



# **MANAUS PREVIDÊNCIA**

**Planejamento Estratégico  
2016 - 2020**

**Revisão 2017**

## SUMÁRIO

1. Apresentação.....	01
2. Previdência Municipal.....	02
3. O Planejamento Estratégico.....	04
4. Referenciais Estratégicos.....	05
5. Diagnóstico Situacional.....	07
6. Objetivos Estratégicos.....	09
7. Mapa Estratégico.....	12
8. Indicadores e Metas.....	13
9. Iniciativas Estratégicas por Objetivos.....	15
10. Planos de Ação.....	19
11. Orçamentos.....	26

## APRESENTAÇÃO

Prezados Servidores, Colaboradores e Parceiros,

Queremos que a Manaus Previdência seja referência na área previdenciária, através do reconhecimento e a efetividade junto à sociedade manauense e no âmbito nacional pelo cumprimento integral da sua missão institucional.

Para continuar atuando com eficiência, eficácia e efetividade, apresentamos o Planejamento Estratégico para os anos de 2016-2020, revisão 2017, elaborado com a participação da diretoria e apoio da ASTEC.

Sabemos que o conhecimento e a prática da Missão, Visão de Futuro e Valores da Manaus Previdência nos levará a uma caminhada vitoriosa para o sucesso da nossa autarquia em benefício dos aposentados e pensionistas da Prefeitura Municipal de Manaus.

Vamos em frente! Nós podemos fazer a diferença!

A Direção da Manaus Previdência.

## PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

A Manaus Previdência foi criada como autarquia pela Lei nº 1.803, de 29 de novembro de 2013, com início de suas atividades administrativas a partir de 2 de janeiro de 2014. 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, com a finalidade de gerir o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Manaus (RPPS). Vincula-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 (CMP)
- b) Conselho Diretor (Codir)
- c) Comitê de Investimentos (Cominv)

### **II - Órgãos de Administração Superior**

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

### **III - Órgãos de Assessoramento Direto**

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

#### **IV - Órgão Colegiado Consultivo e de Fiscalização**

- a) Conselho Fiscal (Cofis)

#### **V - Órgão Colegiado de Procedimento Administrativo Seletivo**

- a) Comissão Permanente de Licitação

O Fundo possui um total de 29.104 segurados, sendo 23.197 ativos e 5.907 aposentados e pensionistas. No Fundo Previdenciário consta um total de 7.276, sendo 5.230 ativos e 2.046 aposentados e pensionistas. No Fundo Financeiro 21.828, sendo 17.967 ativos e 3.861 aposentados e pensionistas.

## O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Planejamento Estratégico é o processo que visa conduzir as atividades empreendedoras de uma organização para a renovação, o crescimento e a transformação da mesma. Ele 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 nos macro-objetivos delineados na Dimensão Estratégica do Plano Plurianual da Prefeitura de Manaus (PPA 2014-2017), quais sejam:

1. Organizar a cidade;
2. Qualificar os serviços;
3. Garantir proteção social;
4. Criar novas oportunidades; e
5. Alcançar o equilíbrio fiscal, o desenvolvimento de recursos humanos e a gestão pública estratégica.

Dentre os diversos modelos e técnicas existentes, a Previdência Municipal identificou a metodologia Balanced Scorecard (BSC) para implementar o seu Planejamento Estratégico, por se aproximar de suas necessidades e comunicar a estratégia para toda a autarquia de forma clara e direta.

Composto por um conjunto de Objetivos Estratégicos, que, por sua vez, mobilizam a execução de Iniciativas Estratégicas, todos organizados 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, e estabelecimento dos Valores e da identificação dos públicos de interesse que se deseja atingir, foi elaborado o Plano Estratégico 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 segurados e à execução efetiva do plano de benefícios, melhorando continuamente os processos em atendimento aos requisitos aplicáveis e ao sistema de gestão da qualidade.

### 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 excelência na qualidade 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. **Produtividade e Bons Serviços**

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 servidores, colaboradores e segurados.

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.

## DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O presente **diagnóstico situacional** foi elaborado através do uso da ferramenta de análise SWOT<sup>1</sup> pelos membros do comitê gestor da Manaus Previdência, através da percepção de cada um sobre os cenários internos e externos da autarquia, cujos resultados apontamos abaixo:

### PONTOS FORTES

- Autonomia administrativa, contábil, financeira, orçamentária e patrimonial;
- Manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária;
- Corpo de servidores técnicos capacitados;
- Um sistema de gestão da qualidade implementado e mantido com base na metodologia PDCA;
- Certificação ISO 9001:2008;
- 7º Lugar no Prêmio de Boas Práticas do Aneprem (Associação Nacional de Entidades de Previdência dos Estados e Municípios);
- Atendimento ao público de qualidade;
- Satisfação dos clientes comprovada;
- Bom relacionamento profissional entre chefes e subordinados;
- Portas abertas do diretor-presidente em relação aos colaboradores;
- Melhoria contínua dos processos organizacionais;
- Modernização de Sistemas de Informação.

### PONTOS FRACOS

- Criação da Manaus Previdência com natureza jurídica de serviço autônomo;
- Dependência do Legislativo e Executivo para aprovação de normas;
- Ativos aplicados em investimentos de alto risco;
- Inexistência de uma área de convivência e refeitório.

---

<sup>1</sup> Ferramenta estrutural da Administração utilizada para avaliar os ambientes internos e externos de uma Organização, formulando suas estratégias de negócio a fim de otimizar seu desempenho.

## OPORTUNIDADES

- Contratação de servidores por concurso público;
- Reforma da Previdência Social;
- Aprovação do projeto de Lei que substituirá a Lei 870/2005 - Lei que estrutura o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Manaus.
- Aprovação da alteração da Lei 1.803/2013 - Lei que cria a autarquia Manaus Previdência.
- Aprovação do Projeto de Lei que cria o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Manaus Previdência – PCCR.

## AMEAÇAS

- Morosidade na aprovação de Projetos de Leis;
- Crescimento da despesa previdenciária;
- Admissão de servidores via processo seletivo;
- Cenário instável da economia e da política;
- Não Reforma da Previdência do RPPS.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para a elaboração de seus **objetivos estratégicos**, a Manaus Previdência antes de traçar suas prioridades teve a preocupação de alinhá-la aos **macro-objetivos** presentes na Dimensão Estratégica do Plano Plurianual (2014-2017) da Prefeitura de Manaus, sendo assim identificou-se que caberia atuar nos seguintes aspectos:

- I. Qualificação dos Serviços;
- II. Desenvolvimento dos Recursos Humanos;
- III. Garantir Proteção Social;
- IV. Alcançar o Equilíbrio Fiscal.

Os dois primeiros macro-objetivos estão relacionados à capacitação dos servidores da Previdência Municipal, possibilitando elevar a qualidade dos serviços demandados pelos segurados e sociedade em geral. O terceiro está relacionado ao aspecto da implementação de programas como o Vitalidade, que é de natureza Psicossocial, que tem como base a visão humanizada de seus segurados, composto majoritariamente por pessoas idosas, ele proporciona diversas atividades de cunho sociocultural, educativo, lazer e ocupacional, que agregam qualidade aos anos de vida dos segurados. O quarto relaciona-se ao aspecto de garantir os direitos previdenciários aos segurados e dependentes, observando os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Municipal, contribuindo com a gestão fiscal e responsável do Município.

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

- Manter a qualidade no Atendimento e Controle Social;
- Manter a Sustentabilidade da Previdência Municipal;
- Aumentar a Eficiência nos Processos Previdenciários;
- Fomentar a Educação Previdenciária;
- Desenvolver os Recursos Humanos; e
- Modernizar a Infraestrutura.

## Perspectivas do Balanced Scorecard

1 Segurados

2 Financeiro  
(Orçamento)

3 Processos  
Internos

4 Aprendizado e  
Crescimento

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ORGANIZACIONAIS - OEO

✓ Manter a qualidade no Atendimento e Controle Social

✓ Manter a Sustentabilidade da Previdência Municipal

✓ Aumentar a Eficiência nos Processos Previdenciários

✓ Fomentar a Educação Previdenciária

✓ Desenvolver os Recursos Humanos

✓ Modernizar a Infraestrutura

Imagem ilustrativa dos Objetivos por Perspectivas.

#### OEO 1 - Manter a Qualidade no Atendimento e Controle Social

**Descrição do Objetivo:** É compromisso da Previdência Municipal a transformação dos 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, por proteger seus direitos com justiça, ética, celeridade, competência e segurança.

#### OEO 2 - Manter a Sustentabilidade da Previdência Municipal

**Descrição do Objetivo:** A sustentabilidade da Previdência Municipal consiste em assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro 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 3 - Aumentar a Eficiência nos Processos Previdenciários**

**Descrição do Objetivo:** Efetivar o gerenciamento dos processos de negócio na Previdência Municipal sejam finalísticos, gerenciais ou de apoio, que estabeleçam como base essencial o "foco do cliente/cidadão", por meio da realização da análise, modelagem, transformação, e o gerenciamento de desempenho de serviços e processos. Assegurar clareza e 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 diversos canais e meios de comunicação e divulgação, de forma a conscientizar a sociedade da importância da Previdência Social como instrumento de garantia de direitos com alcance à proteção social.

### **OEO 5 - Desenvolver os Recursos Humanos**

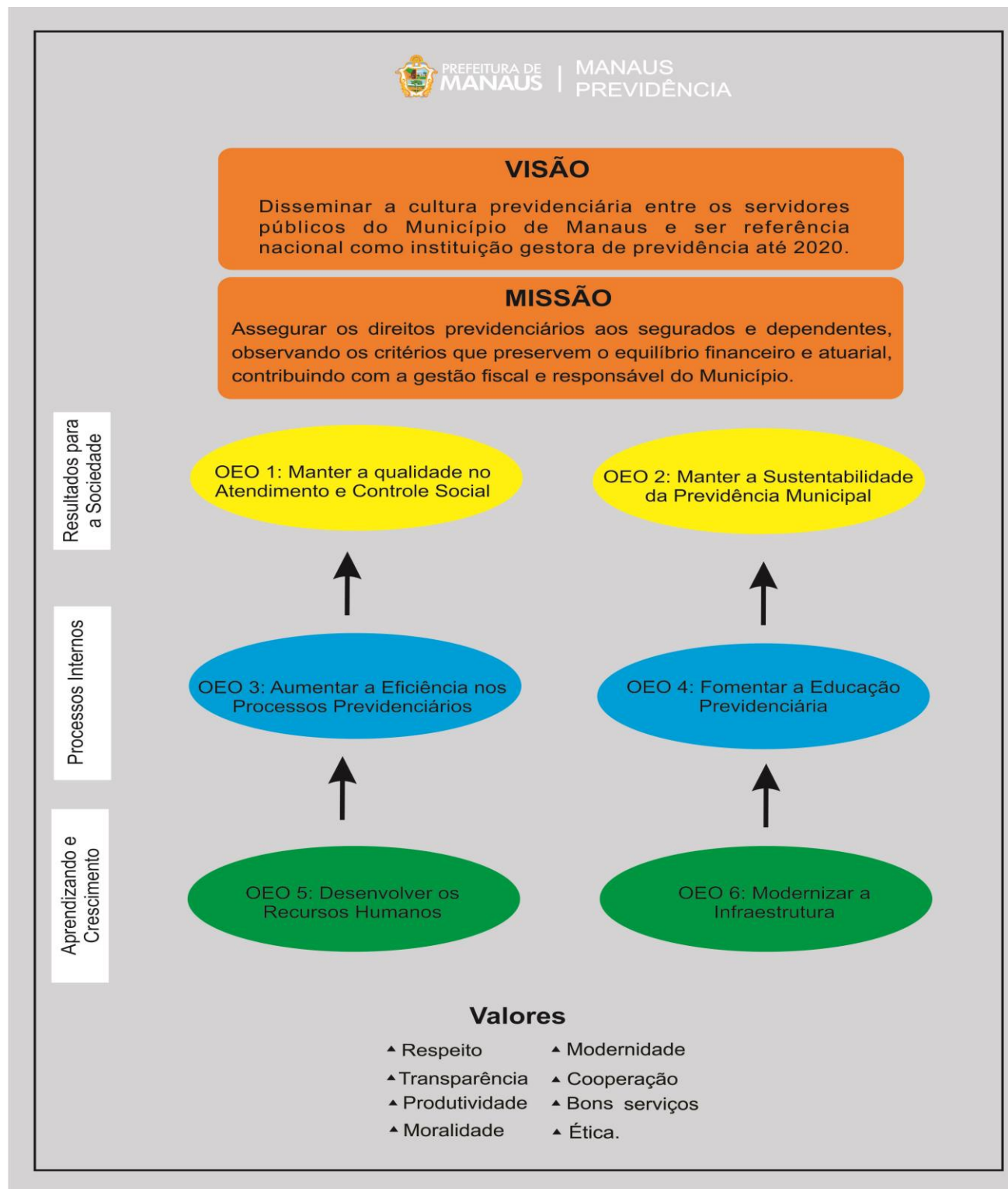
**Descrição do Objetivo:** Sistematizar a gestão por competências, incrementando a capacitação continuada, gerencial e profissional, com base no conhecimento técnico, de liderança, proatividade e comprometimento com os objetivos institucionais de todas as pessoas envolvidas no processo. Disseminar e internalizar os valores organizacionais: 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, proporcionando comodidade aos usuários, atendendo às boas práticas de acessibilidade e ergonomia, garantindo melhoria nas condições de trabalho.

## MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico apresentado fornece a representação gráfica e visual da estratégia da Previdência Municipal. Na base constam os valores cultivados pela Manaus Previdência, que dão suporte aos objetivos estratégicos organizacionais, distribuídos por perspectivas do BSC, os quais direcionam os esforços ao cumprimento da missão e posterior atingimento da visão de futuro da autarquia.



## 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:

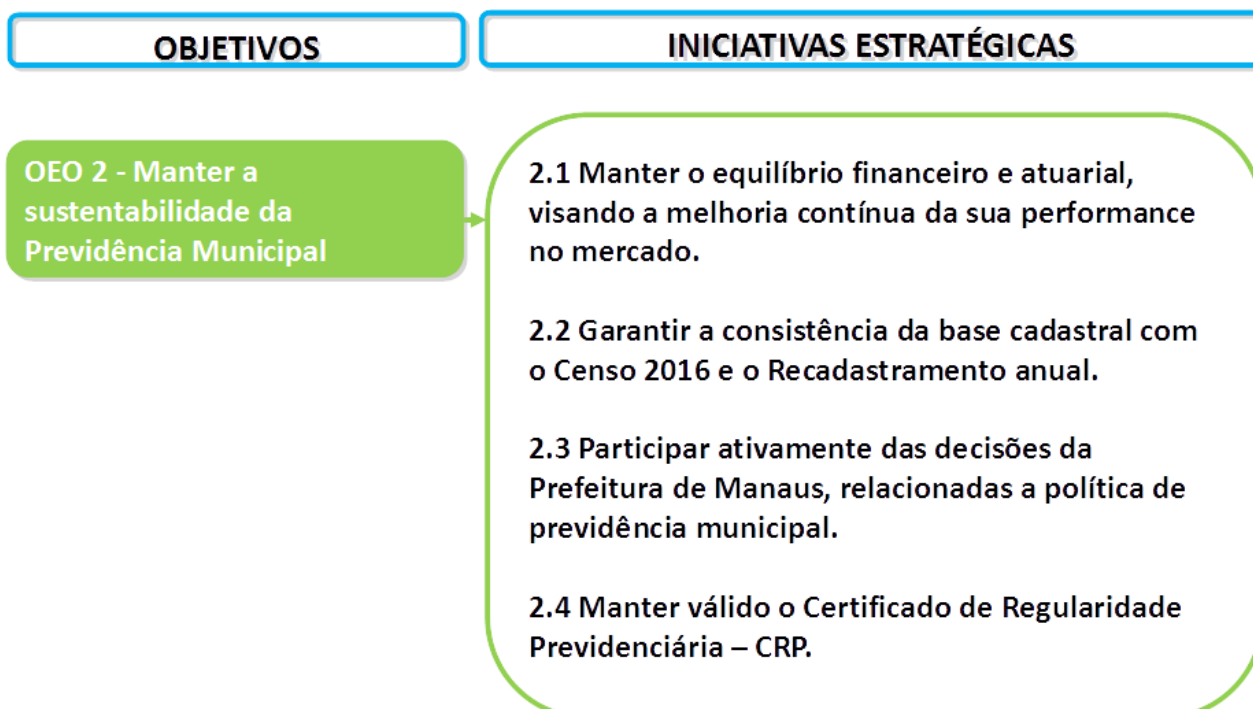
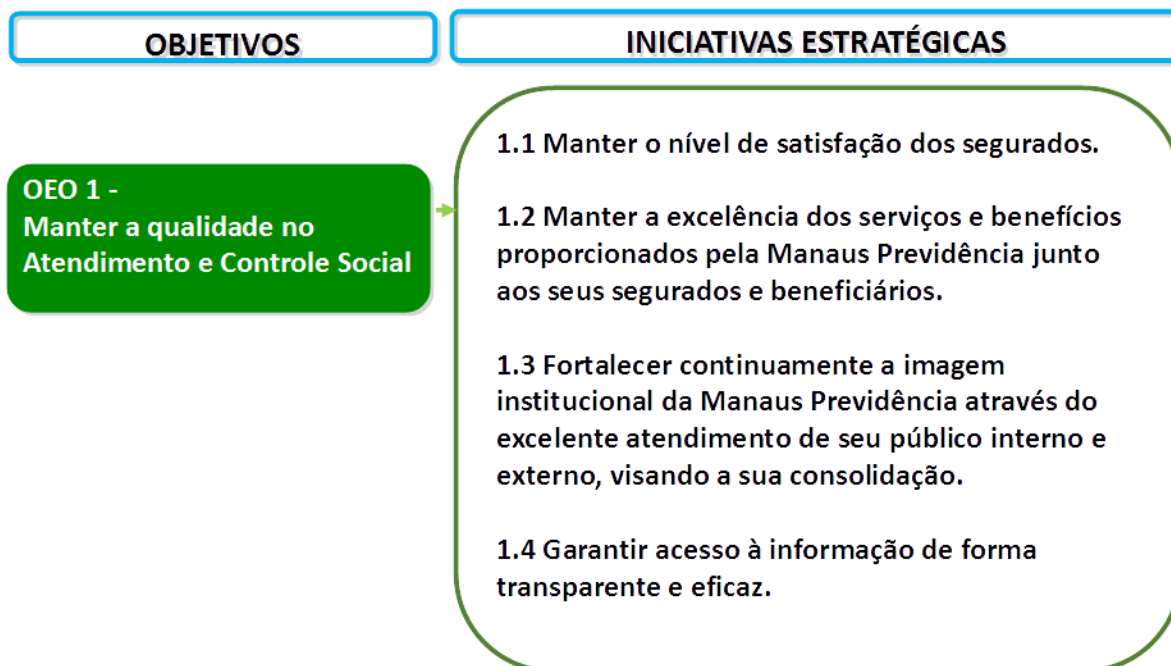
OBJETIVOS	INDICADOR	META
OEO 1	1.1 - Índice de Satisfação de Clientes. 1.2 - Tempo Médio de Resposta do Fale Conosco.	1.1 - Um percentual de 90% de satisfação 1.2 - Responder em Até 7 dias úteis
OEO 2	2.1 - Receita Total 2.2 - Folha de Pagamento de Segurados 2.3 Rentabilidade Acumulada 2.4 CENSO - Recenseamento ativos e inativos 2.5 - Recadastramento Anual dos Aposentados e Pensionistas no mês do Aniversariante 2.6 Redução das Contas Públicas	2.1 / 2.2 - Projetado pela LOA 2.3 - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA+ 6%) 2.4 - Recadastrar 90% dos servidores ativos e inativos do Município de Manaus 2.5 - Recadastrar 80% dos nossos pensionistas e aposentados até o décimo dia útil do mês subsequente 2.6 – Projetado pela LOA

OBJETIVOS	INDICADOR	META
OEO 3	3.1 - % de Pensões Concedidas no Prazo. 3.2 - % de Aposentadorias Concedidas no Prazo.	3.1 - Conceder em 30 dias úteis de fluxo interno 70% dos processos de pensão 3.2 - Conceder em 35 dias úteis de fluxo interno 70% dos processos de aposentadorias.
OEO 4	4.1 - Números de palestras realizadas pelo Itinerante. 4.2 - Números informativos elaborados pela Assessoria de Comunicação.	4.1 - Realizar 10 palestras ao ano. 4.2 - Confeccionar 4 Informativos ao ano.

OBJETIVOS	INDICADOR	META
OEO 5	<p>5.1 - Índice de colaboradores que atingiram a Meta de Treinamento.</p> <p>5.2 - Índice de colaboradores que ministraram treinamentos, palestras, workshops, integrações e etc.</p>	<p>5.1 – Um percentual de 70% dos servidores / colaboradores</p> <p>5.3 - Um percentual de 10% dos servidores / colaboradores</p>
OEO 6	<p>6.1 - Índice de Chamados Solucionados no Prazo.</p> <p>6.2 - Índice de Satisfação com os Sistemas.</p>	<p>6.1 – Um percentual de 70% dos chamados</p> <p>6.2 - Um percentual de 70% de satisfação</p>

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS POR OBJETIVOS

Por conseguinte foram estabelecidas as iniciativas estratégicas com vistas a ajudar a fechar a diferença entre a performance atual e o desejado. Abaixo apresentamos as iniciativas planejadas para cada Objetivo Estratégico Organizacional (OEO).



## OBJETIVOS

**OEO 3 -  
Aumentar a Eficiência nos  
Processos Previdenciários**

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

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

**3.2 Consolidação da Gestão Eletrônica de Documentos através da Implantação do Workflow, visando maior controle da tramitação e prazos internos.**

**3.3 Implantar o Sistema de indicadores em BI – Business Intelligence –, com vistas a facilitar a tomada de decisões.**

**3.4 Certificação da ISO 9001:2008 com vistas a melhorar continuamente os processos.**

**3.5 Implantação do Pró-Gestão – certificação institucional dos Regimes Próprios de Previdência.**

## OBJETIVOS

**OEO 3 -  
Aumentar a Eficiência nos  
Processos Previdenciários**

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

**3.6 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.**

**3.7 Participação do Prêmio de Qualidade de Gestão – PQA - na Modalidade “Gestão Pública” com vistas a aderir às boas práticas de gestão da administração Pública.**

## OBJETIVOS

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

OEO 4 - Fomentar a Educação Previdenciária

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

4.2 Difusão da Cartilha Previdenciária e da Carta de Serviços da Manaus Previdência.

4.3 Difusão do Informativo da Manaus Previdência Notícias aos segurados e à sociedade.

## OBJETIVOS

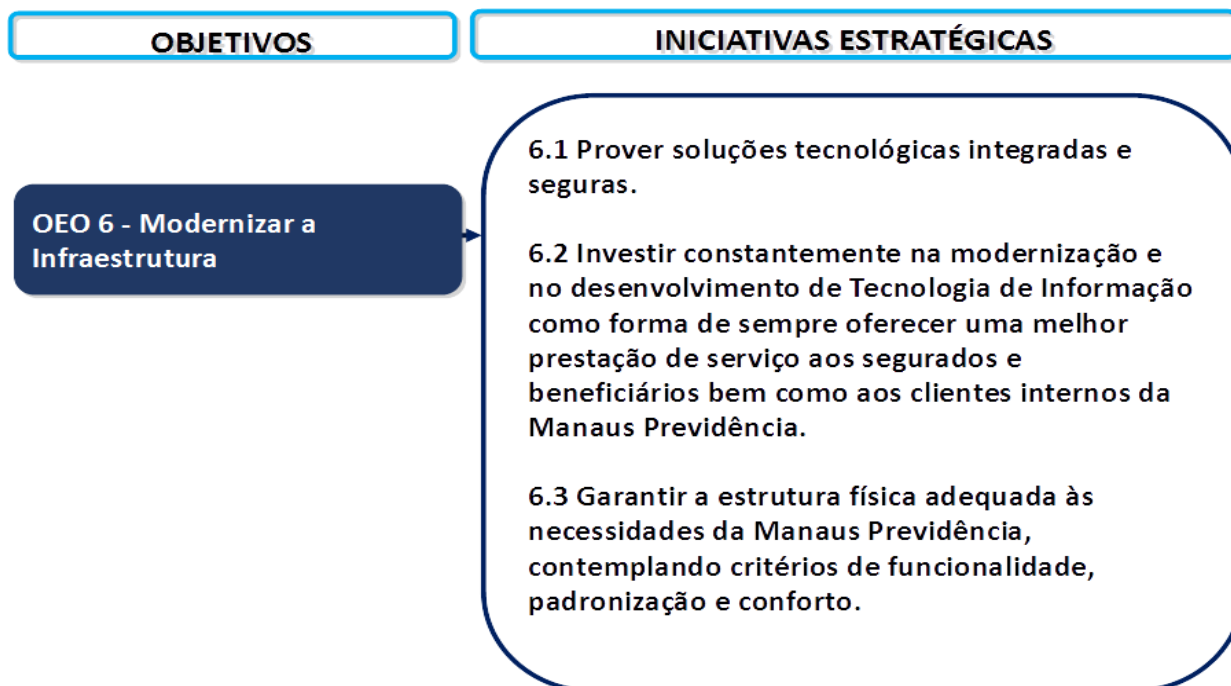
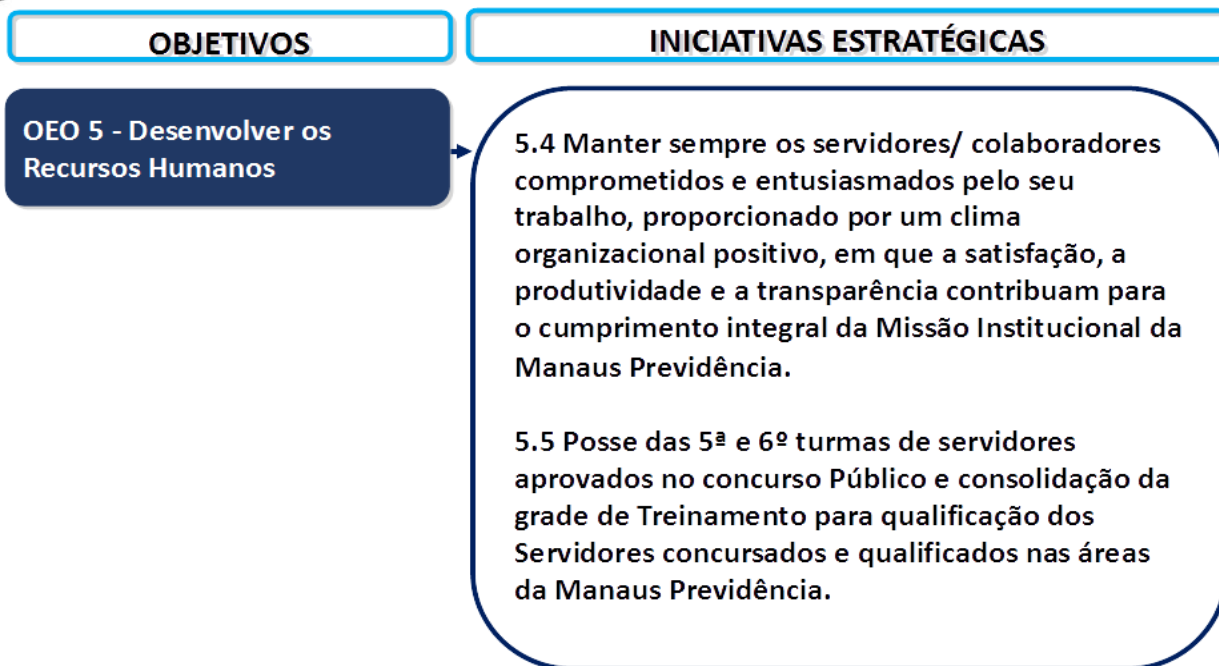
## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

OEO 5 - Desenvolver os Recursos Humanos

5.1 Desenvolver competências e cultura voltada aos valores, aos resultados, à qualidade e à responsabilidade socioambiental.

5.2 Treinar e desenvolver constantemente os servidores e colaboradores internos objetivando sua capacitação técnica, operacional e comportamental com foco no cumprimento integral da missão da Manaus Previdência junto ao seu público.

5.3 Ter quadro de servidores e colaboradores com foco na competência, qualificação técnica e habilidades requeridas para a execução das tarefas que executam.



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 – 5W2H<sup>2</sup> – foram elaborados individualmente. Abaixo apresentamos o plano geral e um individual:

<sup>2</sup> Ferramenta administrativa para desenvolvimento de planos de ação.

## 1. SEGURADOS (Resultados para a Sociedade)

OEO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
1.1 Manter a qualidade no Atendimento e Controle Social	1.1.1 Manter o nível de satisfação dos segurados.	a) Implementar programas como o Vitalidade;	Jan à Dez de 2017	Diprev
		b) Acolher mensalmente os segurados nos dias de pagamento com temas alusivos às festividades e campanhas realizadas pelo poder público;	Mensal	Diprev
	1.1.2 Manter a excelência dos serviços e benefícios proporcionados pela Manaus Previdência junto aos seus segurados e dependentes.	c) Investir em capacitação e desenvolvimento dos servidores da Previdência Municipal;	2017 à 2020	Presi
		d) Realizar anualmente o evento “Obrigado Servidor”;	Anualmente	Diprev
	1.1.3 Fortalecer continuamente a imagem institucional da Manaus Previdência através do excelente atendimento de seu público interno e externo, visando a sua consolidação.	e) Firmar parcerias institucionais para desenvolvimento de atividades relacionadas aos diversos programas;	Anualmente	Diprev
		f) Divulgar as notícias sobre o desempenho da Manaus Previdência nas mídias sociais;	Mensal	Ascom
	1.1.4 Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz.	g) Dispor de mecanismos de comunicação eficaz com o segurado como Fale Conosco, Call Center, E-SIC, e-mail e outros;	Maio/17	Presi / Astec
		h) Realizar Anualmente Audiência Pública.	Anual	Presi

## 2. FINANCEIRO (ORÇAMENTO) – Resultados para a Sociedade

OEO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
2.1 Manter a Sustentabilidade da Previdência Municipal	2.1.1 Manter o equilíbrio financeiro e atuarial, visando a melhoria contínua da sua performance no mercado.	a) Acompanhar mensalmente a performance da arrecadação das receitas de várias fontes diversas, das folhas de pagamentos dos segurados, analisando constantemente a relação entre receita X despesa;	Jan à Dez de 2017 à 2020 Implementação	Presi/ SFIN / SMAN
		b) Acompanhar os números de concessões de aposentadorias e pensões concedidas por mês e o quantitativo de benefícios extintos;	Mensal	Presi / Diprev
	2.1.2 Garantir a consistência da base cadastral com o Censo 2016 e o Recadastramento anual.	c) Buscar rentabilidade da meta atuarial e manter a constante capitalização;	Mensal/Anual	Presi/ Supinv
		d) Realizar o recenseamento dos servidores ativos e inativos do Município de Manaus;	Executado o Censo em 2016	
	2.1.3 Participar ativamente das decisões da Prefeitura de Manaus, relacionadas a política de previdência municipal.	e) Realizar o Recadastramento dos Aposentados e Pensionistas;	Implementação	Diprev
		f) Criar mecanismos para recensear os servidores ativos;	2017	
	2.1.4 Manter válido o Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP.	g) Elaborar o Relatório Atuarial;	Anual – de 2016 à 2020	Atuário
		h) Acompanhar mensalmente o Passivo Atuarial;	Mensal	Presi / Atuário
		i) Participação da presidência nas reuniões semanais com o prefeito;	Semanal	Presi
		j) Acompanhar constantemente a validade do certificado de regularidade, atendendo às exigências da Previdência Social.	Semanal	Presi

### 3. PROCESSOS INTERNOS

OEO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
3.1 Aumentar a Eficiência nos Processos Previdenciários	3.1.1 Melhorar os processos previdenciários, reduzindo o tempo de concessão de benefício.	a) Monitorar e controlar os prazos, em dias úteis, para a concessão de benefícios de pensão e aposentadoria, melhorando a sistemática adotada em procedimentos;	Ago/2017	Diprev / Astec
	3.1.2 Consolidação da Gestão Eletrônica de Documentos através da Implantação do Workflow, visando maior controle da tramitação e prazos internos.	b) Implantar o Módulo workflow para controle de prazos dos processos previdenciários e administrativos;	Ago/2017	Astec / Diprev
	3.1.3 Implantar o Sistema de indicadores em BI – Business Intelligence –, com vistas a facilitar a tomada de decisões.	c) Migrar os dados dos indicadores de desempenho, controlados por meio de planilhas eletrônicas, da Previdência Municipal (desde 2015) para o BI;	Abril/2017	Astec
	3.1.4 Certificação da ISO 9001:2008 com vistas a melhorar continuamente os processos.	d) Treinar gestores para o manuseio do BI, bem como para elaboração de relatórios gerenciais para tomada de decisões;	Mai/2017	Astec / Semef
	3.1.5 Implantação do Pró-Gestão – certificação institucional dos Regimes Próprios de Previdência.	e) Manter a implementação e certificação ISO 9001 na autarquia e realizar o Upgrade para a versão 2015;	2017/2018	Presi / Astec
	3.1.6 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.	f) Implementar as práticas apontadas pelo Pró-Gestão nos processos organizacionais;	Setembro/2017	Presi / Astec
	3.1.7 Participação do Prêmio de Qualidade de Gestão – PQA - na Modalidade “Gestão Pública” com vistas a aderir às boas práticas de gestão da administração Pública.	g) Participar do prêmio Aneprem e implementar as práticas ainda não atendidas pela autarquia; h) Participar do Programa Qualidade Amazonas e implementar boas práticas do Gespública (programa federal). i) Criação do Centro de Digitalização.	Agosto/2017 Dezembro/2017 Dezembro/2017	Presi / Astec Diprev / Geprev

### 3. PROCESSOS INTERNOS

OEO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
3.2 Fomentar a Educação Previdenciária	3.2.1 Fortalecer o Manaus Previdência Itinerante, difundindo a cultura previdenciária.	a) Realizar palestras e oficinas aos órgãos do Executivo Municipal, além do Legislativo da mesma esfera, com emissão de simulações de aposentadoria e certidões de tempo de contribuição;	2017 – 2020	Diprev
	3.2.2 Firmar parcerias com o executivo/legislativo municipal para a execução de cursos sobre a Previdência Municipal.	b) Prospectar parcerias no executivo/legislativo municipal para planejamento e realização de cursos e palestras sobre a temática previdenciária;	2017-2018	Diprev
	3.2.3 Firmar parceria com a ESPI para realização de palestras para o executivo/legislativo sobre o tema “reforma da previdência”.	c) Programar junto à ESPI curso de formação e palestras sobre a reforma da previdência;	2017	Astec / SGEP / Diprev
	3.2.4 Difusão da Cartilha Previdenciária, da Carta de Serviços da Manaus Previdência, e Informativo da Manaus Previdência Notícias aos segurados e à sociedade.	d) Difundir os materiais de cunho promocionais em redes sociais, itinerante, portal, setor de atendimento, entre os servidores e etc.	2017	Astec / Ascom
		e) 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.	2018	Diprev/ Psico

## 4. APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OEO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
4.1 Desenvolver os Recursos Humanos	4.1.1 Desenvolver competências e cultura voltada aos valores, aos resultados, à qualidade e à responsabilidade socioambiental.	a) 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;	2017-2018	Presi/ Sgep
	4.1.2 Treinar e capacitar constantemente os servidores e colaboradores internos objetivando sua capacitação técnica, operacional e comportamental com foco no cumprimento integral da missão da Manaus Previdência junto ao seu público.	b) Realizar o Levantamento de Necessidade de Capacitação – LNC - anual;	2017-2020	Diprev/ Sgep
	4.1.3 Manter sempre os servidores/ colaboradores comprometidos e entusiasmados pelo seu trabalho, proporcionado por um clima organizacional positivo, em que a satisfação, a produtividade e a transparência contribuam para o cumprimento integral da missão Institucional da Manaus Previdência.	c) Programar treinamentos anuais de acordo com a LNC;	Abril/2017	Astec / Sgep
		d) Internalizar a cultura da qualidade com foco nos valores, resultados e responsabilidade socioambiental por meio de integrações, programas e eventos internos;	Maior/2017	Presi /Astec / Sgep
		e) Criar um sistema de avaliação do desempenho individual dos servidores / colaboradores internos;	2017/2018	Dirafi / Sgep
		f) Criação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS;	Setembro/2017	Presi
		g) Posse das 5ª e 6ª turmas de servidores aprovados no concurso Público e consolidação da grade de Treinamento para qualificação dos servidores concursados e qualificados nas áreas da Manaus Previdência.	Fev-Maior de2017	Presi / Astec
		h) Realização de Pesquisa de Clima Organizacional.	Setembro /2017	Presi / Sgep

OEO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	PRAZOS	RESP.
4.2 Modernizar a Infraestrutura	4.2.1 Prover soluções tecnológicas integradas e seguras.	a) Buscar soluções para integrar os sistemas de modo a facilitar a transmissão de informações, proporcionando eficiência, eficácia e efetividade nos resultados Ex.: Integração do SIGED da prefeitura com o SIGED da Câmara Municipal, dar carga no SIPREV com dados do censo;	Ago/2017	Diprev / Astec
	4.2.2 Investir constantemente na modernização e no desenvolvimento de Tecnologia de Informação como forma de sempre oferecer uma melhor prestação de serviço aos segurados e beneficiários bem como aos clientes internos da Manaus Previdência.	b) Implantar e consolidar o Business Intelligence a fim de subsidiar os indicadores de desempenho da Manaus Previdência;	Maio/2017	Astec / Diprev
	4.2.3 Garantir a estrutura física adequada às necessidades da Manaus Previdência, contemplando critérios de funcionalidade, padronização e conforto.	c) Implantar os processos de recadastramento por meio de leitores ópticos de scanners aos aposentados e pensionistas;	2016 - Concluído	Astec / Semef
		d) Consolidar o uso do Sistema Integrado de Gestão Eletrônica de Documentos – SIGED;		Presi / Astec
		e) Transição do Uso do pacote office da Microsoft por LibreOffice;	Agosto/2017	Presi / Astec
		f) Migração dos arquivos do Windows para plataforma Linux, com objetivo de melhorar a segurança e administração, otimizar o gerenciamento do backup, bem como promover a economicidade com aquisição de licença WinSvrCAL por usuário;	Junho / 2017	Presi / Astec
		g) Criação de Uma Política de Segurança da Informação.	ABril/2017	Presi / Astec
		Maio/2017		

## 5W2H – Plano de Ação Individual

		<b>PLANO DE AÇÃO SIMPLIFICADO</b>			FOLHA: 01/01	MANAUS PREVIDÊNCIA
<b>META: IMPLANTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO PRÓ-GESTÃO ATÉ SETEMBRO/2017.</b>						
ITEM	O QUE	QUEM	QUANDO	QUANTO	STATUS	OBSERVAÇÃO
1	Diagnóstico da Manaus Previdência	<b>Marcelo Magaldi e Assessoria Técnica</b>	Até Fev/17	R\$ 0,00	<b>Executado</b>	Fechar diagnóstico com presi.
2	Apresentação do Diagnóstico da Manaus Previdência aos gestores	<b>Marcelo Magaldi e Assessoria Técnica</b>	16/03/2017	R\$ 0,00	<b>Executado</b>	Apresentação com base n Manual do Pró-Gestão.
3	Adesão ao Pró-Gestão	<b>Marcelo Magaldi e Assessoria Técnica</b>	30/08/2017	R\$ 0,00	<b>Planejado</b>	O Manual não faz referência aos valores relativo à adesão e previsão do lançamento final do Manual é agosto17 e a adesão em set/17.
4	Contratação da empresa certificadora:	<b>Gerafi</b>	01/08/2017	R\$ 0,00	<b>A Ser Iniciado</b>	Após a Adesão e Credenciamento das empresas.
	Solicitação de Orçamentos		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Envio de Memo ao Diretor-Presidente		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Aprovação do Diretor-Presidente		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Solicitação de Autuação Processual		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Autuação Processual		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Projeto Básico		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Mapa Comparativo de Preços		01/08/2017	R\$ 0,00		
	Contratação da empresa certificadora		01/08/2017	R\$ 0,00		
5	Monitorar os planos das ações já existentes juntos aos setores.	<b>Marcelo Magaldi e Assessoria Técnica</b>	Contínuo	R\$ 0,00	<b>Em andamento</b>	
6	Estabelecer os planos de ações (faltantes) a serem implementadas das respectivas áreas.	<b>Gestores</b>	30/04/2017	R\$ 0,00	<b>A Ser Iniciado</b>	
7	Acompanhar a implementação dos PDCA's dos itens 5 e 6.	<b>Marcelo Magaldi e Assessoria Técnica Todos</b>	Contínuo	R\$ 0,00	<b>Em andamento</b>	
8	Marcar auditoria com a empresa certificadora: presencial ou offsite.	<b>Marcelo Magaldi e Assessoria Técnica</b>	Outubro	R\$ 0,00	<b>Planejado</b>	
9						
10						
Data: 1/02/2017		Revisão: 01 Data: 20/04/17	Elaborado por: Márcia Assunção		Aprovado por: Marcelo Magaldi	

## ORÇAMENTOS

Os Planos Orçamentários para cada ação contemplada no Planejamento Estratégico estão previstos no PPA 2014-2017, bem como nas Leis de Diretrizes Orçamentárias - LDO e Leis Orçamentárias Anuais estabelecidas - LOA nesse período, acompanhadas mensalmente pela presidência e demais gestores da autarquia.

<http://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/>

## **ÓRGÃOS SUPERIORES COLEGIADOS DE GESTÃO DELIBERATIVA**

CONSELHO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA (CMP)

Presidente: Marcelo Magaldi Alves

CONSELHO DIRETOR (CODIR)

Presidente: Marcelo Magaldi Alves

CONSELHO FISCAL (COFIS)

Presidente: Raimundo Nonato de Oliveira

COMITÊ DE INVESTIMENTOS (COMINV)

Presidente: Raquel Ale Campos

## **ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**

DIRETOR-PRESIDENTE: Marcelo Magaldi Alves

DIRETORA DE PREVIDÊNCIA: Daniela Cristina da Eira Corrêa Benayon

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS: Silvino Vieira Neto

## **ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO DIRETO**

PROCURADORA-CHEFA: Iza Amélia de Castro Albuquerque

AUDITOR-CHEFE: Lázaro Amorim Francisco Soares Filho

CHEFE DE GABINETE: Cláudia da Costa Feijão

ASSESSORIA TÉCNICA: Márcia de Oliveira Assunção

ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO: Marcia Claudia Senna

## **ÓRGÃO COLEGIADO CONSULTIVO E DE FISCALIZAÇÃO**

CONSELHO FISCAL (COFIS)

Presidente: Raimundo Nonato de Oliveira

Av. Constantino Nery, nº 2.480 - Chapada

Manaus/AM – CEP: 69.050-001

Tel: (92) 3186-8000

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

