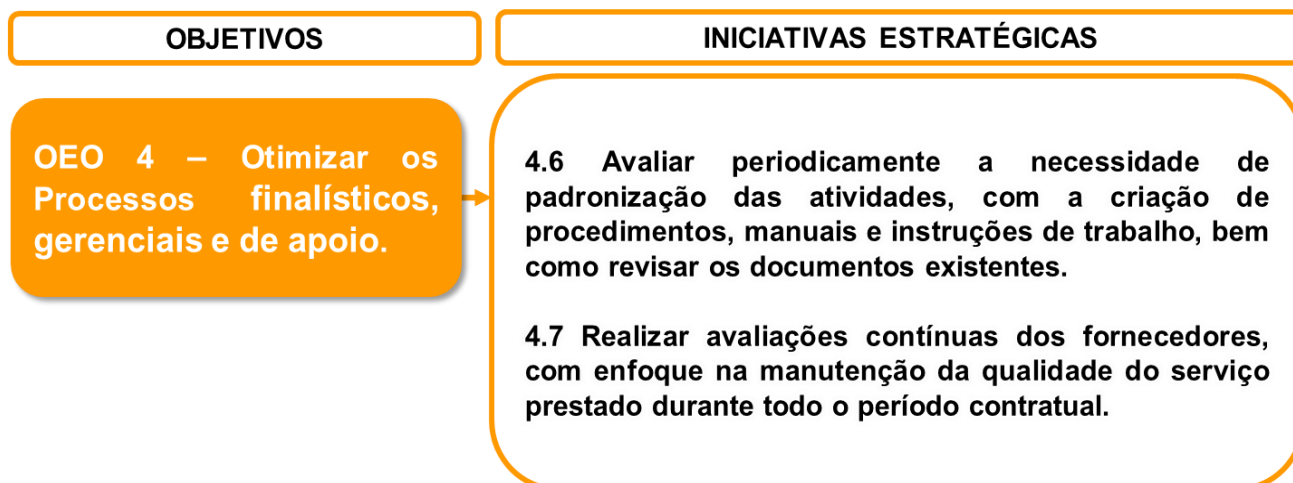


Fonte: Astec

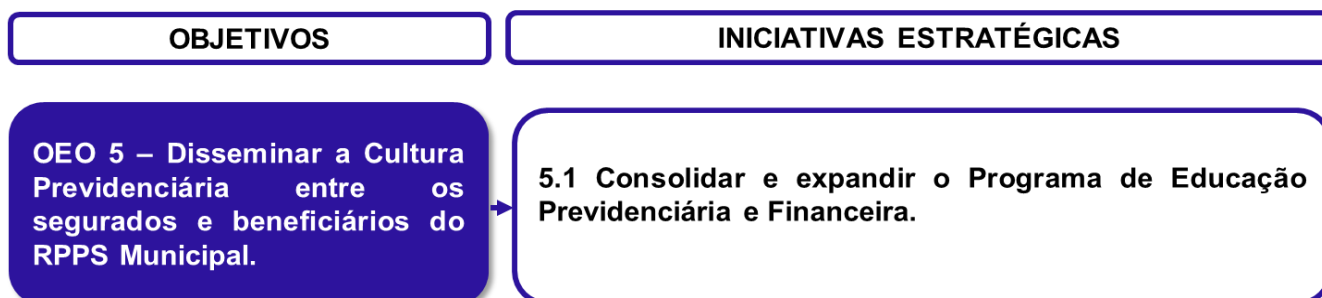




Fonte: Astec

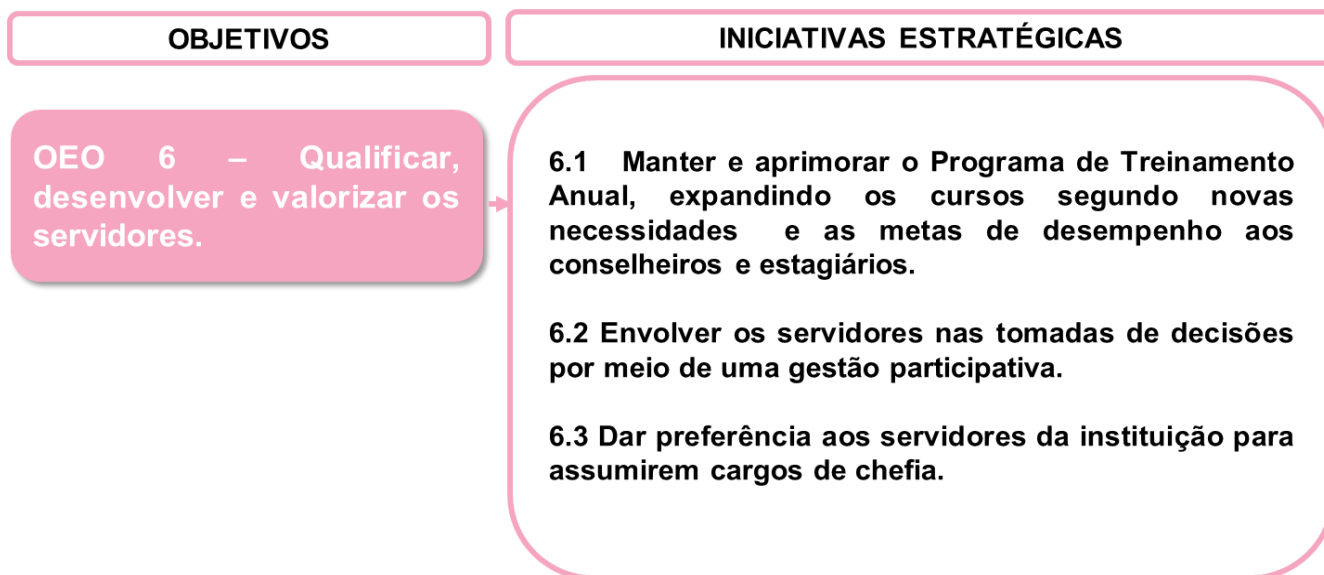


Fonte: Astec

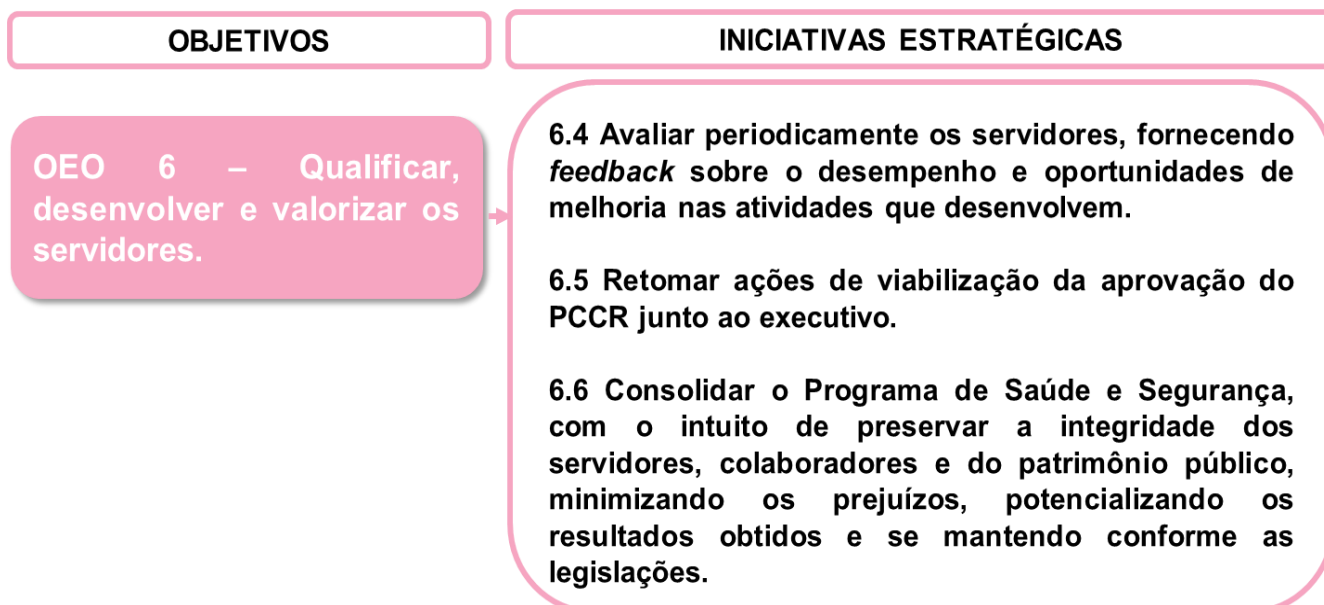


Fonte: Astec



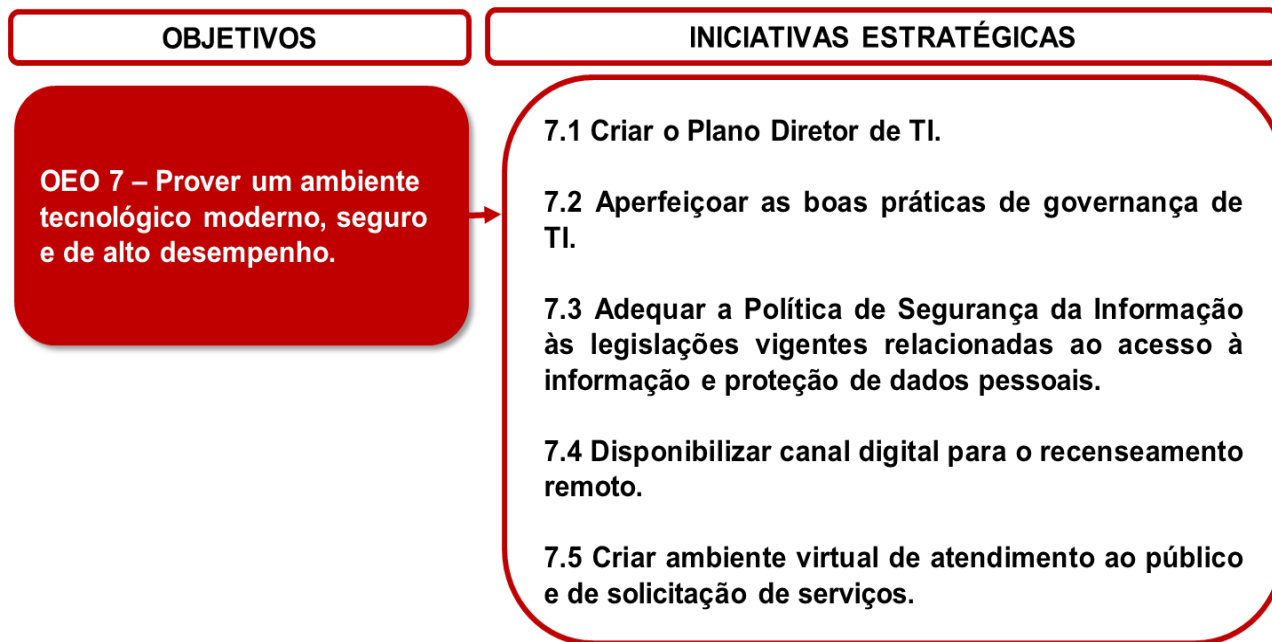


Fonte: Astec

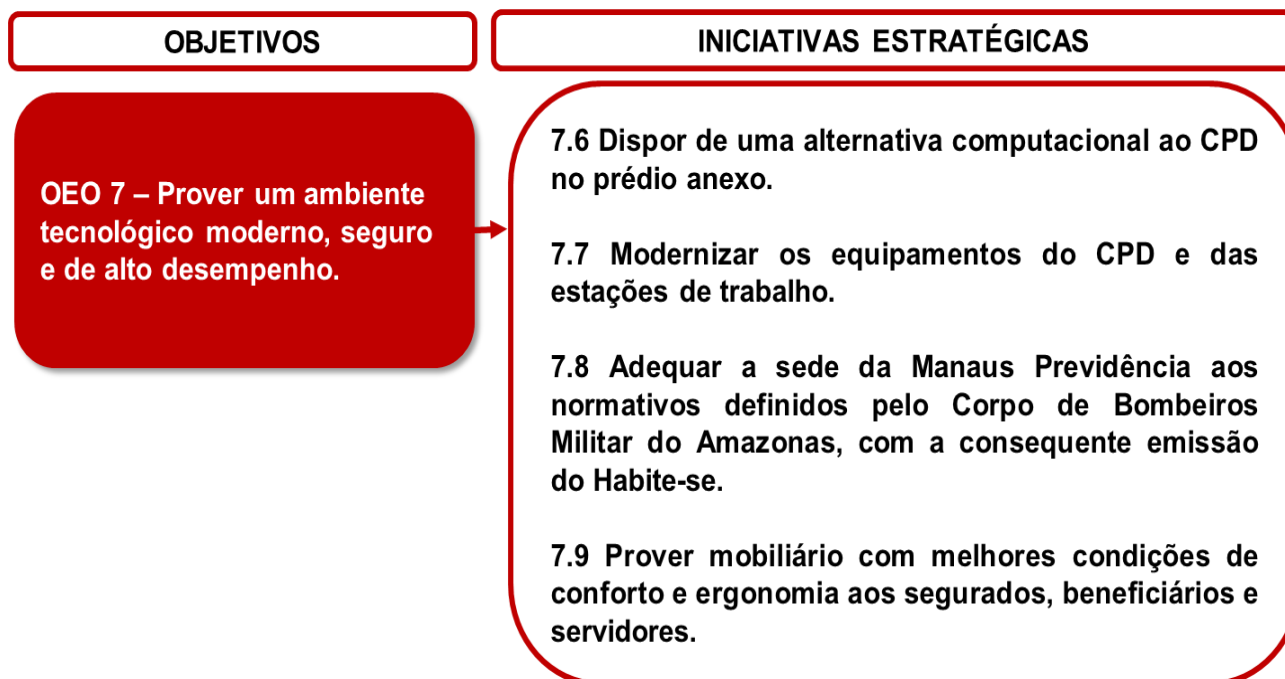


Fonte: Astec



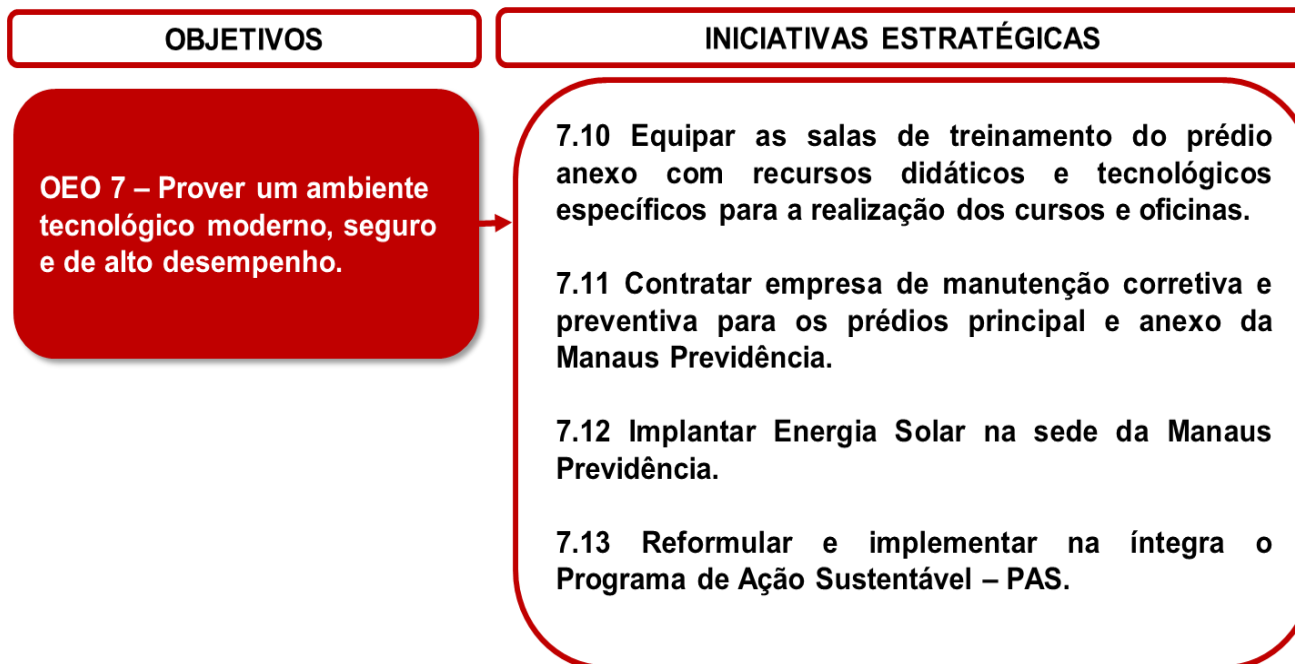


Fonte: Astec

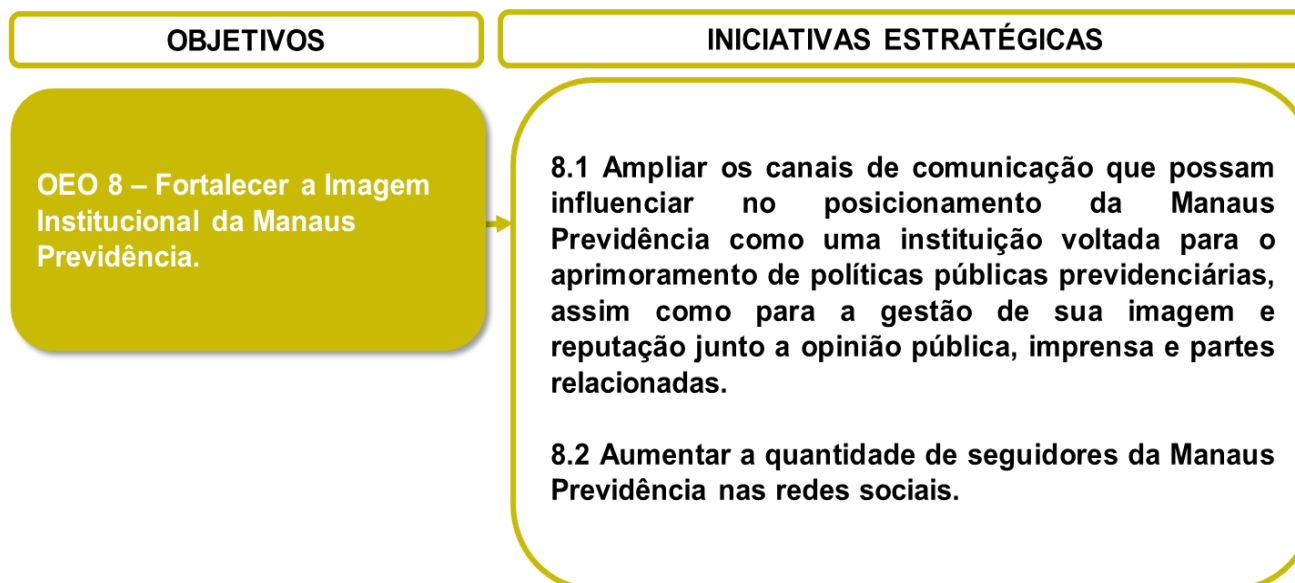


Fonte: Astec



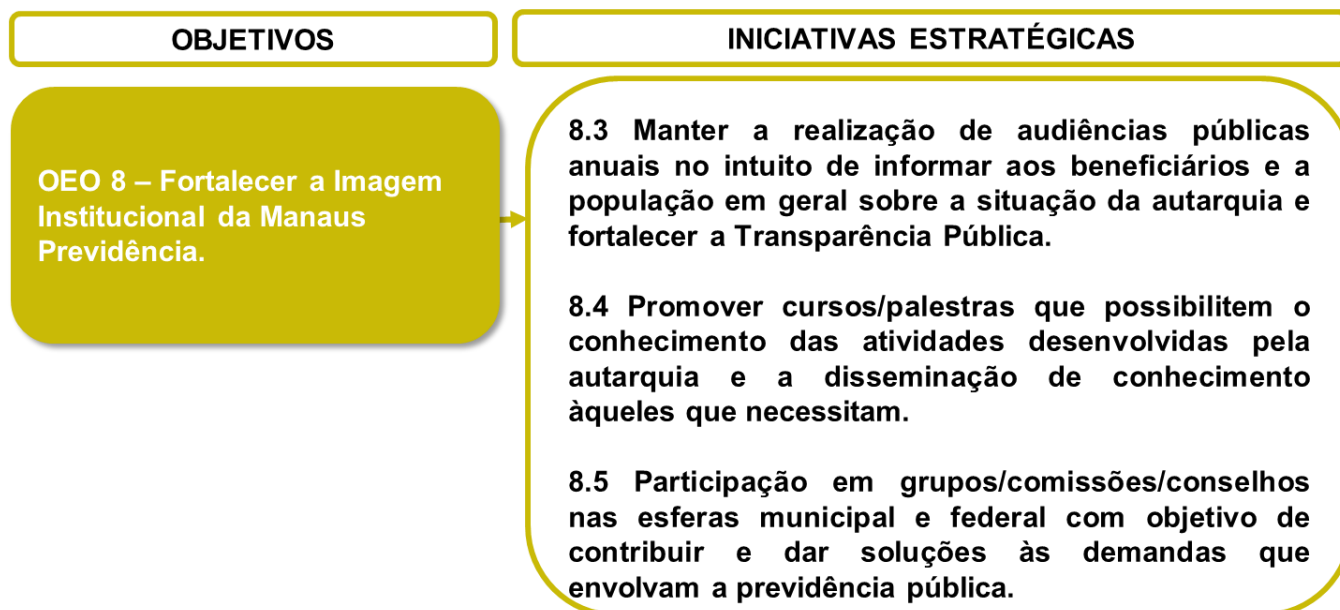


Fonte: Astec



Fonte: Astec





Fonte: Astec

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:



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 MELHORIA		
								2021	2022	2023	2024	2025				
1	RESULTADOS (SEGURADOS/BENEFICIÁRIOS & FINANCIORCAMENTO)	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/GERAFI/VS 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/GERAFI/VS 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 + 5,44%	Mensal / Anual	SUPINV	IPCA +5,44%	Definido anualmente pela SPREV	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>Mensal: Valor da carteira de Investimentos do Plano Previdenciário de Dez/2020 x (1+5,44%+IPCA Projetado do Ano)^(1/12)</p> <p>Anual: Valor da carteira do PPREV em dez/ano 0 x (1+taxa de juros definida pela SPREV + IPCA do ano 1)</p>	Anual com Acompanhamento Mensal	SUPINV / GERAFI / SFIN	R\$ 1.311.054.000	Depende da meta atuarial a ser definida anualmente pela SPREV.					Relatório de Investimentos	↑
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	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	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	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	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/ OUVIDORIA	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	2021 - Semestral A partir de 2022 - Trimestral	AUDIN/ OUVIDORIA	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	Trimestral	DIPREV / GEPREV / AUDIN/ OUVIDORIA	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 Acompanhamento Mensal	AUDIN/ OUVIDORIA	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 (MARCA & IMAGEM)	OEO 3 - Manter-se como instituição de referência nacional em gestão previdenciária.	3.1 Manter a certificação do Pró-Gestão no nível IV;	% de implementação de novas boas práticas apresentadas pelas premiações.	Nº de novas boas práticas implementadas / Nº Total de novas boas práticas apresentadas em edital x100	Anual	PRESI / DIPREV / DIRAFI / ASTEC	50%	60%	70%	80%	90%	Ediais das Premiações / Planilhas	↑	Quanto maior, melhor	
13			3.2 Avançar nas classificações do ISP (Indicador de Situação Previdenciária);	Avanço 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 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Conceder em 18 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 / 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	DIRAFI/GERAFI /SMAT	=>70 pontos	=>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 / SGEP	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 / SGEP	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 / SGEP	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 / SGEP	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.	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;	% 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			8.4 Promover cursos/palestras que possibilitem o conhecimento das atividades desenvolvidas pela autarquia e a disseminação de conhecimento àqueles que necessitam;	Mídias Produzidas e Divulgadas (Vídeo Institucional, Jornaizinhos, 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			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.	% de Satisfação com as Audiências Públicas	Média do percentual de satisfação atingido para cada palestra	Anual	Codir /Ascom /Astec	80%	85%	90%	95%	95%	Questionário respondido / Relatório google Docs	↑	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 36 a 42). Tais ações podem desdobrar-se em planos individuais elaborados via ferramenta 5W2H³ pelas áreas responsáveis. Abaixo apresentamos o Plano de Ação 2021-2025 da Manaus Previdência PEO 2021-2025.

³ Ferramenta administrativa para desenvolvimento de planos de ação.



ITEM	Persp. BSC	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ORGANIZACIONAIS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS ORGANIZACIONAIS	METAS NO CONTRATO DE GESTÃO	AÇÕES	QUEM	2021	2022	2023	2024	2025	Orçamento descrito na LOA 2021	Programa descrito no Plano Plurianual 2022/2025 (QUANTO?)	STATUS GERAL	OBSERVAÇÃO			
1	RESULTADOS (FINANCEIRO & ORÇAMENTO)	OEO1 - Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários.	1.1 Manter o equilíbrio financeiro e atuarial.	2.1.6. Envidar esforços para alcançar a redução do déficit do Plano Financeiro. e 2.1.4. Elaborar estudos atuariais para subsidiar decisões relativas ao aumento da despesa com pessoal.	1.1.1 Reestruturação da legislação previdenciária municipal com as novas regras trazidas pela Reforma da Previdência (EC nº 103/2019):	CODIR / PROJUR	X					Sem custo	-	Concluído	Em 29/04/2021 foi aprovada a Lei nº 2.742/2021, que altera a Lei 870/2005 referente à alteração das alíquotas do servidor e patronal.			
2					1.1.1.1 Projeto de Lei - PL para aumento da alíquota do servidor de 11% para 14%;		X				Sem custo	-	Concluído					
3					1.1.1.2 Revisão da Lei 870/05 - inserção da alíquota;		X				Sem custo	-	Andamento					
4					1.1.1.3 Alteração da Lei Orgânica (requisitos de aposentadoria e pensão);		X				Sem custo	-	Andamento					
5					1.1.1.4 Concluir os estudos e adotar providências para viabilizar reforma da previdência municipal para substituição da Lei 870/05.		X				Sem custo	-	Andamento					
5							1.1.2 Elaborar Relatório de Avaliação Atuarial.	PRESI / BRASILIS	X	X	X	X	X		Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – Ação: 2011 - Serviços de Consultoria Orçamento: R\$ 250.000,00	-	Andamento	Relatório de 2021 já elaborado e recebido pelo CMP.
6							1.1.3 Elaborar Relatório trimestral sobre a Evolução da situação atuarial: Custo previdenciário total, evolução quantitativa e qualitativa dos custos por tipo de benefício, evolução do resultado relativo ao equilíbrio financeiro e atuarial e do plano de custeio.	PRESI / BRASILIS	X	X	X	X	X		Sem custo	-	Andamento	Primeiro relatório trimestral já foi nos encaminhado.
7							1.1.4 Elaborar diversos estudos atuariais: 1.1.4.1 Relatório Gerencial de Gestão Atuarial;	PRESI / BRASILIS	X	X	X	X	X		Sem custo	-	Andamento	-
8							1.1.4.2 Relatório Sintético de Aderência; 1.1.4.2.1 Estudo de Aderência de Hipóteses Biométricas; e					X			Sem custo	-	Planejado	-
9							1.1.4.4 Plano de Trabalho Atuarial Anual.		X	X	X	X	X		Sem custo	-	Andamento	Plano de 2021 já elaborado e aprovado pelo CMP, vide documento no Siged 2020.17848.17915.9.017834.
10							1.2.1 Elaborar estudo de ALM (Asset Liability Management).	CODIR / SUPINV	X	X	X	X	X		Programa: 13 – PROGRAMA DE GESTÃO DE INVESTIMENTO E APLICAÇÕES FINANCEIRAS – Ação: 2040 – Serviços de Consultoria Orçamento: R\$ 30.000,00	-	Planejado	-
11						1.2 Gerir a carteira de investimentos com autonomia, a partir de decisões definidas em colegiado.	2.1.5. Propor ações e medidas que visem à rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos às aplicações de investimentos do Plano Previdenciário.	1.2.1 Elaborar a Política de Investimentos e aprovar em colegiado.	SUPINV	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
12								1.2.3 Elaborar relatórios mensais, semestrais e anuais e aprovar em colegiado.	SUPINV	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
13				1.2.4 Aumentar a qualificação técnica dos membros do Comitê e demais conselhos.	CODIR / SUPINV	X	X	X	X	X	Programa: 76 – CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES – Ação: 2069 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica Orçamento: R\$ 80.000,00	-	Planejado	-				



14	RESULTADOS (SEGURADOS/BENEFICIÁRIOS & FINANCEIRO/FORÇAMENTO)	OEO1 - 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 – Pró-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	-	Planejado	-
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	-	Planejado	-
16					1.3.3 Retomar o recenseamento anual de servidores ativos, em parceria com Semad e Banco Bradesco.	PRESI / DIPREV / GEPREV	X	X				Sem custo	-	Planejado	-
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	-	Planejado	-
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, Pró-Gestão, ANBIMA, CNRPPS etc).	PRESI / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-
19					1.4.2 Elaboração de pareceres/notas técnicas.	PRESI / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
20					1.4.3 Encaminhamento de consultas elaboradas à SPREV.	PRESI / PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
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 / SFIN / SCONT	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-
23					1.5.3 Acompanhar a implantação do Regime de Previdência Complementar (RPC) no município de Manaus.	PRESI	X					Sem custo	-	Andamento	Prazo até 12/11/2021.



24	PROCESSOS INTERNOS	OEO2 - 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.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio de programa de qualidade.	2.1.1 Disponibilização de sistema de agendamento eletrônico para atendimentos diversos - SAGEM.	DIPREV / GEPREV	X						STIN irá elaborar o sistema e calcular o valor despendido para incorporação ao patrimônio da Manausprev	-	Andamento	A previsão é de que o Sistema fique pronto dia 17/05/2021.
25					2.1.2 Emissão de CTC digital.	DIPREV / GEPREV		X	X				STIN irá elaborar o sistema e calcular o valor despendido para incorporação ao patrimônio da Manausprev	-	Planejado	-
26					2.1.3 Emissão digital de Declaração de Benefício/Dependentes por meio do Portal de Segurado.	DIPREV / GEPREV	X	X					STIN irá elaborar o sistema e calcular o valor despendido para incorporação ao patrimônio da Manausprev	-	Planejado	-
27					2.1.4 Regularizar o acesso na íntegra dos processos junto ao sistema do TCE/AM e alterar o procedimento interno em relação às decisões da Corte de Contas direcionadas à Manaus Previdência.	PROJUR	X	X					Sem custo	-	Andamento	Caso não conclua em 2021, a ação será continuada em 2022.
28			2.2 Expandir e aprimorar as boas práticas de gestão implementadas.	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 – Pró-Gestão RPPS.	2.2.1 Implementar as ações de melhorias apontadas nas auditorias e nos Mapas de Processos.	CODIR/ ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	Apresentar periodicamente aos gestores as sugestões de melhorias.	
29					2.2.2 Customizar e/ou comprar Sistema para otimizar a Gestão de Riscos implementada na autarquia.	CODIR/ ASTEC		X	X				Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – Ação: 2011 - Serviços de Tecnologia da Informação Orçamento R\$ 1.300.000,00	-	Planejado	-
30					2.2.3 Implementar o Plano de Continuidade de Negócio na íntegra, aprimorando as ações contidas no documento.	CODIR/ ASTEC	X	X					Sem custo	-	Planejado	-
31					2.2.4 Implementar o Programa de Compliance na íntegra, aprimorando as ações contidas no documento.	CODIR/ ASTEC		X	X				Sem custo	-	Planejado	-
32			2.3 Fortalecer continuamente a referência da Manaus Previdência como instituição de excelência no atendimento de seu público interno e externo.	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 – Pró-Gestão RPPS.	2.3.1 Manter a Certificação ISO 9001:2015, por meio da manutenção dos requisitos normativos implementados e análise crítica periódica.	CODIR/ ASTEC	X	X	X	X	X	Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – Ação: 2011 - Contratação de Serviços para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 2.635.000,00	-	Andamento	-	
33					2.3.2 Manter a Certificação no Pró-Gestão RPPS.	CODIR/ ASTEC	X	X	X	X	X	Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – Ação: 2011 - Contratação de Serviços para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 2.635.000,00	-	Andamento	-	
34			2.4 Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente.	2.1.5. Propor ações e medidas que visem à rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos às aplicações e investimentos do Plano Previdenciário.	2.4.1 Atender as manifestações e os pedidos de acesso à informação, em cumprimento às legislações vigentes.	AUDIN / OUVIDORIA	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-	
35					2.4.2 Prover a Manutenção do Portal de Transparência da Manaus Previdência de modo a deixá-lo atualizado, acessível e intuitivo aos beneficiários, aos Órgãos de Controle e à sociedade manauara, em cumprimento às legislações vigentes.	STIN / ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-	
36			2.5 Buscar a melhoria contínua nos mecanismo de acompanhamento e controle relacionados ao desempenho da carteira de investimentos.	2.1.5. Propor ações e medidas que visem à rentabilidade mínima prevista na Política de Investimentos às aplicações e investimentos do Plano Previdenciário.	2.5.1 Adquirir <i>software</i> que auxiliará a gestão de riscos da carteira de investimentos.	SUPINV	X	X				Programa: 13 – PROGRAMA DE GESTÃO DE INVESTIMENTO E APLICAÇÕES FINANCEIRAS – Ação: 2040 – Serviços de Tecnologia da Informação Orçamento: R\$ 40.000,00	-	Planejado	-	
37					2.5.2 Revisão dos manuais, onde serão estabelecidos critérios quantitativos e qualitativos para escolha dos investimentos.	PRESI / DIPREV / DIRAFI	X	X				Sem custo	-	Planejado	-	



38	RESULTADOS (MARCA & IMAGEM)	OEO3 – Manter-se como instituição de referência nacional em gestão previdenciária.	3.1 Manter a certificação do Pró-Gestão no nível IV.	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 – Pró-Gestão RPPS.	1. Prover a manutenção dos requisitos normativos do Manual do Pró-Gestão RPPS nível IV; 2. Implementar as ações decorrentes da auditoria de certificação do Pró-Gestão RPPS; e 3. Implementar o PSST da Semad.	CODIR/ ASTEÇ	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-
39			-	-	3.2.1 Acompanhar e controlar o envio das documentações, bem como de suas evidências, em tempo hábil à SPREV.	CODIR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-
40			3.2 Avançar nas classificações do Indicador de Situação Previdenciária (ISP-RPPS), almejando a classificação B em 2023, e a classificação A em 2025.	-	3.2.2 Realizar o monitoramento das informações lançadas pela SPREV, em seu site, referente aos resultados dos indicadores que compõem o cálculo do Indicador de Situação Previdenciária (ISP-RPPS).	CODIR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
41			-	-	3.3.1 Contribuir para a manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária e do Pró-Gestao Nível IV. <i>Vide iniciativas 1.5 e 3.1.</i>	CODIR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
42			3.3 Enquadrar-se no Perfil Atuarial IV, segundo os critérios da Portaria nº 14.762, 19/06/2020.	-	Consequência da implementação da Iniciativa Estratégica 3.2.	CODIR	-	-	X	-	X	Sem custo	-	Planejado	-
43			3.4 Participar de Premiações nacionais que avaliem grau de governança, transparência etc.	-	3.4.1 Fazer as inscrições nos eventos da Abipem, Aneprem e PQA (analisar viabilidade para 2022 ou 2023) para manutenção dos requisitos e Implementar os novos requisitos dos concursos.	CODIR/ ASTEÇ	X	X	X	X	X	Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – Ação: 2011 - Contratação de Serviços para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 2.635.000,00	-	Planejado	-
44	PROCESSOS INTERNOS	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 de programa de qualidade.	4.1.1 Realizar reuniões periódicas com esse intuito; 4.1.2 Propor melhorias para a otimização dos processos; e 4.1.3 Estabelecer indicadores de Desempenho, quando necessário. <i>Vide iniciativa correlacionada 4.6, ação 4.6.1.</i>	DIPREV / DIRAFI/ GEPREV / GERAFI/ SETORES	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
45					4.1.2 Avaliar, anualmente, conforme programado no check list de Documentações do Pró-Gestão/ISO 9001:2015. <i>Vide iniciativa correlacionada 4.6, ação 4.6.2.</i>	GEPREV/ GERAFV/ ASTEÇ	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
46			4.2 Monitorar e aperfeiçoar o controle dos prazos de contratos/convênios e aquisições para cumprimento do cronograma de pagamentos.		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.	GERAFV/ SMAT	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
47			4.3 Normatizar o processo administrativo no âmbito da Manaus Previdência.		4.3.1 Concluir os estudos, elaborar minuta de Portaria, discutir entre os setores envolvidos e adotar as providências relacionadas à normatização do processo administrativo previdenciário no âmbito da Manaus Previdência.	PROJUR	X	X				Sem custo	-	Andamento	Caso não conclua em 2021, a ação será continuada em 2022.
48			4.4 Acompanhar periodicamente a conformidade/adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizeram necessárias.		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	-	Planejado	-
49			4.4.2 Manutenção e/ou criação de Indicadores de Desempenho.		4.4.2 Manutenção e/ou criação de Indicadores de Desempenho.	CODIR / ASTEÇ	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
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 – Pró-Gestão RPPS.	1. Expedir Programa Anual de Auditoria e submeter ao CMP para aprovação; 2. Cumprir o Cronograma realizando as Auditorias Programadas; 3. Expedir as recomendações necessárias às diversas áreas auditadas como forma de contribuir com o aprimoramento dos diversos processos; 4. Receber feedback das diversas áreas e fazer análise; 5. Elaborar Relatório Trimestral e submeter ao CMP para aprovação; 6. Enviar relatório, aprovando junto ao CMP e divulgando às áreas.	AUDIN	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-	

51	PROCESSOS INTERNOS	OEO 4 – Otimizar os Processos finalísticos, gerências e de apoio.	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 de programa de qualidade.	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 ação da Iniciativa correlacionada 4.1, ação 4.1.1.	DIRAFI / GERAFI	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-	
52			4.7 Realizar avaliações contínuas dos fornecedores, com enfoque na manutenção da qualidade do serviço prestado durante todo o período contratual.		4.6.2 Avaliar, anualmente, conforme programado no check list de Documentações do Pró-Gestão/ISO 9001:2015. Vide ação da Iniciativa correlacionada 4.1, ação 4.1.2	GEPREV/ GERAFI/ ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-	
53					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.	GERAFI/ SMAT	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-	
54		OEO5 – Disseminar a Cultura Previdenciária entre os servidores e beneficiários do RPPS Municipal.	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 – Pró-Gestão RPPS.	5.1.1 Produzir vídeos de conteúdo didático sobre temas importantes de aposentadoria, pensão, educação financeira e demais assuntos que envolvam dúvidas dos beneficiários.	DIPREV / GEPREV / SUPINV	X	X	X			Sem custo	-	Planejado	-	
55					5.1.2 Produzir podcasts sobre os principais temas previdenciários debatidos na atualidade.	DIPREV / GEPREV / SUPINV	X	X	X			Sem custo	-	Planejado	-	
56	APRENDIZADO & CRESCIMENTO	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 de 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.	PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	Será enviado apenas em junho, uma vez que a outra pesquisa de cursos dar-se-á em janeiro, com o LNC.	
57						6.1.2 Promover curso interno sobre processo/ato administrativo para servidores da Manaus Previdência.	DIRAFI / GERAFI /SGEP	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
58			6.2 Envolver os servidores nas tomadas de decisões por meio de uma gestão participativa.			6.2.1 Realizar Diagnóstico Participativo.	PRESI / DIRAFI / DIPREV / SGEP / PSICO	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	O evento será reformulado para ser realizado mesmo em home office.
59						6.2.2 Realizar a emissão de relatório de eventos no sistema de frequência para tomada de decisão.	SGEP / STIN	X					Sem custo	-	Planejado	-
60			6.3 Dar preferência aos servidores da instituição para assumirem cargos de chefia.			6.3.1 Elaborar um Plano Individual de Desenvolvimento para os servidores.	CODIR / GERAFI / SGEP	X	X				Sem custo	-	Planejado	-
61						6.3.2 Programa de Formação de Líderes.	CODIR / GERAFI / SGEP		X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	Verificar a possibilidade da execução do curso em 2021. em caso negativo, executar de 2022 em diante.
62			6.4 Avaliar periodicamente os servidores, fornecendo feedback sobre o desempenho e oportunidade de melhoria nas atividades que desenvolvem.	2.1.1. Implantar e manter procedimentos desburocratizados e rotinas de trabalho ágeis, por meio de programa de qualidade.		6.4.1 Criar e implementar avaliação de desempenho na Autarquia.	SGEP / PSICO	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
63			6.5 Retomar ações de viabilização da aprovação PCCR junto ao Executivo.			6.5.1 Retomar o processo do PCCR para apresentar à nova gestão da prefeitura, com efeitos financeiros a partir de 2022 devido a LC 173.	CODIR / COMISSÃO	X	X				Sem custo	-	Planejado	Retomar o processo em 2021, com possível implementação somente em 2022.
64						6.6.1 Criar e implementar projeto de qualidade de vida no trabalho (PQVT).	PRESI / DIRAFI / GERAFI / SGEP	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
65			6.6 Consolidar o Programa de Saúde e Segurança, pensando na preservação da integridade do patrimônio e da saúde dos servidores.	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 – Pró-Gestão RPPS.		6.6.2 Elaborar e manter LTCAT atualizados.	PRESI / DIRAFI / GERAFI / SGEP		X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
66						6.6.3 Elaborar e manter PPP atualizados.	PRESI / DIRAFI / GERAFI /SGEP		X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
67						6.6.4 Realizar SIPATs - Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho, Meio Ambiente e Qualidade.	PRESI / DIRAFI / GERAFI / ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
68			6.7 Realizar concurso público para fortalecer o quadro de pessoal da autarquia.	2.1.2. Racionalizar custos e despesas administrativas de acordo com diretrizes estabelecidas pelo Conselho Municipal de Previdência - CMP.		1. Contratar empresa; 2. Publicar edital; 3. Realizar provas; 4. Nomear os aprovados; 5. Dar posse aos aprovados; 6. Realizar Curso de Integração aos novos servidores.	CODIR		X	X			Sem custo	-	Andamento	-

69	APRENDIZADO & CRESCIMENTO	OEO7 - Prover um ambiente tecnológico moderno, seguro e de alto desempenho.	2.1.2. Racionalizar custos e despesas administrativas de acordo com diretrizes estabelecidas pelo Conselho Municipal de Previdência - CMP.	7.1 Criar o Plano Diretor de TI.	1. Capacitar os servidores envolvidos na elaboração e implementação do PDTI; 2. Elaborar e aprovar documento do PDTI.	CODIR / STIN	X							Sem custo	-	Planejado	-			
70				7.2 Aperfeiçoar as boas práticas de governança de TI.	1. Capacitar os servidores envolvidos nas bibliotecas (frameworks) de boas práticas de governança de TI já consagrados (COBIT, ITIL); 2. Realizar as adequações necessárias nas documentações e ferramentas.	STIN		X								Sem custo	-	Planejado	-	
71				7.3 Adequar a Política de Segurança da Informação às legislações vigentes relacionadas ao acesso à informação e proteção de dados pessoais.	1. Capacitar os envolvidos nas legislações vigentes relacionadas aos assuntos; 2. Elaborar e aprovar nova versão da POSIC contemplando em suas diretrizes as normativas relacionadas.	Diretoria / CGSI	X										Sem custo	-	Planejado	-
72				7.4 Disponibilizar canal digital para o recenseamento remoto.	1. Elaborar e homologar o projeto básico para operacionalização do recenseamento na forma <i>on-line</i> ; 2. Executar projeto básico; 3. Acompanhar índices de satisfação dos beneficiários com a nova opção para o serviço de recenseamento.	DIPREV / STIN			X								Em fase de negociação e recebimento de propostas.	-	Planejado	-
73				7.5 Criar ambiente virtual de atendimento ao público e de solicitação de serviços.	1. Elaborar e homologar o projeto básico para operacionalização do serviço na forma <i>on-line</i> ; 2. Executar o projeto básico; 3. Acompanhar índices de satisfação dos beneficiários com a nova modalidade de prestação de serviço.	DIPREV / STIN				X							STIN irá elaborar o sistema e calcular o valor despendido para incorporação ao patrimônio da Manausprev	-	Planejado	-
74				7.6 Dispor de uma alternativa computacional ao CPD no prédio anexo.	1. Elaborar e homologar projeto básico para implantação de redundância computacional no prédio anexo da Manaus Previdência 2. Adquirir equipamentos e softwares necessários para execução do projeto básico; 3. Implantar redundância computacional; 4. Monitorar e controlar a performance da nova estrutura computacional.	STIN					X						Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2012 - Suprimento de Materiais e Equipamentos para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 290.000,00	-	Planejado	-
75				7.7 Modernizar os equipamentos do CPD e das estações de trabalho.	1. Elaborar e homologar projeto básico para modernização do CPD; 2. Elaborar e homologar projeto básico para modernização das estações de trabalho; 3. Executar projetos básicos; 4. Monitorar e controlar ativos criados na implantação dos projetos.	STIN						X					Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2011 - Serviços de Tecnologia da Informação Orçamento R\$ 1.300.000,00	-	Planejado	-
76				7.8 Adequar a sede da Manaus Previdência aos normativos definidos pelo Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, com a consequente emissão do Habite-se.	1. Instruir processo e elaborar Projeto Básico; 2. Buscar cotações de preço de possíveis empresas interessadas; 3. Definir procedimento licitatório; 4. Contratar empresa vencedora para executar os ajustes prediais necessários ao habite-se; 5. Fiscalizar a execução do serviço.	GERAFV / SMAT	X	X									Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2011 - Contratação de Serviços para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 2.635.000,00	-	Planejado	-
77				7.9 Prover mobiliário com melhores condições de conforto e ergonomia aos beneficiários.	1. Fazer levantamento das necessidades de mobiliário; 2. Elaborar projeto de compra; 3. Contratar empresa; 4. Acompanhar a instalação dos equipamentos; 5. Realizar ajustes necessários.	GERAFV / SMAT	X	X	X	X	X						Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2012 - Suprimento de Materiais e Equipamentos para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 290.000,00	-	Planejado	-
78				7.10 Equipar as salas de treinamento do prédio anexo com recursos didáticos e tecnológicos específicos para a realização dos cursos e oficinas.	1. Elaborar projeto das salas; 2. Contratar empresa; 3. Acompanhar a instalação dos equipamentos; 4. Realizar ajustes necessários.	GERAFV / SMAT			X	X							Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2012 - Suprimento de Materiais e Equipamentos para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 290.000,00	-	Planejado	-
79				7.11 Contratar empresa de manutenção corretiva e preventiva para os prédios principal e anexo da Manaus Previdência.	1. Contratar empresa de manutenção corretiva e preventiva; 2. Implementar o Cronograma de Manutenções e manter os registros; 3. Avaliar a empresa contratada.	GERAFV / SMAT	X	X	X	X	X						Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2011 - Contratação de Serviços para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 2.635.000,00	-	Planejado	-
80				7.12 Implantar Energia Solar na sede da Manaus Previdência.	1. Contratar empresa para elaboração do projeto; 2. Comprar e instalar placas; 3. Fazer manutenção e monitorar o retorno do capital investido.	PRESI / DIRAFI / GERAFI / SMAT				X	X	X					Programa: 11 - PROGRAMA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - Ação: 2012 - Suprimento de Materiais e Equipamentos para Manutenção Funcional Orçamento R\$ 290.000,00	-	Planejado	-
81	7.13 Reformular e implementar na íntegra o Programa de Ação Sustentável - PAS.	1. Revisar e atualizar o Programa; 2. Divulgar as ações aos servidores, Parceiros e beneficiários; 3. Implementar as ações e monitorar os seus resultados.	PRESI / ASTEC / SMAT / SETORES DIVERSOS			X	X	X	X					Sem custo	-	Planejado	-			

82	RESULTADOS (SEGURADOS/BENEFICIÁRIOS & MARCA/IMAGEM)	OEO8 - Fortalecer a imagem Institucional da Manaus Previdência.	8.1 Ampliar os canais de comunicação que possam influenciar no posicionamento da Manaus Previdência como uma instituição voltada para o aprimoramento de políticas públicas previdenciárias, assim como para a gestão de sua imagem e reputação junto a opinião pública, imprensa e partes relacionadas.	2.1.2. Racionalizar custos e despesas administrativas de acordo com diretrizes estabelecidas pelo Conselho Municipal de Previdência - CMP.	<p>Estar presente na imprensa faz com a marca seja reconhecida, que ela esteja presente na memória das pessoas e principalmente, que haja um aumento de credibilidade.</p> <p><u>Para isso, devemos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Usar técnicas de SEO (Search Engine Optimization ou Otimização para sites de busca) nos conteúdos disparados pela assessoria de imprensa; - Tornar-se referência como especialistas no assunto, como proposição de artigos em jornais e sites, presença em programas de TV e rádio falando de previdência e preparação para aposentadoria; - Usar programas de rádio/TV, especialmente os matutinos, que são mais utilizados pelo nosso público. 	ASCOM	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
83			8.2 Aumentar a quantidade de seguidores da Manaus Previdência nas redes sociais.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar produção de conteúdo na imprensa com mais releases que falem de seguridade social, aposentadoria e pensões de uma forma mais didática, com conteúdo não só de interesse do público-alvo, mas de interesse a qualquer cidadão que não seja servidor público do município; - Produzir textos educativos e especiais para oferecer aos jornalistas como conteúdo exclusivo e ganhar mais espaços nos veículos de comunicação. 	ASCOM	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-	
84			8.2 Aumentar a quantidade de seguidores da Manaus Previdência nas redes sociais.	<ul style="list-style-type: none"> - Compartilhar conteúdos de qualidade com assuntos relevantes e de interesse do público da Manaus Previdência, como avisos, atendimento, projetos, cursos, acesso aos serviços digitais, dicas de saúde e bem estar; - Uso de imagens e vídeos atraentes que ajudam a captar leads (audiência), desde que estejam dentro dos valores e missão da instituição. É necessário uma boa edição de fotos com imagens em vetores e vídeos rápidos, que certamente vai atrair mais curtidas e compartilhamentos; - Postar no momento em que os seguidores estão online (usar os melhores horários), como montagem de fotos e vídeos que tenham relevância com o assunto das nossas páginas; - Promover a interação dos seguidores nas redes sociais e um diálogo é uma boa forma de assegurar um estreitamento de laços com o público; - Fazer chamadas para que os usuários deixem a opinião sobre um determinado assunto pode aumentar os cliques nas redes sociais. 	ASCOM	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-	
85			8.3 Promover audiências públicas informando aos segurados e população em geral sobre a situação da autarquia.	Realizar audiências públicas anuais presenciais e/ou em plataformas virtuais.	CODIR / STIN / ASCOM / ASTEC	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-	
86			8.4 Promover cursos/palestras que possibilitem o conhecimento das atividades desenvolvidas pela autarquia e possibilitem a disseminação de conhecimento àqueles que necessitam.	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 – Pró-Gestão RPPS.	1. Promover eventos junto à Prefeitura, órgãos de controle etc sobre direito previdenciário, reforma da previdência e demais assuntos correlatos.	PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-
87			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, dando mais visibilidade à Manaus Previdência.	8.5.1 Participação de Comissões e Conselhos (Conaprev, Copajure, Pró-Gestão, ANBIMA, CNRPPS etc). <i>Vide Ação 1.4.1 da iniciativa 1.4.</i>	PRESI/ PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Andamento	-	
88			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, dando mais visibilidade à Manaus Previdência.	8.5.2 Elaboração de pareceres/notas técnicas.. <i>Vide Ação 1.4.2 da iniciativa 1.4.</i>	PRESI/ PROJUR	X	X	X	X	X	Sem custo	-	Planejado	-	

Fonte: Astec

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
TAXA DE ADMINISTRAÇÃO	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
	T.ADM - TOTAL	21.194.000,00
PLANO PREVIDENCIÁRIO	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
	PPREV - TOTAL	82.630.000,00
PLANO FINANCEIRO	2041 Benefícios e Custeio dos Segurados e Dependentes	244.485.000,00
		PFIN - TOTAL
TOTAL GERAL		348.309.000,00

Fonte: Dom/Astec

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.



Cabe ressaltar que o PPA 2022-2025 está sendo confeccionado, assim que pronto este planejamento será ajustado.

ANEXOS

Não há.



Órgão Colegiado Superior de Gestão Deliberativa (CMP)

CONSELHO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA – CMP			
Lei nº 2.419/2019 (DOM Edição 4567) Decreto nº 4.364, de 1º de abril de 2019 – Regimento Interno (DOM Edição 4568) Decreto de 07 de janeiro de 2020 – Biênio de 2020 a 2022 (DOM Edição 4760)			
Membros	Função	Início de Mandato	Representação
Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon Lyvia Belém Martins Guimarães	Presidente Suplente	04.01.2020	Poder Executivo
Marcelo Magaldi Alves Lourival Litaiff Praia	Membro Titular Suplente	04.01.2020	Poder Executivo
Vanessa Cardoso Carneiro Laura Guerreiro Bezerra Maria Edna Araújo Karliley Karla Capucho	Membro Titular Suplente Membro Titular Suplente	04.01.2020	Representantes dos Servidores Ativos
Rossicleide Brandão da Fonseca Ivone Araújo da Silva Altina Magalhães de Souza Lucilene Florêncio Viana	Membro Titular Suplente Membro Titular Suplente	04.01.2020	Representantes dos Aposentados e Pensionistas
Walber Moraes dos Reis Clenia da Costa Gondin	Membro Titular Suplente	04.01.2020	Representante do Poder Legislativo – CMM

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

Órgão Colegiado Consultivo e de Fiscalização (COFIS)

CONSELHO FISCAL – COFIS			
LEI Nº 2.419 DOM EDIÇÃO 4567 DECRETO Nº 4.364, DE 1º DE ABRIL DOM EDIÇÃO Nº 4568 – Regimento Interno da Manaus Previdência Biênio de 2020 a 2022 (Decreto de 07.01.2020 – Publicado no Diário Oficial, edição nº 4753 e Decreto de 07.04.2020 Publicado no Diário Oficial, edição nº 4815.			
Membros	Função	Início de Mandato	Representação
Suani dos Santos Braga Ruth Freire de Souza Rosiane da Silva Brito Lucy Correia Oliveira Paula	Presidente Suplente Membro Titular Suplente	04.01.2020	Servidores Ativos
Mariolinda Correa Garcia dos Santos Orlanide de Souza Paiva	Membro Titular Suplente	04.01.2020	Representante do Poder Executivo
Antônio da Silva Breves	Membro Titular	12.03.2020	Representante dos Servidores Inativos Aposentados e Pensionistas
Eli Camilo Custódio Nelson Costa e Silva	Membro Titular Suplente	04.01.2020	Representante do Poder Legislativo – CMM

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



Órgão Colegiado Superior de Gestão Deliberativa (CODIR)

CONSELHO DIRETOR – CODIR		
Lei nº 2.419/2019 (DOM Edição 4567) Decreto nº 4.364, de 1º de abril de 2019 – Regimento Interno (DOM Edição 4568) Decreto de 1º de abril de 2019 – Biênio de 2018 a 2020 (DOM Edição 4568)		
Membros	Início de Mandato	Cargo
Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon	01.02.2019	Diretora-Presidente
Lyvia Belém Martins Guimarães	01.02.2019	Diretora de Administração e Finanças
Ana Silvia dos Santos Domingues	01.02.2019	Diretora de Previdência

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

Comitê de Investimentos (COMINV)

COMITÊ DE INVESTIMENTOS – MANAUS PREVIDÊNCIA				
Lei nº 2.419, de 29 de março de 2019 (DOM, edição nº 4567) Decreto nº 4.846, de 18 de junho de 2020 – Regimento Interno (DOM, edição nº 4863) Portaria nº 144/2021 – GP/MANAUS PREVIDÊNCIA (DOM, edição nº 5064)				
Membros	Função	Início de Mandato	Representação	Certificação
Flavio Rodrigues de Castro	Presidente	01.04.2019	Superintendente de Investimentos	CGA
Marcelo Magalde Alves	Membro	01.04.2019	Representante do CMP	CPA-10
Eli Camilo Custódio	Membro	01.04.2021	Representante do COFIS	CPA-10
Fernando Krichanã dos Santos	Membro	01.04.2019	Representantes dos Servidores Efetivos vinculados ao RPPS	CPA-20, AAI
Jânio José Paes Guimarães	Membro	01.04.2019		CPA-10
Carlos Michael Maia Rodrigues	Membro	01.04.2021		CPA-10
Eduardo Alves Marinho	Membro	01.04.2021		CPA-10

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



Órgãos de Assessoramento Direto

Procurador-Chefe: Rafael da Cruz Lauria

Auditores-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

Superintendência 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

Paula Suellen Frota de Melo Mendes

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





PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL





PARECER Nº 12/2021 – CMP/MANAUS PREVIDÊNCIA

Os membros participantes da 7ª Reunião Ordinária de 2021 do Conselho Municipal de Previdência (CMP) da Manaus Previdência – MANAUSPREV, ocorrida em 13 de julho de 2021, 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 o **Planejamento Estratégico-Organizacional**, referente aos anos de **2021 a 2025**, deliberam por sua **APROVAÇÃO** final.

Manaus/AM, 13 de julho de 2021.

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

MARCELO MALGADI ALVES
Membro Conselheiro Titular

VANESSA CARDOSO CARNEIRO
Membro Conselheira Titular

MARIA EDNA ARAÚJO
Membro Conselheira Titular

ROSSICLEIDE BRANDÃO DA FONSECA
Membro Conselheira Titular

ALTINA MAGALHÃES DE SOUZA
Membro Conselheira Titular

WALBER MORAES DOS REIS
Membro Conselheiro Titular





REGISTROS DE ASSINATURAS ELETRÔNICAS

O arquivo `parecer_n_12_2021_cmp_aprova_peo_2021_2025.pdf.p7s` do documento **2021.17848.17917.9.010010** foi assinado pelos signatários

DADOS DO SIGNATÁRIO	DADOS DA ASSINATURA
ROSSICLEIDE BRANDÃO DA FONSECA 034.316.572-49	13/07/2021 12:26:53 (LOGIN E SENHA)
ALTINA MAGALHÃES DE SOUZA 193.214.142-15	13/07/2021 12:52:58 (LOGIN E SENHA)
DANIELA CRISTINA DA EIRA CORREA BENAYON 474.482.292-49	13/07/2021 12:55:49 (CERTIFICADO DIGITAL)
VANESSA CARDOSO CARNEIRO 343.958.222-15	14/07/2021 08:24:48 (LOGIN E SENHA)
WALBER MORAES DOS REIS 240.504.072-72	14/07/2021 09:57:44 (LOGIN E SENHA)
MARCELO MAGALDI ALVES 313.785.362-15	14/07/2021 10:17:48 (LOGIN E SENHA)
MARIA EDNA ARAÚJO 308.951.383-87	14/07/2021 10:57:16 (LOGIN E SENHA)

