

MANAUS PREVIDÊNCIA

Planejamento Estratégico 2016 - 2020

Revisão 2019

“Planejamento de longo prazo não lida com decisões futuras, mas com um futuro de decisões presentes.”

Peter Drucker

SUMÁRIO

1. Apresentação.....	04
2. Previdência Municipal.....	06
3. Contextualização	08
Cenário Global da Previdência	10
Cenário Nacional	16
Cenário Local.....	17
4. O Planejamento Estratégico	18
5. Referenciais Estratégicos	19
6. Formulação das Estratégias Institucionais.....	21
7. Diagnóstico Situacional.....	29
- Levantamento das Questões Externas e Internas	29
8. Objetivos Estratégicos	31
- Mapa Estratégico	34
9. Desdobramento das Estratégias	
- Indicadores e Metas	36
- Iniciativas Estratégicas por Objetivos.....	39
- Planos de Ação.....	42
- Orçamentos.....	54

APRESENTAÇÃO

Prezados servidores, colaboradores e parceiros,

Desde 2016, a Manaus Previdência passa 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 desses anos, eficiência e efetividade na obtenção das metas de inclusão previdenciária e melhoria dos serviços prestados à população.

A somatória de todas as ações realizadas pela Previdência Municipal, referentes ao período 2016 a 2018, colocou a instituição em posição segura na questão de equilíbrio financeiro e atuarial, sendo todos esses esforços reconhecidos por organismos como: a Associação Nacional de Entidades de Previdência de Estados e Municípios (Aneprem), ao conceder o prêmio “Boas Práticas de Gestão Previdenciária”, em 2016 e 2017; 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; a Certificadora *TÜV Rheiland*, que recomendou a Recertificação do Sistema de Gestão da Qualidade em 2018, já na versão atualizada do padrão internacional ISO.

Nada obstante, com o intuito de consolidar a escalada de excelência, a Manaus Previdência está implementando, desde 2017, os critérios estabelecidos no Programa de Gestão, recomendado pelo Ministério da Previdência, denominado “Pró-Gestão”. Assim, esse tem sido o caminho da Manaus Previdência rumo ao reconhecimento nacional como instituição gestora de previdência, de excelência, até 2020.

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 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 se manter 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 (segurados 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, cujo ciclo de 05 (cinco) anos fecha em 2020, 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, 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 derradeiro, também merece destaque que o Planejamento Estratégico foi atualizado para acomodar as alterações do Plano Plurianual, 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.

A Direção da Manaus Previdência.

17/4/2019

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 pela Emenda Constitucional n.º 41/2003.

Inicialmente, é importante registrar que o Brasil possui, hoje, 5.598 (cinco mil, quinhentos e noventa e oito) entes federativos, dos quais 2.123 (dois mil, cento e vinte e três) contam com RPPS, incluindo a União, os 26 (vinte e seis) Estados, o Distrito Federal e 2.095 (dois mil e noventa e cinco), dos 5.570 (cinco mil, quinhentos e setenta) Municípios existentes.

Nesse contexto, 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 ao controle social por meio de ações de transparência dos entes.

Em 2017, a Secretaria de Previdência do, então, Ministério da Fazenda, inicia esse 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, instituída em setembro de 2017 pela Portaria SPREV n.º 10/2017, e possibilita conferir visibilidade aos sistemas de previdência dos servidores públicos, concernentes às dimensões do cumprimento de normas, transparência e equilíbrio, além de incentivar maior controle social da situação de cada Regime.

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 mais ambiciosa do que o compromisso firmado pelo Brasil quando da ratificação da Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, da Organização Internacional do Trabalho, em 2015.

Ademais, a Manaus Previdência, no que concerne à melhoria da qualidade do atendimento, realizou várias ações buscando aumentar a sua capacidade, bem como reduzir o tempo médio de concessão de benefícios.

Nesse caminhar de ideias, a Manaus Previdência entende que a sustentabilidade do regime é obtida à medida que um conjunto combinado de ações são implementadas e mantidas pelos entes, das quais cabe destacar: a revisão das regras de concessão de pensão, o combate às fraudes, o aprimoramento da supervisão dos fundos de pensão e dos Regimes Próprios dos Servidores Públicos (RPPS), da supervisão com base em riscos do regime e inovações de práticas de gestão, entre outras.

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

A análise prospectiva de cenários e de tendências de impacto em alguns setores, dentre os quais, a carteira de investimentos, tem sido utilizada como ferramenta no processo de formulação de estratégias organizacionais da Manaus Previdência.

Como é de larga sabença, a atual Política de Investimentos do Governo Federal delimita os ativos de renda fixa, como os investimentos que pagam remuneração que pode ser determinada no momento da aplicação (pré-fixado) ou no momento do resgate (pós-fixado), em modalidades e nos respectivos limites de aplicação.

Dessa feita, a Manaus Previdência, atenta às suas delimitações e observadas as limitações trazidas pela Resolução CMN n.º 3.922/2010, realiza aplicações em ativos de renda fixa e ativos de renda variável e, em relação aos fundos problemáticos da sua carteira de investimentos, adota estudos por meio de gráficos comparativos, com o intuito de demonstrar como se comportavam os indicadores de renda fixa (CDI, IRF-M, IMA), em relação ao INPC+6% a.a (meta atuarial do RPPS), referente ao período de 05 (cinco) anos em que a Manaus Previdência decidiu aplicar parte de seus recursos em ativos de crédito privado. A propósito, também foram adotados *benchmarks* de renda fixa atrelados a ativos de baixo risco, os quais são suficientes para cumprir a meta atuarial do período, focando na diferença entre sua rentabilidade e o objetivo estratégico.

Fazem parte dos estudos, também, os fundos classificados como fundos de alto risco da carteira. No exercício de 2018, esses fundos representavam em média 9,12% (nove inteiros e doze centésimos por cento) da carteira total de investimentos, sendo esta uma tendência favorável de investimento.

Como cenário global, cabe ressaltar o “pensar” do novo Ministro da Economia do Brasil, senhor Paulo Guedes, sobre os novos critérios de aposentadoria, no qual inclui 62 (sessenta e dois) anos para mulheres e 65 (sessenta e cinco) para os homens, acrescidos de pelo menos 25 (vinte e cinco) anos de contribuição à previdência no Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), ao declarar que *“Quem atingir esses patamares pode se aposentar com 70% da média salarial. A isso, soma-se 2% para cada ano de contribuição além dos 20 anos. Assim, seria preciso trabalhar por 40 anos e para curtir a vida com o salário integral. Tanto no funcionalismo público, quanto na iniciativa privada, o teto será de R\$ 5.839 (cinco mil, oitocentos e trinta e nove reais) e o piso, um salário mínimo”*.

Alguns estudos mostram que as regras de aposentadoria no RPPS hoje são menos rigorosas — há possibilidade de aposentar por idade ou por somatório de idade e

contribuição. Além disso, a pensão é equivalente a 100% (cem inteiros por cento) do valor da aposentadoria ou da remuneração do cargo efetivo, quando o instituidor recebia valor inferior ao teto do Regime Próprio de Previdência Social (RGPS).

Muito embora o ciclo do Planejamento Estratégico encerre em 2020, esta nova Política de Aposentadoria ainda poderá iniciar sua implementação no ano vigente (2019), principalmente porque a Manaus Previdência, atenta à necessidade de “entregar valor” ao seu compromisso com a Prefeitura de Manaus, no tocante a “Manter a sustentabilidade Previdenciária”, fará uma nova revisão do Planejamento Estratégico – Tema Investimentos –, ainda neste exercício, pois há uma tendência de, no futuro próximo, haver mudanças significativas nas questões atuariais e de investimentos, fazendo com que novas práticas de Controle Interno e de Gestão de Concessão de Benefícios tenham que ser aprimoradas, a partir da aplicação de acordos internacionais, caracterização demográfica, dinamismo econômico, pluralidade social, hegemonias políticas e novos marcos legais que venham a adotados pelo Governo Federal atual.

A Manaus Previdência adota, ainda, como função estratégica de prospecção de cenários futuros, tomando como propósito auxiliar no processo de decisão ao esclarecer as consequências das estratégias de negócio para a criação de valor atual, o aporte da sua gestão de riscos, no formato COSO, ferramenta de padrão internacional.

Alguns aspectos relevantes motivadores da referida revisão do Planejamento Estratégico:

- **Acordos Internacionais**

A realização de acordos internacionais de previdência é um aspecto relevante do contexto internacional devido à necessidade crescente de cobertura previdenciária além-fronteiras trazida pela globalização, por meio de um cenário de crescimento das migrações internacionais no futuro.

O Ministério das Relações Exteriores, de 2012, aponta que existem cerca de 2,5 milhões de brasileiros no exterior, sendo que esse valor já foi mais elevado, chegando a ordem de 3,5 milhões de brasileiros. Os acordos beneficiam um contingente ainda maior de brasileiros, tendo em vista que todos aqueles que têm algum tempo de contribuição no exterior ou mesmo aqueles em deslocamento temporário, poderão computar para aposentadoria futura.

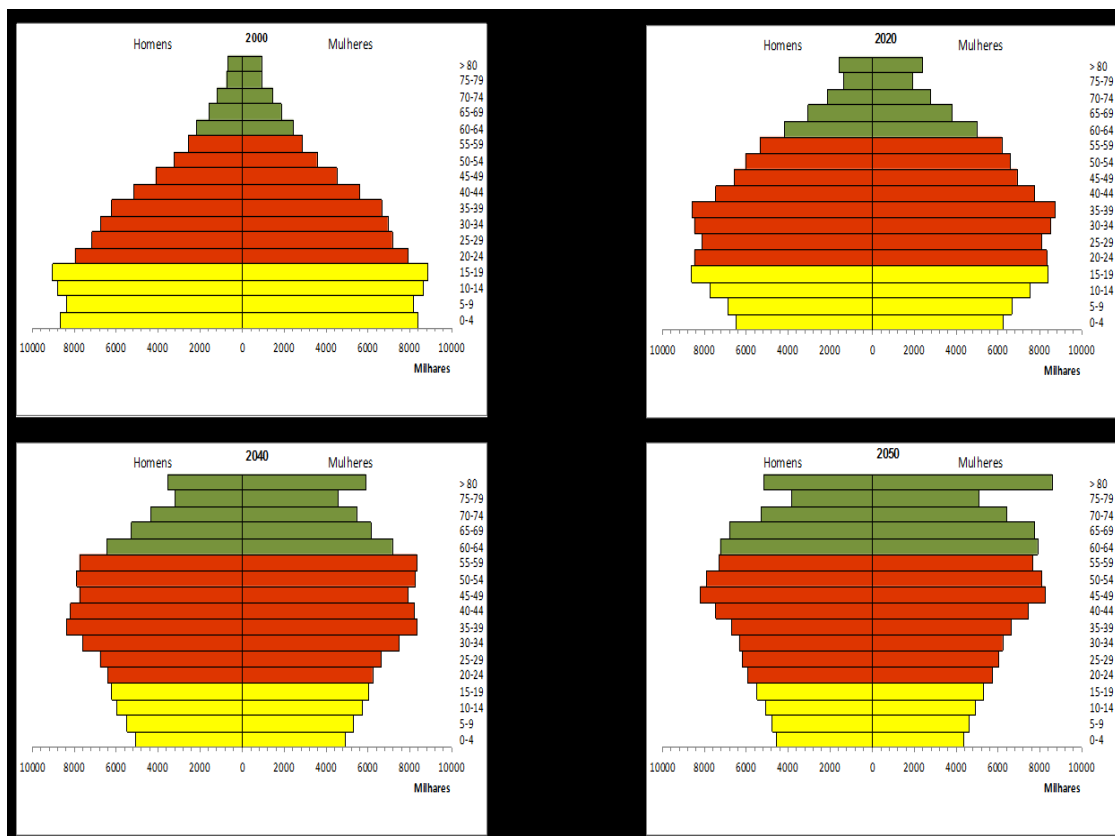
Em meio ao crescente movimento migratório das últimas décadas, os acordos internacionais de previdência social são fundamentais para garantir a proteção social dos trabalhadores, tendo em vista um processo que se caracteriza pela maior interdependência econômica entre as nações e, conseqüentemente, uma maior movimentação de trabalhadores entre os países.

- **Caracterização Demografia: fecundidade e longevidade**

Na análise da dimensão demografia foram destacadas duas tendências que influenciam diretamente o Sistema de Previdência Social no Brasil: a diminuição da taxa de fecundidade e o aumento da expectativa de vida. O país está passando por uma transição demográfica, taxas mais baixas de fecundidade e de mortalidade, com esperança de vida maior, levando ao estreitamento da base da pirâmide etária, o que afeta tanto a base de arrecadação previdenciária, quanto a de despesa.

O reflexo da transição demográfica sobre a base da pirâmide é demonstrado nos gráficos a seguir:

Pirâmides Etárias, Brasil 2000-2050



Fonte: IBGE. Elaboração SPPS/MPS.

Observa-se um estreitamento da base e alargamento do topo.

Conforme estudos e projeções do IBGE (2013):

- ✓ Estima-se que a população idosa brasileira passe de 20 milhões de pessoas com 60 anos ou mais para cerca de 73,5 milhões em 2060.
- ✓ Em termos proporcionais, no mesmo período, a participação dos idosos na população total deverá passar de 10% para cerca de 33%.
- ✓ Hoje, uma em cada dez pessoas é idosa. Em 2060, uma em cada três será idosa.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS):

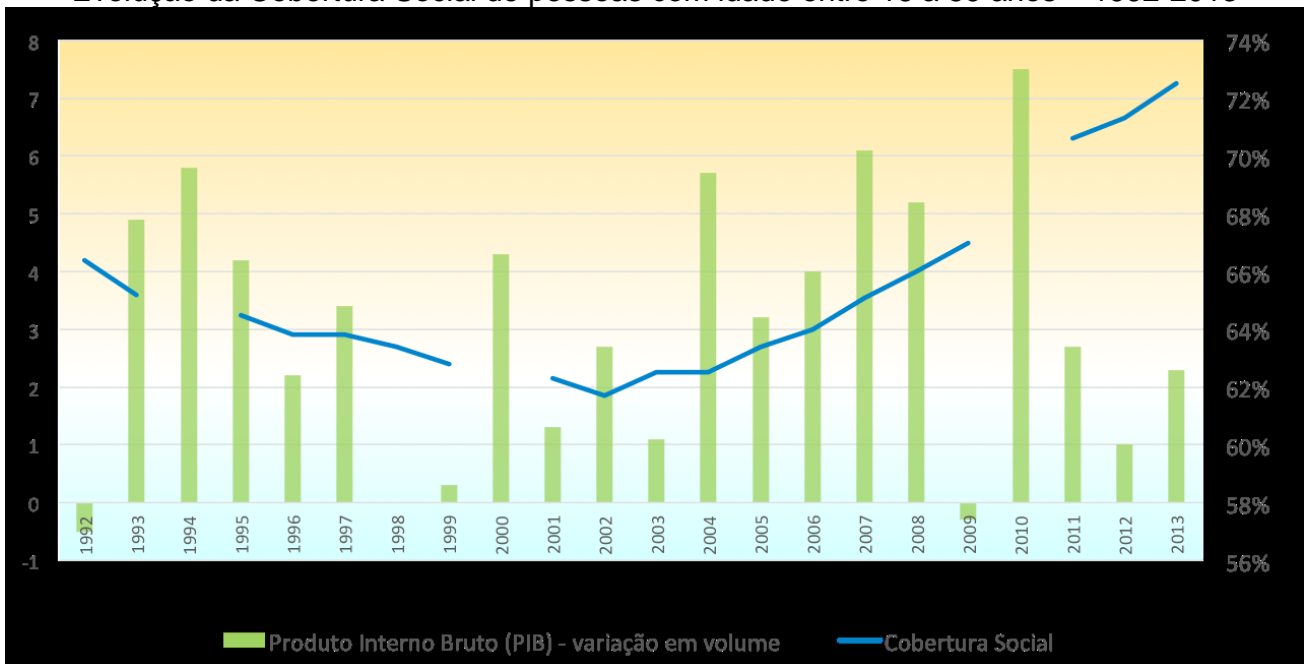
- ✓ Em 2050, um quinto da população mundial será de idosos.
- ✓ Nos próximos 40 anos o número de pessoas com mais de cem anos aumentará 15 vezes.
- ✓ Em 2025, o Brasil será o sexto país com população idosa, estimada em aproximadamente 30 milhões de idosos.

• Dinamismo Econômico: crescimento do PIB

O dinamismo econômico provoca maior ou menor volume de contribuição ao sistema previdenciário. Entre as tendências que esta dimensão apresenta, foi escolhido o aspecto do crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), que se trata de um indicador que mede o total dos bens e serviços produzidos e em circulação no mercado, com influência direta sobre a proteção previdenciária.

O aumento da proteção previdenciária, por sua vez, é representado pela taxa de cobertura previdenciária, ou seja, o número de pessoas ocupadas de 16 (dezesseis) a 59 (cinquenta e nove) anos, que contribuem para algum tipo de regime previdenciário público ou que são segurados especiais, dividido pelo número total de pessoas ocupadas, com idade de 16 (dezesseis) a 59 (cinquenta e nove) anos. Conseqüentemente, teremos aumento da proteção social, conforme demonstra gráfico a seguir:

Evolução do PIB – Variação em volume
 Evolução da Cobertura Social de pessoas com idade entre 16 a 59 anos – 1992-2013

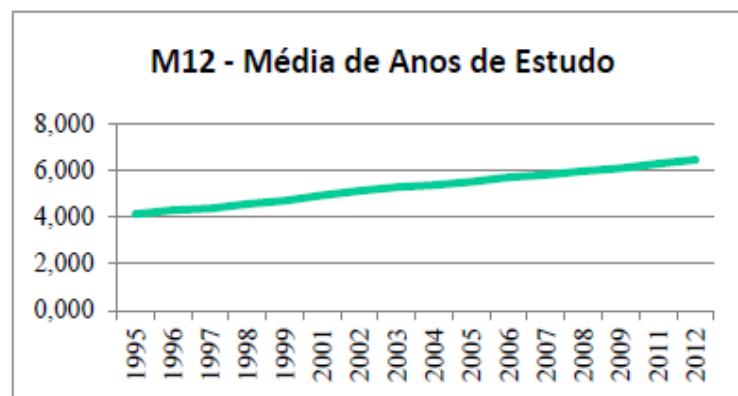


Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração SPPS/MPS.
 (*) Pessoas de Idade independente de critério de renda.

- **Dimensão Social: nível de escolaridade e analfabetismo funcional**

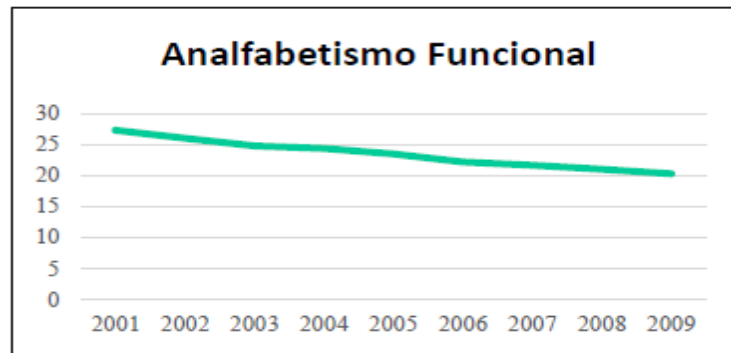
Na dimensão social, foi privilegiada a variável escolaridade nos seguintes aspectos: o nível de escolaridade e o volume de analfabetos funcionais do país. Como se evidenciou nas últimas décadas no Brasil, um melhor nível de escolaridade e redução do analfabetismo funcional proporcionam aumento de empregos formais e melhoria nos níveis de renda, o que leva ao aumento da contribuição previdenciária.

Média de Anos de Estudos



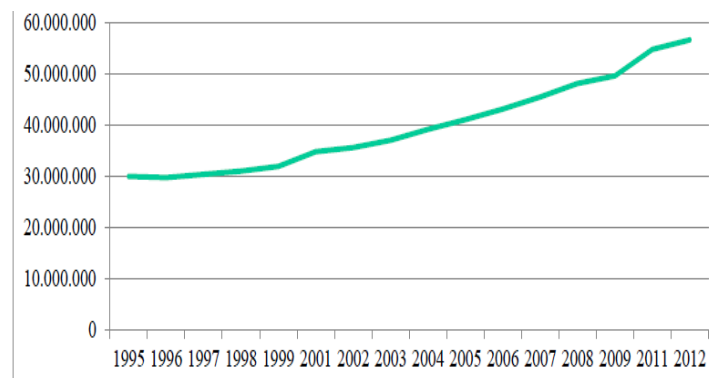
Fonte: PNAD (1995-2012).

Analfabetismos Funcional



Fonte: Instituto Paulo Montenegro.

Os que contribuem para Previdência



Fonte: PNAD (1995-2012).

- **Dimensão Política: tipos de hegemonias políticas que tendem a prevalecer**

A análise da dimensão política teve foco na predominância das hegemonias políticas, que trata da supremacia de um povo sobre outros. No âmbito da política, remete à dominação ideológica de uma classe social sobre outra, particularmente da burguesia sobre o proletariado e outras classes de trabalhadores. As áreas de influência da hegemonia em um país são: economia, cultura, poder militar e política.

Conforme a hegemonia, três blocos já estiveram ou estão presentes no contexto do Brasil:

- ❖ Liberalismo: Doutrina que prega a defesa da liberdade política e econômica. No Brasil: República Liberal no Brasil (1945 a 1964);

- ❖ Socialdemocracia: Ideologia política que suporta intervenções econômicas e sociais do Estado a fim de promover justiça social dentro de um sistema capitalista e uma política envolvendo o bem-estar social;
- ❖ Social-liberal: Filosofia política que enfatiza a colaboração mútua através de instituições liberais em oposição à utilização da força para resolver as controvérsias políticas.

- **Dimensão Jurídico Institucional: legislação e suas mudanças**

A ênfase dimensão jurídico-institucional recaiu sobre as mudanças legislativas que foram marcos nos dois regimes de previdência no país:

- ❖ Regime geral – Base: Constituição Federal de 1988, art. 201;
- ❖ Regime próprio – Base: Constituição Federal de 1988, art. 40.

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 à 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”.

Considerando o objetivo macro dos RPPS, de “garantir” renda em situações de vulnerabilidade do servidor público e de sua família, como nos casos invalidez e morte, o novo governo tem a missão, conforme palavras do Presidente da República, de implementar a reforma da Previdência, “caso contrário, economicamente o Brasil é um país fadado ao insucesso”. Nesta certeza de reforma da previdência, a Manaus Previdência, analisou alguns cenários a fim de aprimorar o seu desenho corporativo de forma lógica,

definido a partir de sua arquitetura estratégica, 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, bem como contribuir no alcance dos resultados propostos no Plano Plurianual 2018-2021 da Prefeitura de Manaus.

Em âmbito mais específico, foram avaliados os grandes desafios de um RPPS a serem superados para assegurar a sua sustentabilidade e o equilíbrio financeiro e atuarial. Diante disso, o Ministério da Economia vem promovendo medidas para equacionar os *deficit* e garantir o ingresso dos recursos nas contas dos fundos previdenciários, possibilitando a sua aplicação no mercado financeiro, segundo regras estabelecidas em resoluções do Conselho Monetário Nacional (CMN), permitindo a formação de reservas destinadas ao pagamento dos benefícios previdenciários de responsabilidade do RPPS. Esses recursos financeiros, somados a outros ativos incorporados aos fundos previdenciários, obtiveram expressiva evolução entre os anos de 2004 a 2017.

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 algumas ações que buscam a Sustentabilização da Previdência Municipal, a qual trata da manutenção do regime previdenciário municipal.

Na construção do Planejamento Estratégico da Prefeitura em 2018, foram considerados um total de 29.178 (vinte e nove mil, cento e setenta e oito) segurados, sendo 22.687 (vinte e dois mil, seiscentos e oitenta e sete) ativos, 5.145 (cinco mil, cento e quarenta e cinco) aposentados e 1.346 (um mil, trezentos e quarenta e seis) pensionistas. No Plano Previdenciário consta um total de 7.527 (sete mil, quinhentos e vinte e sete), sendo 5.415 (cinco mil, quatrocentos e quinze) ativos, 945 (novecentos e quarenta e cinco) aposentados e 1.167 (um mil, cento e sessenta e sete) pensionistas. Já no Plano Financeiro, há 21.651 (vinte e um mil, seiscentos e cinquenta e um) beneficiários, sendo 17.272 (dezessete mil, duzentos e setenta e dois) ativos, 4.200 (quatro mil e duzentos) aposentados e 179 (cento e setenta e nove) pensionistas.

O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Planejamento Estratégico é o processo que visa conduzir as atividades empreendedoras de uma organização para a sua renovação, crescimento e transformação, posto que deve expressar a vontade e o desejo de melhoria da organização e, não, apenas, de uma gestão ou de um setor. Dessa forma, deverá ser constantemente reavaliado e repensado, conforme as alterações dos cenários, externos e internos, no decorrer do tempo.

O Planejamento Estratégico da Manaus Previdência está pautado no eixo Estratégico “Eficiência em Gestão” delineado no Planejamento Estratégico da Prefeitura de Manaus (Manaus 2030), o qual visa “elevar o padrão da eficiência da gestão municipal” através da “Sustentabilização da Previdência Municipal”.

Dentre os diversos modelos e técnicas existentes, por se aproximar de suas necessidades e comunicar a estratégia para toda a Autarquia de forma clara e direta, a Previdência Municipal identificou a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC) para implementar 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 2016-2020.

NOSSA MISSÃO

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

NOSSA VISÃO

Disseminar a cultura previdenciária entre os servidores públicos do Município de Manaus e ser referência nacional como instituição gestora de previdência até 2020.

NOSSA POLÍTICA DE QUALIDADE

Gerir com produtividade e bons serviços a Previdência Municipal, visando à satisfação dos beneficiários e à execução efetiva do plano de benefícios, melhorando continuamente os processos do Sistema de Gestão da Qualidade e atendendo aos requisitos dos segurados e das partes interessadas.

NOSSOS VALORES

Respeito – Transparência – Produtividade – Bons Serviços – Modernidade – Cooperação – Moralidade – Ética.

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.

O **Respeito** é o valor basilar e é a essência para a execução dos serviços públicos com humanidade na Manaus Previdência.

A **Transparência** nas ações da Autarquia, em observância dos princípios legais.

A **Produtividade e Bons Serviços** se refere à excelência na qualidade e pressupõe a prestação de serviços públicos com eficiência, eficácia e efetividade, com confiabilidade dos serviços que prestamos na Autarquia pela acessibilidade e confiabilidade das informações.

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.

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.

A **Moralidade** é o dever dos servidores e colaboradores da Manaus Previdência de servir aos segurados, e à sociedade com probidade, honestidade e boa-fé.

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.

FORMULAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS

FASES DE LEVANTAMENTO DAS QUESTÕES INTERNAS E EXTERNAS

1 – Levantamento dos cenários prospectivos, por meio de fonte reconhecida no mercado para fins de reconhecimento e identificação das questões externas das principais áreas:

Microambiente – externo

Foram levantados fatores de microambientes (não controlados) dentre os quais a nova política do governo atual, sendo esta caracterizada pela fala do novo ministro da Economia Paulo Guedes do site www.fazenda.gov.br, no qual cita “O teto está aí mas, sem paredes de sustentação, cai. Essas paredes são as reformas. Temos de aprofundar as reformas”. Projeta-se, a toda evidência, um avanço reformista com vistas a impedir que o governo gaste mais do que arrecada, para conseguir pagar despesas correntes.

Na área Atuarial também foram levados em conta fatores, por empresa especializada no setor, como os de aspecto financeiro e atuarial.

Tendo no Plano Financeiro, um sistema de repartição simples, conclui-se que em determinado momento futuro haverá necessidade de aporte financeiro do Município. Nada obstante, há projeção de, num segundo momento, esses gastos começarem a reduzir, fazendo com que o custo previdenciário passe a ser decrescente, de maneira gradativa, até a completa extinção do grupo.

No tocante ao Plano Previdenciário, temos uma projeção positiva quanto à situação econômica-atuarial, considerando o período 2017-2018, o qual se apresenta de forma equilibrada no seu aspecto atuarial, conforme comprova a existência do *superavit* Técnico Atuarial.

Considerando a especificidade da prestação do serviço na Manaus Previdência, foram levantados fatores relativos à satisfação da sociedade, o qual apresentou um nível de satisfação elevado com projeção de manutenção, dada as melhorias implementadas ao longo de 2018. Esse fator foi considerado a partir do resultado do **Indicador de Satisfação de Cliente**.

Nos fatores externos, também foram coletadas informações pertinentes aos indicadores, senão, vejamos:

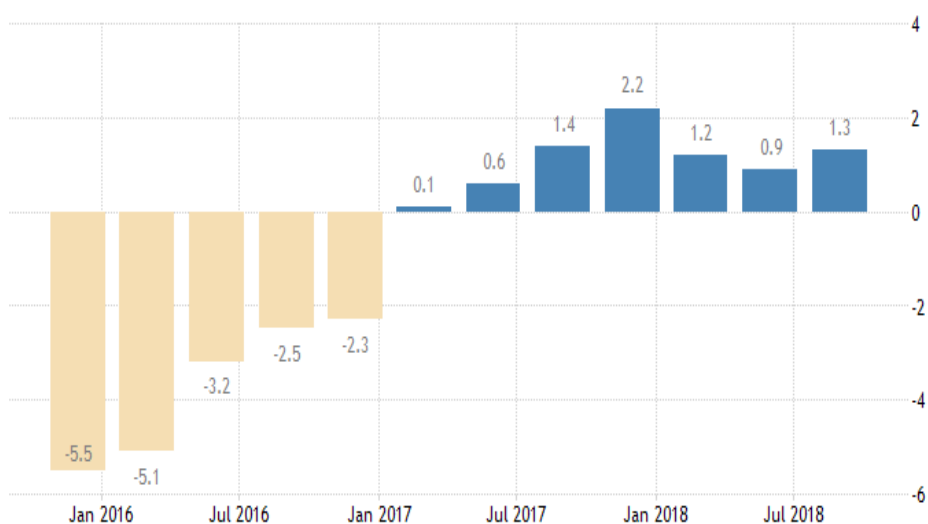
PIB – Produto Interno Bruto

O produto interno bruto do Brasil é o principal indicador do tamanho da economia do país. Corresponde à soma (em valores monetários) de todos os bens e serviços finais produzidos internamente, em determinado período. Nesses termos, a economia brasileira é a segunda maior de todo continente americano, atrás apenas dos Estados Unidos.

Em 2017, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o produto interno bruto (PIB) brasileiro cresceu 1,0% em relação a 2016, totalizando 6,56 trilhões de reais (cerca de 2,05 trilhões de dólares estadunidenses). Esse pequeno crescimento verificou-se após duas quedas consecutivas, ambas superiores a 3%, em 2015 e 2016. Segundo o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Brasil foi a oitava economia do mundo em 2017.

O PIB de 2018 deve apresentar uma variação positiva de 1,3% em relação a igual período de 2017 (os números ainda não foram fechados pelo IBGE). Nesta base de comparação, houve desempenho positivo nos Serviços (1,6%), na Indústria (1,3%) e negativo na Agropecuária (-1,5%).

Evolução Anual do PIB Brasileiro



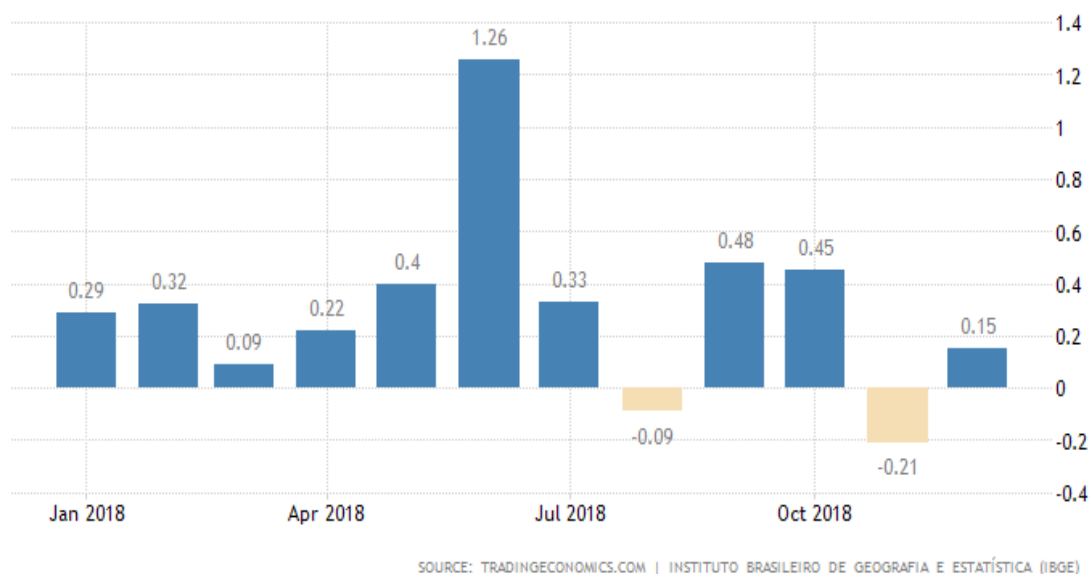
SOURCE: TRADINGECONOMICS.COM | INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE)

Índices de Inflação

Os índices de inflação funcionam como um termômetro da economia. Esses índices são uma representação numérica do aquecimento (ou redução) do consumo. Eles são calculados pela variação de preço de diversos produtos, cada um com seu peso. Como cada índice possui produtos e pesos diferentes, seus valores também são diferentes. Os principais índices de inflação utilizados no Brasil são o IPCA, INPC, INCC e o IGP-M.

O resultado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) em 2018 mostrou uma inflação controlada, refletindo em boa parte uma economia com grande ociosidade de recursos, em que a taxa de desemprego ainda é muito elevada - de 11,6% no trimestre encerrado em novembro, o equivalente a 12,2 milhões de pessoas. Em 2018, o IPCA acumulou alta de 3,75%.

Evolução Mensal do IPCA

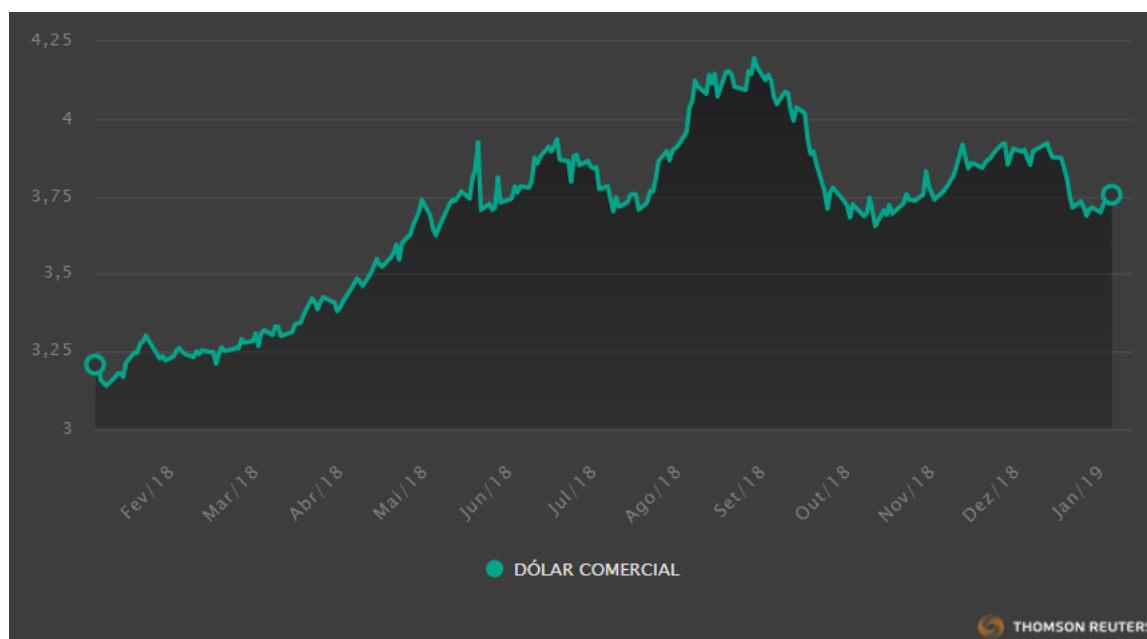


A Meta Atuarial do Plano Previdenciário é estabelecida pela variação anual do IPCA acrescida de uma taxa real de 6% a.a. A projeção do IPCA para o ano é objeto de análise de várias instituições financeiras. Essas projeções são consolidadas no Boletim Focus, relatório de mercado emitido semanalmente pelo Banco Central do Brasil.

Taxa de Câmbio

Taxa de câmbio é o preço de uma moeda estrangeira medido em unidades ou frações (centavos) da moeda nacional. No Brasil, a moeda estrangeira mais negociada é o dólar dos Estados Unidos, fazendo com que a cotação comumente utilizada seja a dessa moeda. Assim, quando dizemos, por exemplo, que a taxa de câmbio é 3,88, significa que um dólar dos Estados Unidos custa R\$ 3,88. A taxa de câmbio reflete, assim, o custo de uma moeda em relação à outra. As cotações apresentam taxas para a compra e para a venda da moeda, as quais são referenciadas do ponto de vista do agente autorizado a operar no mercado de câmbio pelo Banco Central.

O dólar fechou 2018 cotado a R\$ 3,88. Ao longo do ano a moeda norte-americana obteve uma valorização muito acima do esperado (17%), ocasionada pela aversão ao risco relacionada à moedas de países emergentes que encontram-se em situação delicada, a exemplo de Argentina e Turquia. Eventos internos como a greve dos caminhoneiros e a corrida presidencial (eleições 2018) aumentaram o apetite pela moeda americana. O Banco Central do Brasil atuou fortemente no mercado de câmbio oferecendo a moeda através de grandes leilões de linhas (operação onde o BCB vende dólar com garantia de recompra).



Taxa Selic

A Selic é a taxa básica de juros da economia no Brasil, utilizada no mercado interbancário para financiamento de operações com duração diária, lastreadas em títulos públicos federais. A sigla SELIC é a abreviação de Sistema Especial de Liquidação e Custódia. O Banco Central do Brasil, através do Comitê de Política Monetária – COPOM estabelece a meta para taxa SELIC em reuniões realizadas a cada 45 dias.

O ano de 2018 iniciou com a já esperada atuação expansionista do COPOM. O processo de redução da Taxa Selic que foi iniciado ainda em outubro de 2016 foi intensificado em 2017 e continuado no início de 2018. Com a implantação da política expansionista, a taxa foi reduzida de 14,25% (2016) para 6,5% (2018).

A variação da taxa Selic impactou sensivelmente a rentabilidade dos investimentos de renda fixa, que desde 2017, está longe de alcançar a meta atuarial dos RPPS. As oportunidades de investimentos em renda fixa ficaram restritas em 2018, visto que os principais índices financeiros desse mercado (IMAs, CDI e IRF-M) estão de modo direto ou indireto relacionados a taxa Selic. Atualmente, o mercado projeta um leve movimento de alta da Selic para 2019.

Evolução da Taxa Selic



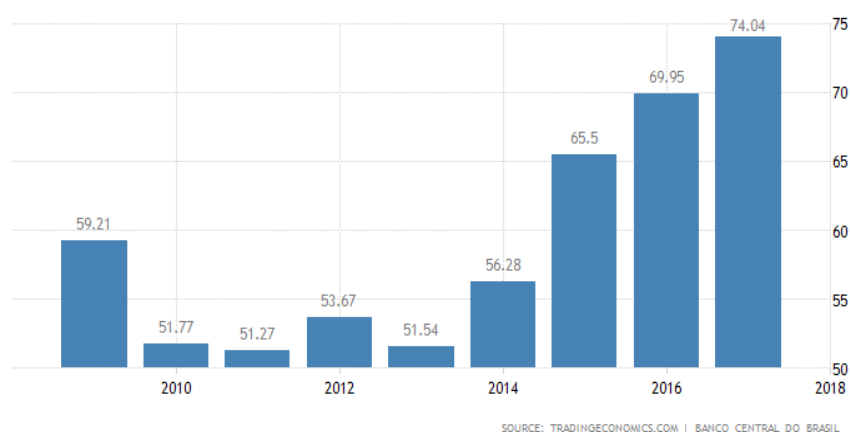
Dívida Pública

A dívida bruta deverá ultrapassar 80% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2020, estimou o governo federal na proposta orçamentária de 2019 enviada ao Congresso Nacional. Em julho, a dívida bruta, utilizada nas comparações internacionais, somava 77%

do PIB. Mas o conceito não leva em conta os ativos dos países (no caso do Brasil, as reservas internacionais, que estão acima de US\$ 370 bilhões).

O aumento da dívida pública brasileira no passado está relacionado, entre outros fatores, com o alto patamar da taxa básica de juros, a Selic, que chegou a atingir, no passado, o pico de 45% ao ano (em 1999), mas que atualmente está na mínima histórica de 6,5% ao ano. A taxa média, entre o início de 1998 e 2017 é de 16% ao ano. Nos últimos anos, porém, o principal fator que tem impulsionado a dívida pública são os rombos nas contas públicas - que registram déficit primário (despesas maiores do que receitas, sem contar juros da dívida pública) desde 2014. A expectativa da equipe econômica é de que as contas continuem no vermelho, pelo menos, até 2022.

Dívida Pública - % do PIB



Resultados Internos

Os resultados alcançados ao longo do último período 2016-2018 revela que os processos internos têm sido eficazes na condução das boas práticas de concessão de benefícios, sendo estas consideradas equiparadas às referências sistêmicas, quando comparadas com outros RPPS, o que foi validado pela participação da instituição no evento do Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social (CONAPREV).

Vale destacar que, em todas as avaliações realizadas, dos resultados obtidos no período de implementação do ciclo de planejamento estratégico vigente, consideraram-se a mensuração qualitativa e quantitativa de:

- **Eficácia:** Por entender que o foco central da sua cadeia de valor, aqui representado pelo processo macro “Concessão de Benefícios”, demonstra eficácia nos períodos avaliados, considerando o alcance do resultado em 100% da meta de Concessão de Benefícios no Prazo.

- **Eficiência:** A Manaus Previdência, buscando maior eficiência no atendimento/tratamento/concessão de benefícios, realizou uma reestruturação da equipe de trabalho e redesenhou o fluxo de processo (remanejamento de atividade para o processo pertinente), além de haver reduzido o prazo de concessão, o que permitiu a satisfação dos beneficiários. Vale destacar que este processo de melhoria, que iniciou em 2016, culminando em 2018 com o resultado favorável, manteve percentual semelhante de despesa de funcionamento.

- **Efetividade:** Conforme pesquisa realizada com os beneficiários, o resultado obtido foi satisfatório, considerando-o como reflexo da forma eficiente do fluxo de trabalho e do esforço de todos os setores envolvidos.

Dentre outros itens relevantes avaliados, constatamos que alguns fatores positivos ao longo desse período foram as constantes atualizações das versões do SISPREV, tanto em *hardware*, quanto em *software*, assim como das legislações pertinentes, o que favorece ao pleno funcionamento dos processos e ao seu total cumprimento, com constante monitoramento por meio dos indicadores de performance.

Também foram levantados os resultados oriundos do site institucional (manausprevidencia.manaus.am.gov.br) e demais demandas de redes sociais, assim como os resultados frutos das audiências públicas e Programa Manaus Itinerante, nos quais a sociedade acompanha as principais ações relativas à prestação de contas, dentre outros assuntos, dos resultados institucionais que estão sob sua responsabilidade. Essas mensurações são relevantes à medida que reportam a participação da sociedade e seu respectivo controle social, sendo um valor importante para a instituição.

Vale destacar que há uma potencial tendência (período 2016-2019) de redução do prazo de concessão de benefícios, sendo este favorecido pelas boas práticas relatadas acima.

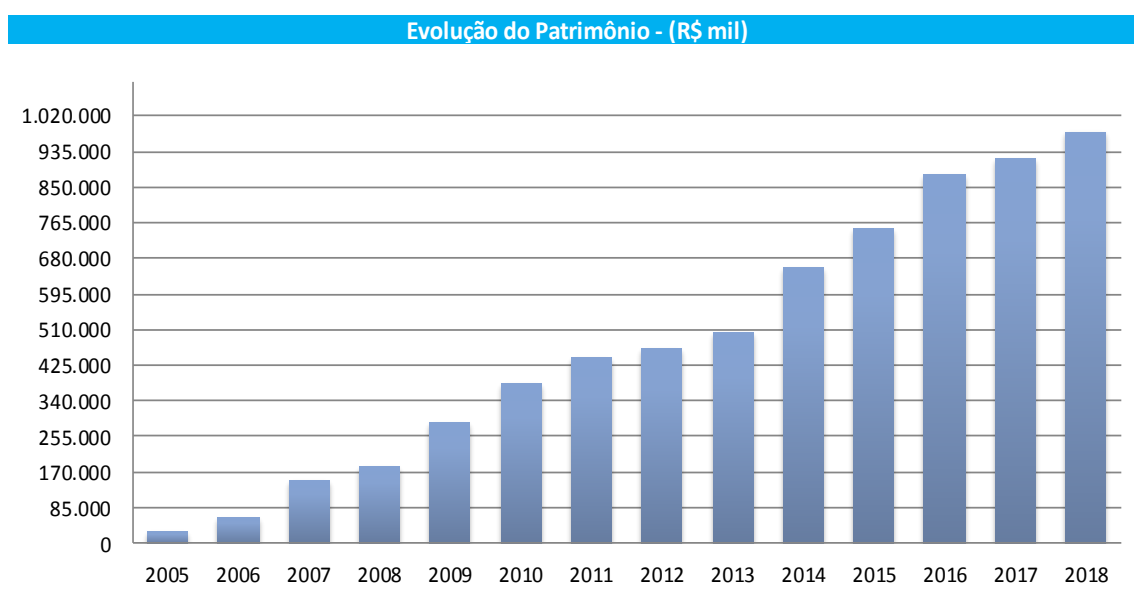
Adicionalmente aos estudos dos fatores que podem impactar o alcance da consecução da missão e prosperar no êxito da visão, foram identificados todos os

controles internos dos processos finalísticos, dentre os quais Arrecadação, Compensação Previdenciária, Jurídica e Investimentos, etc., como forma de avaliar o desempenho frente aos marcos legais.

Ainda, foram avaliados aspectos relacionados aos processos jurídicos dentre os quais a recorrente necessidade de acompanhamento das alterações de leis e medidas da área previdenciária. Neste contexto, merece destaque a atual reforma da estrutura administrativa da Previdência Municipal que garantiu autonomia, blindando o RPPS contra qualquer interferência política e protegendo os recursos voltados ao pagamento de milhares de aposentados e pensionistas do município de Manaus.

Foram levantados também aspectos voltados para as demandas oriundas de ritos processuais decorrentes de direitos da seguridade social previstos nas legislações.

Abaixo apresentamos a evolução da carteira de Investimentos da Autarquia (PPREV, PFIN e FADM).



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O presente *diagnóstico situacional* foi elaborado por meio do uso da ferramenta de análise *SWOT*¹ 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. Serviços extras oferecidos aos segurados e dependentes que vão além da missão.
- 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.
- VII. Manutenção do certificado de regularidade previdenciária pela via administrativa – CRP.
- VIII. Certificação ISO 9001:2015.
- IX. Modernização dos sistemas de informação.
- X. Melhoria contínua dos processos organizacionais.
- XI. Participação em premiação de boas práticas de previdência.
- XII. Maior autonomia administrativa com mandato do Conselho Diretor.
- XIII. Implementação e Certificação do Pró-Gestão RPPS.

¹ 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. Inexistência de uma área de convivência e refeitório.
- II. Necessidade de ajustes para regularidade predial.
- III. Ausência de plano de cargos, carreiras e remuneração.

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. Reforma da Previdência Social.

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.
 - III. Contratação de servidores temporários.
 - IV. Cenário instável da economia e da política.
 - V. Não aprovação da reforma da Previdência Social.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para a elaboração 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 Municipal**”, 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 e Financeiro/Orçamento transcritos como Resultados no Mapa Estratégico, Processos Internos e Aprendizado & Crescimento. Sendo assim foram estabelecidos seis objetivos estratégicos organizacionais, os quais são:

- 1 - Assegurar os direitos previdenciários aos beneficiários;
- 2 - Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários;
- 3 - Fomentar a educação previdenciária;
- 4 - Otimizar os processos previdenciários;
- 5 - Qualificar, desenvolver, valorizar e motivar os servidores; e
- 6 - Modernizar a infraestrutura.

A seguir a descrição de cada objetivo estratégico da Autarquia:

OEO 1 – Assegurar os direitos previdenciários aos beneficiários

Descrição do Objetivo: A Previdência é um dos pilares garantidos pela Seguridade Social, 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 ótimo de equilíbrio entre o esforço contributivo e a fruição do benefício.

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 – Otimizar os processos previdenciários

Descrição do Objetivo: Efetivar o gerenciamento dos processos de negócio da Previdência Municipal, sejam eles finalísticos, gerenciais ou de apoio, que estabeleçam como base essencial o "foco no cliente (segurados e pensionistas)", por meio da realização da análise, modelagem, transformação, e o gerenciamento de desempenho de serviços e processos. Assegurar a clareza e a objetividade nos procedimentos e nas normas institucionais. Promover a simplificação de procedimentos e garantir a uniformidade de decisões em todas as áreas da Autarquia, visando aumentar a sua eficácia e eficiência.

OEO 4 - Fomentar a educação previdenciária

Descrição do Objetivo: Intensificar as ações de educação previdenciária e financeira por meio dos programas e projetos desenvolvidos, dos diversos canais de comunicação e divulgação, de forma a conscientizar os segurados e demais partes interessadas da importância da Previdência Social como instrumento de garantia de direitos com alcance à proteção social.

OEO 5 – Qualificar, desenvolver, valorizar e motivar os servidores

Descrição do Objetivo: Sistematizar a gestão por competências, incrementando a capacitação continuada, gerencial e profissional, com base no conhecimento técnico, de liderança, proatividade e comprometimento com os objetivos institucionais de todas as pessoas envolvidas no processo. Disseminar e internalizar a cultura da qualidade, da melhoria contínua e dos valores organizacionais, a saber, Respeito, Transparência, Produtividade, Bons Serviços, Modernidade, Cooperação, Moralidade, e Ética, com foco nos resultados advindos do compartilhamento de boas condutas e práticas. Conscientizar os servidores acerca da responsabilidade socioambiental, incentivando-os a participar ativamente.

OEO 6 - Modernizar a infraestrutura

Descrição do Objetivo: Modernizar a rede de atendimento da Previdência Municipal com a disponibilização de infraestrutura tecnológica necessária, adequada às necessidades dos beneficiários e servidores da Manaus Previdência, contemplando critérios de funcionalidade, padronização e conforto, garantindo assim melhoria nas condições de trabalho.

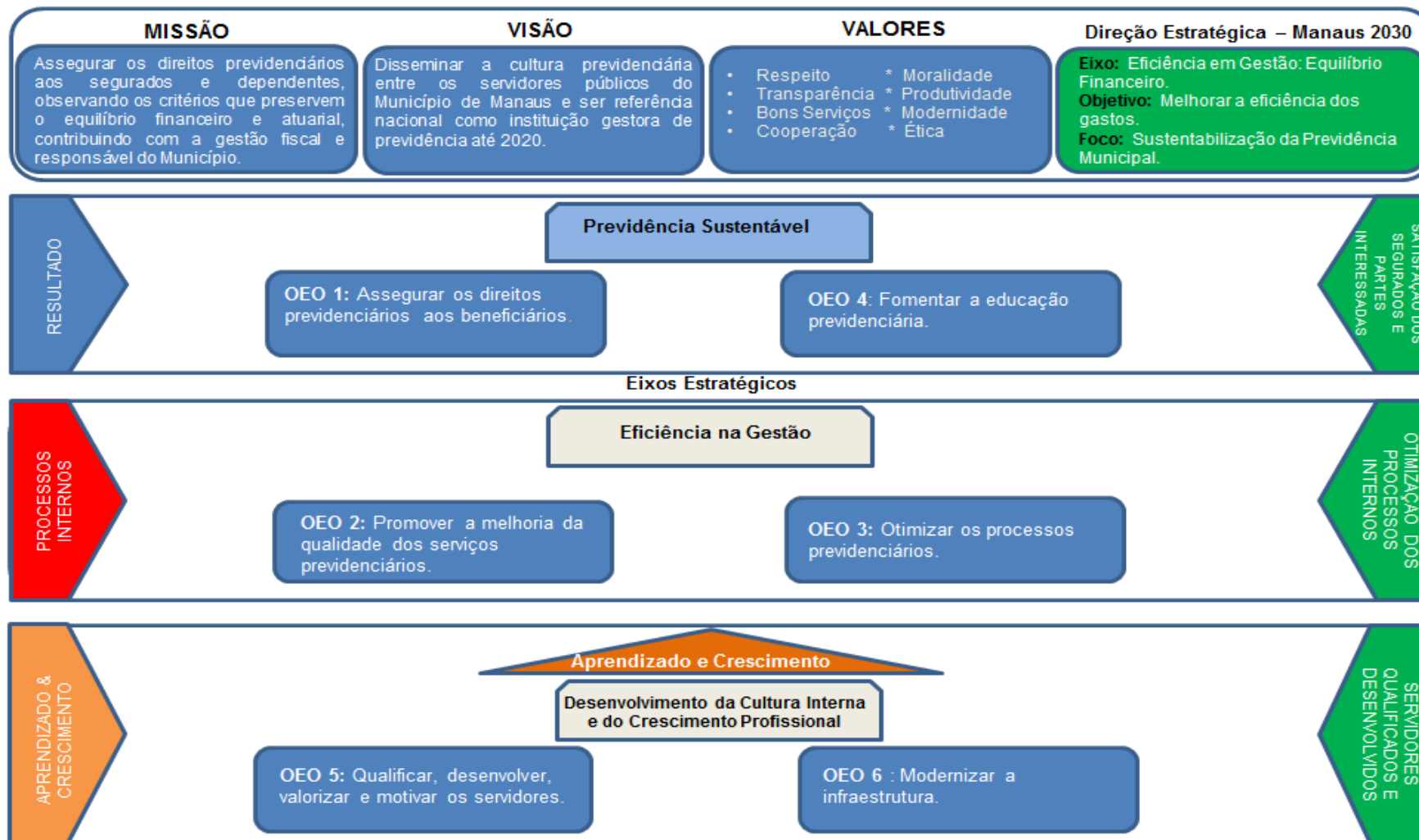
MAPA ESTRATÉGICO

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 2016-2020



DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS



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:

MATRIZ DE CONTROLE DE INDICADORES DE DESEMPENHO - MANAUS PREVIDÊNCIA

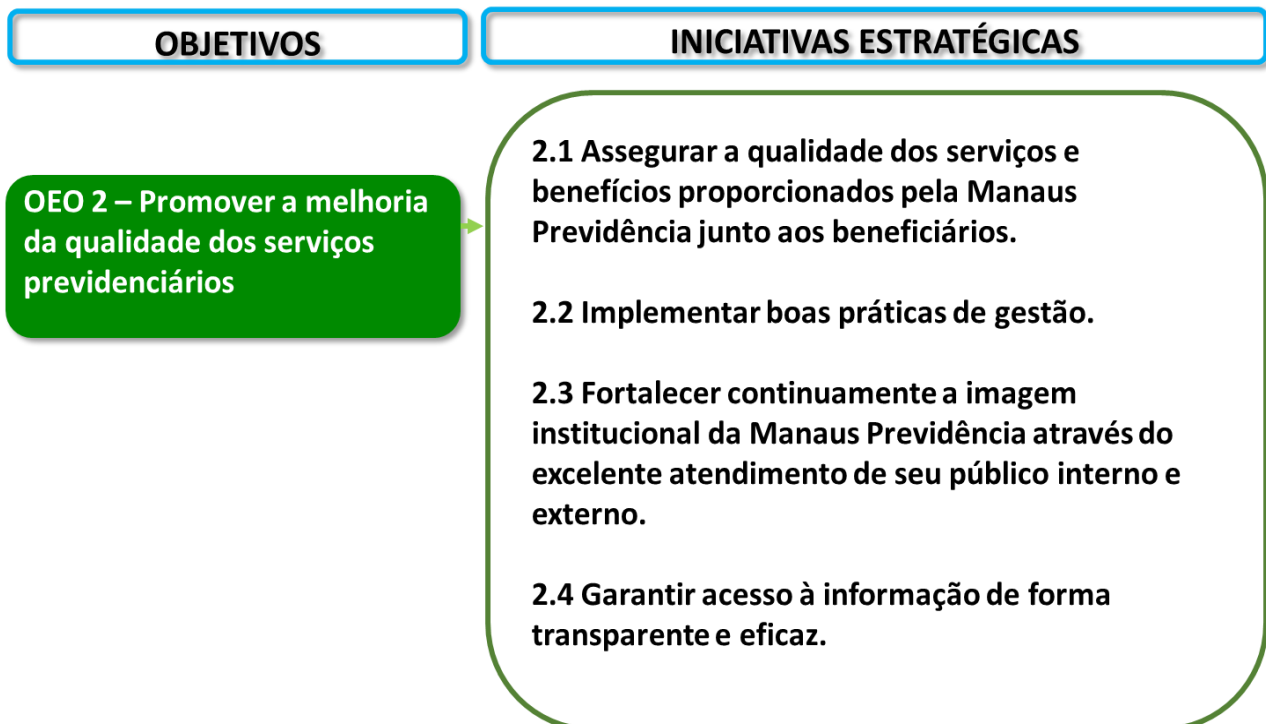
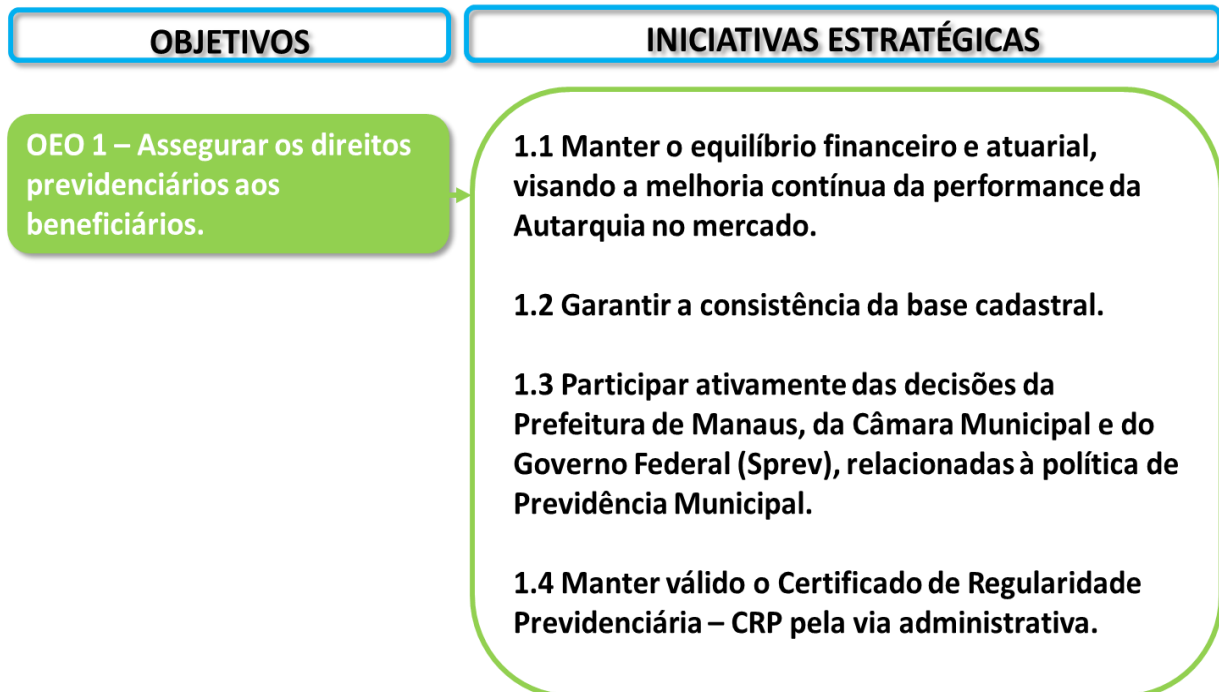
SÉQ.:	Pers.BSC	OBJETIVO ORGANIZACIONAL ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DA MENSURAÇÃO	RESPONSÁVEL	META DO INDICADOR	FONTE/COLETA DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA	
1	RESULTADO (SEGURADOS/MARCA E IMAGEM)	OEO 2 - Promover a Qualidade dos Serviços Previdenciários.	Assegurar a qualidade dos serviços e benefícios proporcionados pela Manausprev junto aos beneficiários, implementando boas práticas de gestão, fortalecendo continuamente a sua imagem e garantindo acesso à informação de forma transparente e eficaz.	Tempo Médio de Resposta do Fale Conosco	Somatória do total de dias de resposta / Total Fale Conosco	Mensal	ASTECC	Responder em Até 7 dias Úteis	Webmail Manaus Previdência	↓	Quanto menor, melhor
2				Índice de Satisfação de Clientes	Média do percentual de satisfação atingido em cada pergunta	Semestral	ASTECC	90% de satisfação	Relatório de Ligações do Call Center	↑	Quanto maior, melhor
3				% 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	Jornais, Revistas e demais veículos	↑	Quanto maior, melhor
4				Tratativa de Reclamações	Somatório de reclamações tratadas / Total de reclamações	Anual com Acompanhamento Mensal	ASTECC	Tratar no mínimo 80% das reclamações	Matriz de Reclamação de Clientes	↑	Quanto maior, melhor
5		OEO 3 - Fomentar a Educação Previdenciária.	Fortalecer o Manaus Previdência Itinerante, difundindo a cultura previdenciária, aliado à difusão da cartilha previdenciária, da carta de serviços e do Informativo de Notícias aos segurados e sociedade.	Manaus Itinerante	Números de palestras, eventos e ações realizadas pelo Itinerante	Anual com Acompanhamento Mensal	DIPREV / GEPREV	Realizar 15 eventos por ano e 1 por mês, no mínimo	Planilhas, relatórios e lista de presença	↑	Quanto maior, melhor
6				Mídias Produzidas e Divulgadas (Boletins, Cartilha Previdenciária, Carta de Serviços e afins)	Números de mídias produzidas e divulgadas	Anual com Acompanhamento Mensal	DIPREV/ ASCOM /ASTECC	Confeccionar 4 mídias ao ano	Mídias Produzidas e Publicadas	↑	Quanto maior, melhor
7	RESULTADO (FINANCEIRO/ORÇAMENTO)	OEO 1 - Assegurar os benefícios previdenciários aos segurados.	Manter o Equilíbrio Financeiro e Actuarial.	Receita Total	Somatória acumulada dos Fundos (FFIN, FPREV)	Mensal / Anual	SFIN	Projetado pela LOA	Relatório AFIM	↑	Quanto maior, melhor
8				Folha de Pagamento de Segurados	Soma total da folha de pagamento	Mensal / Anual	SMAN	Projetado pela LOA	Relatório PRODAM	↓	Quanto menor, melhor
9				Rentabilidade Acumulada	Somatória acumulada do IPCA do mês + 6%	Mensal / Anual	SUPINV	IPCA +6%	Relatório de Investimentos	↑	Quanto maior, melhor
10				Contas Públicas	Somatória de todos os contratos/12	Mensal / Anual	SMAT	Projetado pela LOA	Contratos previstos na LOA	↑	Quanto menor, melhor
11				Proporcionalidade do Regime Instituidor (RI)	Requerimentos decididos / Requerimentos enviados há mais de 90 dias	Mensal	COMPREV	RO abaixo de 20%, Meta do RI = 20% RO entre 20% a 79%, Meta do RI = RO+5% RO igual ou superior a 80%, Meta do RI = 80%	COMPREV WEB	↑	Quanto maior, melhor
12			Garantir a Consistência da Base Cadastral.	CENSO - Recenseamento ATIVOS e INATIVOS (Substitui o recadastramento anual a cada cinco anos)	Nº de Recenseamentos realizados / Nº de ativos + inativos x100	Quinquenal	DIPREV	Recadastrar 90% dos servidores ativos e inativos do Município de Manaus	Relatório Censo	↑	Quanto maior, melhor
13				Recadastramento Anual no mês do Aniversariante (Substituído em 2016 pelo CENSO)	Nº de recadastramentos realizados / Nº de pensionistas e aposentados com data de aniversário no mês X 100	Anual com acompanhamento Mensal	SATE	Recadastrar 80% dos nossos pensionistas e aposentados até o segundo mês subsequente	Relatório do Atendimento / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor

MATRIZ DE CONTROLE DE INDICADORES DE DESEMPENHO - MANAUS PREVIDÊNCIA

SÉQ.:	Pers.BSC	OBJETIVO ORGANIZACIONAL ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DA MENSURAÇÃO	RESPONSÁVEL	META DO INDICADOR	FONTE/COLETA DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA	
14	PROCESSOS INTERNOS	OEO 4 - Otimizar os Processos Previdenciários.	Melhorar os processos previdenciários, reduzindo o tempo de concessão de benefícios.	% de Pensões Concedidas no Prazo	N° de Pensões concedidas no prazo / total de Pensões concedidas no mês	Mensal	DIPREV	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	N° de Aposentadorias concedidas no prazo / total de Aposentadorias concedidas no mês	Mensal	DIPREV	Conceder em 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Diário Oficial do Município / Siged / Sisprev	↑	Quanto maior, melhor
16	APRENDIZADO E CRESCIMENTO	OEO 5 - Qualificar, Desenvolver, Valorizar e Motivar os Servidores.	Treinar e desenvolver os servidores, objetivando a capacitação técnica, e operacional com foco no cumprimento integral da missão junto ao seu público e cultura voltada aos valores organizacionais, aos resultados, à qualidade e à responsabilidade socioambiental.	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	Lista de presença / Registros Fotográficos	↑	Quanto maior, melhor
17				Índice de colaboradores que atingiram a Meta de Treinamento.	Total de servidores que atingiram 20h / total de colaboradores da Manaus Previdência	Anual com acompanhamento Mensal	SGEP	80% dos servidores	SGEP / Certificados emitidos	↑	Quanto maior, melhor
18				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	SGEP / Certificados e declarações emitidos, controles	↑	Quanto maior, melhor
19			Índice de satisfação dos Servidores.	Média do percentual de satisfação atingido em cada pergunta	Anual	PSICO/SGEP / ASTEC	70% de satisfação	SGEP / CGAB / ASTEC	↑	Quanto maior, melhor	
20			Taxa média de participantes nos eventos de confraternização da Manaus Previdência.	Total de servidores que participaram / total de colaboradores da Manaus Previdência	Anual, com acompanhamento Mensal	SGEP / CGAB / ASTEC	70% dos servidores	SGEP / CGAB / ASTEC	↑	Quanto maior, melhor	
21			OEO 6 - Modernizar a Infraestrutura.	Investir constantemente na modernização e no desenvolvimento de Tecnologia da Informação como forma de sempre oferecer uma melhor prestação de serviços aos beneficiários e servidores da Manaus Previdência.	Chamados Solucionados no Prazo.	Total de chamados solucionados / total de chamados abertos	Mensal	STIN	80% dos chamados	Sistema GLPI	↑
22	Índice de Satisfação com os Sistemas.	Média do percentual de satisfação			Anual	STIN	70% dos satisfação	Google docs / Relatório	↑	Quanto maior, melhor	

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).



OBJETIVOS

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

OEO 3 - Otimizar os Processos Previdenciários

3.1 Melhorar os processos previdenciários, reduzindo o tempo de concessão de benefícios.

OBJETIVOS

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

OEO 4 - Fomentar a Educação Previdenciária

4.1 Consolidar o Programa de Educação Previdenciária.

4.2 Fortalecer o Manaus Previdência Itinerante, difundindo a cultura previdenciária.

4.3 Difundir os materiais de cunho promocionais em redes sociais, itinerante, portal, setor de atendimento, entre os servidores e etc.

OBJETIVOS

OEO 5 – Qualificar, desenvolver, valorizar e motivar os servidores

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

5.1 Treinar e desenvolver os servidores, objetivando a capacitação técnica e operacional, com foco no cumprimento integral da missão da Autarquia junto ao público e cultura voltada aos valores organizacionais, aos resultados, à qualidade e à responsabilidade socioambiental.

5.2 Manter os servidores comprometidos e entusiasmados pelo seu trabalho, proporcionando um clima organizacional positivo, em que a satisfação, a produtividade e a transparência contribuam para o cumprimento integral da missão institucional da Manaus Previdência.

OBJETIVOS

OEO 6 - Modernizar a Infraestrutura

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

6.1 Prover soluções tecnológicas integradas e seguras.

6.2 Investir constantemente na modernização e no desenvolvimento de Tecnologia da Informação como forma de sempre oferecer uma melhor prestação de serviços aos beneficiários e servidores da Manaus Previdência.

6.3 Garantir a estrutura física adequada às necessidades dos beneficiários e servidores da Manaus Previdência, contemplando critérios de funcionalidade, padronização e conforto.

PLANOS DE AÇÃO

Os planos de ação em linhas gerais encontram-se vinculados aos objetivos estratégicos organizacionais e às iniciativas estratégicas, separados por perspectiva do BSC, contudo os demais planos individuais são elaborados via 5W2H² de forma individual. Abaixo apresentamos o Plano de Ação 2019 e 2020 (separados por perspectivas do BSC) e o geral da Manaus Previdência PEO 2016-2020:

² Ferramenta administrativa para desenvolvimento de planos de ação.

RESULTADO (Financeiro/Orçamento)

OBJETIVOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
<p>OEO 1 - Assegurar os direitos previdenciários aos beneficiários.</p>	<p>1.1 Manter o equilíbrio financeiro e atuarial, visando a melhoria contínua da performance da Autarquia no mercado.</p> <p>1.2 Garantir a consistência da base cadastral.</p> <p>1.3 Participar ativamente das decisões da Prefeitura de Manaus, da Câmara Municipal e do Governo Federal (Sprev), relacionadas à política de Previdência Municipal.</p> <p>1.4 Manter válido o Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP pela via administrativa.</p>	<p>a) Acompanhar mensalmente a performance da arrecadação das receitas de várias fontes diversas, das folhas de pagamentos dos beneficiários, analisando constantemente a relação entre receita X despesa;</p> <p>b) Acompanhar os números de concessões de aposentadorias e pensões concedidas por mês e o quantitativo de benefícios extintos;</p> <p>c) Buscar rentabilidade da meta atuarial e manter a constante capitalização;</p> <p>d) Realizar o recenseamento dos servidores ativos e inativos do Município de Manaus;</p> <p>e) Realizar o Recadastramento dos Aposentados e Pensionistas;</p> <p>f) Criar mecanismos para recensear os servidores ativos;</p> <p>g) Elaborar o Relatório de Avaliação Atuarial;</p> <p>h) Acompanhar mensalmente o Passivo Atuarial;</p> <p>i) Participação da presidência em reuniões com o prefeito e demais secretários, com a Casa Legislativa Municipal e com o Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social;</p> <p>j) Acompanhar constantemente a validade do certificado de regularidade, atendendo às exigências da Previdência Social;</p>	<p>a) Jan à Dez de 2019 à 2020 Implementação</p> <p>b) Mensal em 2019 e 2020</p> <p>c) Mensal/Anual 2019 e 2020</p> <p>d) Executado o Censo em 2016 previsto para 2019 recadastramento pela Prefeitura</p> <p>e) Mensal / Anual 2019 e 2020</p> <p>f) 2019 - Semad</p> <p>g) Anual – de 2019 à 2020</p> <p>h) Mensal 2017 a 2020</p> <p>i) Mensal/trimestral em 2019</p> <p>j) Semestral 2019 e 2020</p>	<p>Presi/ SFIN / SMAN</p> <p>Presi / Diprev</p> <p>Presi/ Supinv</p> <p>Presi / Prefeitura</p> <p>Presi / Diprev</p> <p>Semad/ Prefeitura</p> <p>Atuário</p> <p>Presi / Atuário</p> <p>Presi</p> <p>Presi</p>

		<p>k) Práticas de gestão voltadas à mensuração e monitoramento de riscos relacionados à carteira de investimentos;</p> <p>l) Alcançar a marca de R\$ 1 bilhão na carteira de investimento.</p>	<p>k) Mensal 2019-2020</p> <p>l) Março/2019</p>	<p>Supinv / Cominv</p> <p>Presi / Supinv / Cominv</p>
--	--	--	---	---

PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
OEO 2 – Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários.	2.1 Assegurar a qualidade dos serviços e benefícios proporcionados pela Manaus Previdência junto aos beneficiários.	a) Realizar pesquisas semestrais de avaliação de satisfação de clientes;	2019-2020	Diprev
		b) Realizar treinamentos e cursos na área de RPPS;	2019-2020	Diprev
		c) Manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade;		
		d) Certificação no Nível III no Pró-Gestão – RPPS;	2019	Presi
		e) Reformulação do Programa de Ação Sustentável (PAS);	2019	Presi/Astec
		f) Recertificação na NBR ISO 9001:2015;	2019	Presi/Astec
		g) Divulgar as notícias sobre o desempenho da Manaus Previdência nas mídias sociais;	Trimestral	Ascom
		h) Dispor de mecanismos de comunicação eficaz com o segurado como Ouvidoria, Fale Conosco, Call Center, E-SIC, e-mail e outros;	2019	Presi / Astec
		i) Realizar Anualmente Audiência Pública.	2019-2020	Presi

PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
OEO 3 - Otimizar os Processos Previdenciários.	3.1 Melhorar os processos previdenciários, reduzindo o tempo de concessão de benefícios.	a) Cumprimento dos prazos processuais, visando a possibilidade de nova redução; b) Implantação Pensão Digital (Versão Teste); c) Ampliação do portfólio de processos virtuais; d) Implantação do Núcleo de Digitalização.	2019 2019 2019-2020 2019	Diprev / Geprev /

RESULTADO (Segurado/ Imagem)

OBJETIVOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
OEO 4 - Fomentar a Educação Previdenciária.	4.1 Consolidar o Programa de Educação Previdenciária.	a) Ampliação de cursos oferecidos pelo Programa Vitalidade;	2019–2020	Diprev
		b) Intensificação das atividades do Manausprev Itinerante;	2019	
	4.3 Fortalecer o Manaus Previdência Itinerante, difundindo a cultura previdenciária.	c) Capacitação do Sistema Sisprev aos servidores da área de recursos humanos das secretarias municipais;	2019	Diprev
		d) Implementar o Projeto Feliz Vida Nova - Integração dos Novos Aposentados à Manaus Previdência;	2019-2020	
	4.4 Difundir os materiais de cunho promocionais em redes sociais, itinerante, portal, setor de atendimento, entre os servidores e etc.	e) Extensão do Prepara Prev para todas as secretarias municipais;	2019 -2020	Astec / SGEP / Diprev
		f) Implantação do curso “Inclusão Digital para Idosos”;	2019	
		g) Curso de manuseio de smartphones para idosos;	2019	Astec / Ascom
		h) Inserção dos tópicos “Teste Vocacional” e “Conhecendo Profissões” no projeto “Pensando o Futuro” em sua 2ª edição;	2019 e 2020	
		i) Difusão da Cartilha Previdenciária, Carta de Serviços da Manaus Previdência e do Informativo da Manaus Previdência Notícias aos segurados e à sociedade.	2019-2020	Presi/ Diprev/ Psico / Astec/ Ascom

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OBJETIVOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
<p>OEO 5 – Qualificar, desenvolver, valorizar e motivar os servidores.</p>	<p>5.1 Treinar e desenvolver os servidores, objetivando a capacitação técnica e operacional, com foco no cumprimento integral da missão da Autarquia junto ao público e cultura voltada aos valores organizacionais, aos resultados, à qualidade e à responsabilidade socioambiental.</p>	<p>a) Cursos na área de investimentos como CPA10, CPA20 aos dirigentes, servidores e conselheiros;</p>	2019-2020	Presi/ Sgep
		<p>b) Propiciar maior dinamismo, competitividade e empreendedorismo profissional aos servidores e colaboradores internos da Manaus previdência com a continuidade da política de, pelo menos, 20h de treinamentos realizados por servidor/colaborador por ano;</p>	2019-2020	Diprev/ Sgep
		<p>c) Realizar o Levantamento de Necessidade de Capacitação – LNC - anual;</p>	2019-2020	Astec / Sgep
	<p>5.2 Manter os servidores comprometidos e entusiasmados pelo seu trabalho, proporcionando um clima organizacional positivo, em que a satisfação, a produtividade e a transparência contribuam para o cumprimento integral da missão institucional da Manaus Previdência.</p>	<p>d) Programar treinamentos anuais de acordo com a LNC;</p>	2019-2020	Presi /Astec / Sgep
		<p>e) Internalizar a cultura da qualidade com foco nos valores, resultados e responsabilidade socioambiental por meio de integrações, programas e eventos internos;</p>	2019	Dirafi / Sgep
		<p>f) Criar um sistema de avaliação do desempenho individual dos servidores / colaboradores internos;</p>	Setembro/2019	Presi
		<p>g) Aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR;</p>	2019	Presi / Sgep
		<p>h) Flexibilização de horário aos servidores;</p>	2019	Presi
		<p>i) Realização de Diagnóstico Participativo.</p>	2019	Presi / Psico

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OBJETIVOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
OEO 6 - Modernizar a Infraestrutura.	<p>6.1 Prover soluções tecnológicas integradas e seguras.</p> <p>6.2 Investir constantemente na modernização e no desenvolvimento de Tecnologia da Informação como forma de sempre oferecer uma melhor prestação de serviços aos beneficiários e servidores da Manaus Previdência.</p> <p>6.3 Garantir a estrutura física adequada às necessidades dos beneficiários e servidores da Manaus Previdência, contemplando critérios de funcionalidade, padronização e conforto.</p>	<p>a) Buscar soluções para integrar os sistemas de modo a facilitar a transmissão de informações, proporcionando eficiência, eficácia e efetividade nos resultados;</p> <p>b) Implantar e consolidar o Business Intelligence a fim de subsidiar os indicadores de desempenho da Manaus Previdência;</p> <p>c) Manutenção Política de Segurança da Informação;</p> <p>d) Reforma do Prédio anexo;</p> <p>e) Implantação de energia solar na sede da Manaus Previdência.</p>	<p>2019/2020</p> <p>2019</p> <p>2019-2020</p> <p>2019-2020</p> <p>2019-2020</p>	<p>Diprev / Astec</p> <p>Presi/ Astec / Dirafi / Stin</p> <p>Dirafi /Stin</p> <p>Presi</p> <p>Presi</p>

META: Disseminar a Cultura Previdenciária entre os servidores públicos do Município de Manaus e ser referência nacional como instituição gestora de previdência até 2020.

ITEM	O QUE	COMO	QUEM	QUANDO	STATUS GERAL	OBSERVAÇÃO
1	Fortalecer o Manaus Previdência Itinerante, difundindo a cultura previdenciária.	Por meio de parcerias com o executivo/legislativo municipal, Escola de Serviço Público visando à realização de cursos, palestras e oficinas nos órgãos do Executivo Municipal, além do Legislativo da mesma esfera, com emissão de simulações de aposentadoria e certidões de tempo de contribuição. Além da Difusão da Cartilha Previdenciária, da Carta de Serviços da Manaus Previdência, e Informativo da Manaus Previdência Notícias aos segurados e à sociedade.	DIPREV / GEPREV / CON	2017 – 2020	Andamento	
2	Elaboração do Programa de Preparação de Aposentadoria (PPA).	Por intermédio da elaboração do Programa de Preparação de Aposentadoria (PPA) em parceria com diversos órgãos e secretarias, objetivando a preparação integral do servidor municipal para essa nova fase da vida.	PRESI / DIPREV / GEPREV / PSICO	2018	Concluído	A implementação do Prepara Prev aconteceu no dia 31 Julho de 2018 no auditório da SEMSA, como projeto piloto. A meta é estender pras demais secretarias, a cada ano, até 2020.
2.1	Extensão do Prepara Prev para todas as secretarias municipais	Por intermédio da extensão do Programa de Preparação de Aposentadoria (PPA) em parceria com diversos órgãos e secretarias.	PRESI / DIPREV / GEPREV / PSICO	2019-2020	Planejado	
3	Participar ativamente das decisões da Prefeitura de Manaus, relacionadas a política de previdência municipal.	Por intermédio de participação de reuniões junto à prefeitura, apontamento das necessidades da previdência.	PRESI	2018 - 2020	Andamento	
4	Realização de Concurso Público, com nomeações periódicas até a conclusão de formação do quadro de pessoal efetivos da Autarquia.	Por meio de contratação de empresa especializada na realização de concurso público para provimento de cargos efetivos da Manaus Previdência (Técnico Previdenciário, Analista Previdenciário e Procurador Autárquico).	PRESI	2015-2018	Concluído	Criação de mais 11 cargos efetivos em 2019 por meio da Lei 2. Lei nº 2.419, de 29 de março de 2019
4.1	Nomeações de pessoas para os 09 cargos efetivos criados em 2019 por meio da Lei 2. Lei nº 2.419, de 29 de março de 2019.	Por meio de nomeação no Diário oficial do Município.	PRESI	2019	Planejado	
5	Realização de Curso de Formação da Carreira Previdenciária.	Por meio da criação do Curso de Integração dos servidores efetivos da Manaus Previdência.	PRESI	2015-2018	Concluído	Previsão de realização de curso para dos novos servidores que tomarem posse dos novos 9 cargos efetivos criados em 2019.
5.1	Realização do 5º Curso de Formação da Carreira Previdenciária.	Por meio de parceria junto à Escola de Serviço Público Municipal e Inclusão Socioeducacional - ESPI.	PRESI	2019	Planejado	
6	Realização do Censo Previdenciário.	Por meio de contratação de empresa especializada em realização de Censo Previdenciário para recenseamento dos servidores ativos e inativos do Município de Manaus.	PRESI	2016	Concluído	
7	Reestruturação dos órgãos superiores (Conselho Municipal de Previdência - CMP; Conselho Fiscal - Cofis e Comitê de Investimentos - Cominv. - Composições e formalizações para 2018/2019.	Por meio da reestruturação dos Conselhos a cada dois anos, com a indicação de membros que possuam formação superior e reconhecida capacidade em alguma dessas áreas: seguridade, administração, economia, finanças ou direito.	PRESI	2017	Concluído	A cada dois anos deverá ocorrer uma reestruturação nos Conselhos.

8	Manutenção do CRP - Certificado de Regularidade Previdenciária Administrativo.	Por meio do atendimento dos 35 requisitos legais exigidos pela Secretaria de Previdência.	PRESI / DIPREV / DIRAFI	2016 – 2020 semestralmente	Andamento	Desde 2015 o CRP tem sido renovado administrativamente.
9	Acompanhamento mensal do Passivo Atuarial (pioneiro no País).	Por meio do acompanhamento Atuarial mensal.	PRESI / ATUÁRIO	2017	Concluído	
10	Lançamento e Consolidação do Portal do Segurado.	Por meio da Implantação do Portal do Segurado para emissão de contracheque, extrato previdenciário, uma ferramenta de serviços <i>on line</i> por meio da qual ativos e aposentados têm à disposição vários serviços que podem ser acessados de casa ou de uma <i>lan house</i> , tais como contracheque, extrato previdenciário, impressão de cédula C, atualização de dados cadastrais, consultas a processos etc.	DIPREV/GEPREV	2015-2018	Concluído	
11	Segregação de massas (contas específicas para os planos Previdenciário - PPrev e Financeiro - PFin).	Por meio da efetivação de contas específicas de receita e despesa para os fundos Previdenciários (FPrev) e Financeiro (FFin), ambos previstos na Lei nº 870/2005, para o pagamento dos benefícios dos segurados e dependentes.	PRESI	2015-2016	Concluído	
12	Certificação da ISO 9001:2008 com vistas a melhorar continuamente os processos.	Por meio da implementação, certificação e manutenção da ISO 9001 na autarquia e realizar o Upgrade para a versão 2015.	PRESI / DIPREV / DIRAFI / ASTEC	2016-2018	Concluído	
12.1	Recertificação da ISO 9001	Por meio da recertificação da ISO 9001:2015 .	PRESI / DIPREV / DIRAFI / ASTEC	2019	Planejado	
13	Implantação e certificação no Pró-Gestão (Certificação Institucional dos Regimes Próprios de Previdência.	Implementar as práticas apontadas pelo Pró-Gestão nos processos organizacionais e certificar por meio de contratação de empresa especializada.	PRESI / DIPREV / DIRAFI / ASTEC	2016-2019	Andamento	
14	Participação do Prêmio de Boas práticas da Associação Nacional de Entidades de Previdência dos Estados e Municípios, com vistas a implementação de boas práticas de gestão previdenciária.	Por meio da participação do prêmio Aneprem e implementação das práticas ainda não atendidas pela autarquia.	PRESI / DIPREV / DIRAFI / ASTEC	2017; 2019; 2020	Andamento	
15	Participação do Prêmio de Qualidade de Gestão – PQA - na Modalidade “Gestão Pública” com vistas a aderir às boas práticas de gestão da administração Pública.	Por meio da participação do Programa Qualidade Amazonas e implementação de boas práticas do Gespública (programa federal) que busca a modernização da gestão pública.	PRESI / DIPREV / DIRAFI / ASTEC	2017; 2019	Andamento	
16	Implantar e consolidar o Sistema de indicadores em BI – Business Intelligence – ferramenta esta para gestão administrativa e da qualidade, com vistas a facilitar a tomada de decisões.	Por meio da otimização dados dos sistemas AFIM, SISPREV, SICS, etc gerando gráficos com dados pra monitoramento e tomada de decisões.	PRESI / DIPREV / GEPREV / STIN / ASTEC	2016-2019	Andamento	
17	Consolidação da Gestão Eletrônica de Documentos através da Implantação do Workflow, visando maior controle da tramitação e prazos internos.	Por meio da implantação do Módulo workflow para controle de prazos dos processos previdenciários e administrativos.	DIRAFI / GERAFI / STIN / ASTEC	2018-2019	Planejado	

18	Acompanhar a Implantação do Regime de Previdência Complementar (RPC).	Por meio do acompanhamento da implantação de um Regime de Previdência Complementar (forma de seguro contratado para garantir uma renda futura ao titular ou seu beneficiário, geralmente voltada ao período após a aposentadoria).	Prefeitura	2019-2020	Planejado	
19	Recadastramentos de aposentados e pensionistas 100% biométrico.	Por meio da implantação do sistema de cadastramento biométrico.	DIPREV / GEPREV / SATE	10/07/05	Concluído	
20	Implantação do Projeto "Pensando o Futuro: Preparação para desligamento dos pensionistas adolescentes".	Por meio da implantação de projeto com os pensionistas entre 16 a 24 anos.	PSICO / GEPREV DIPREV / PRESI	2018	Concluído	Em 19 e 20/06 foi implementada a primeira versão do projeto na Manaus Previdência.
21	Implantação do Projeto Feliz Vida Nova.	Por meio de Programa na Manaus Previdência.	DIPREV / GEPREV / PSICO	2019-2020	Planejado	
22	Criação da Carreira Previdenciária dos Servidores Efetivos com o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR.	Por meio da criação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR.	PRESI / DIRAFI	2019-2020	Planejado	
23	Elaboração do Programa Saúde Ocupacional.	Por meio da criação de programa de saúde laboral dos servidores da Manaus Previdência como piloto visando redução do índice de aposentadoria por invalidez.	PRESI	2019	Planejado	
24	Ampliação do espaço físico de atendimento para os cursos e oficinas.	Por meio de estruturação do espaço físico.	PRESI	2019	Planejado	
25	Redução dos prazos processuais.	Por meio dos estudos das médias dos anos anteriores dos prazos de concessão e a capacidade dos processos em fornecer serviços nos novos prazos estabelecidos.	Diprev/ Geprev	2018	Concluído	
26	Realização de Audiências Públicas	Para transparência e acessibilidade aos servidores e à sociedade sobre a situação financeira da Manaus Previdência.	PRESI	2015-2020	Andamento	A cada ano a meta é de realizar ao menos uma audiência pública.
27	Programa "Obrigado, Servidor!"	Por meio da entrega de placa de agradecimento ao recém-aposentado pelos serviços prestados à sociedade.	DIPREV / GEPREV / PSICO	2015-2020	Andamento	
28	Unificação de registros orçamentários, financeiros e contábeis no sistema AFIM.	Por meio da implementação da unificação/centralização dos sistemas de registros contábeis na Administração Financeira Integrada Municipal (Afim).	PRESI	2019-2020	Planejado	
29	Reformulação do Parque de Informática e Aquisição de um servidor novo para atender a rede de computadores da Manaus Previdência.	Por meio da aquisição de equipamentos novos (Computadores, Scanners e Nobreaks) e de um servidor de rede que atenda de forma ampla e segura a todos os computadores da Autarquia.	DIRAFI / GERAFI / STIN	2015 e 2016	Concluído	
30	Elaboração e implantação de Política de Segurança da Informação para a Manaus Previdência.	Por meio da adoção de procedimentos que garantam a segurança das informações, prioridade essa constante do RPPS, para reduzir os riscos de falhas, danos e prejuízos que possam comprometer os objetivos da Manaus Previdência.	DIRAFI / GERAFI / STIN	2016	Concluído	

31	Implantação do Sistema SICS Sistema de Controle de Atendimento aos Segurados.	Por meio da criação e implementação do Sistema.	DIRAFI / GERAFI / STIN	2016	Concluído	
32	Migração e Interligação a Rede PMM melhoria no Link de Internet de 50MB para 100MB.	Por meio da aderência à Rede PMM (metromao).	DIRAFI / GERAFI / STIN	2016	Concluído	
33	Implantação do Laboratório de Informática.	Por meio da disponibilização de uma sala com computadores, climatizada para realização de treinamentos e demais ações para beneficiários e servidores.	DIRAFI / GERAFI / STIN / SMAT	2018	Concluído	
34	Alteração da Lei 1.803 de 29/11/2013 que cria a Manaus Previdência (Manausprev), entidade gestora do RPPS.	Por meio da revisão da Lei 1.803/13 e aprovação na CMM.	PRESI / DIPREV / DIRAFI	2018/2019	Concluído	Seria a 5ª revisão da Lei, contudo após análise pela Casa Civil, a sugestão foi elaborar uma nova lei, de reestruturação da Manaus Previdência, a saber 2.419 publicada em 29/3/2019.
35	Alteração da Lei 870 - Reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Manaus e dá outras providências.	Por meio da revisão da Lei no que concerne aos itens que não serão impactados pela possível reforma da previdência.	PRESI / DIPREV / DIRAFI	2019/2020	Andamento	Aguardando a reforma da Previdência.

Obs.: A Autarquia considerou na confecção do Plano de Ação 2016-2020, como forma de evidência, as principais ações estratégicas iniciadas em 2015 que tiveram sequência e reflexos nos anos subsequentes.

ORÇAMENTOS

Os Planos Orçamentários para cada ação contemplada no Planejamento Estratégico estão previstos no PPA 2018-2021, bem como nas Leis de Diretrizes Orçamentárias - LDO e Leis Orçamentárias Anuais estabelecidas - LOA nesse período e são acompanhadas mensalmente pela presidência e demais gestores da Autarquia.

Órgãos Superiores Colegiados de Gestão Deliberativa

Conselho Municipal de Previdência (CMP)

Presidente: Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon

Conselho Diretor (CODIR)

Presidente: Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon

Comitê de Investimentos (Cominv)

Presidente: Flávio Rodrigues de Castro

Órgãos de Administração Superior

Diretora-Presidente: Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon

Diretora de Previdência: Ana Silvia dos Santos Domingues

Diretora de Administração e Finanças: Lyvia Belém Martins Guimarães

Órgãos de Assessoramento Direto

Procurador-Chefe: Rafael da Cruz Lauria

Auditor-Chefe: Lázaro Amorim Francisco Soares Filho

Chefe de Gabinete: Cláudia da Costa Feijão

Assessora Técnica: Márcia de Oliveira Assunção

Assessora de Comunicação: Márcia Cláudia Senna da Fonseca

Órgão Colegiado Consultivo e de Fiscalização

Conselho Fiscal (COFIS)

Presidente: Suani dos Santos Braga

Av. Constantino Nery, nº 2.480 - Chapada

Manaus/AM – CEP: 69.050-001

Tel: (92) 3186-8000

E-mail: manausprevidencia@pmm.am.gov.br

