



Secretaria de Gestão



SUMÁRIO

NOTA DO DIRETOR	3
APRESENTAÇÃO	4
IDENTIDADE E PROPÓSITO	5
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	7
ORGANOGRAMA	8
OBJETIVOS	9
METODOLOGIA	10
ANÁLISE SWOT	12
ESTRATÉGIAS	13
DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	15
MAPA ESTRATÉGICO	17
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	22
INDICADORES E METAS	25
CONCLUSÃO	29

NOTA DO DIRETOR

Consoante informações que serão apresentadas nesse planejamento estratégico, para o quinquênio 2021-2025 estimulados pelo cenário alcançado pela atual gestão, diante dos bons resultados advindos do esforço interno de toda equipe na gestão desde 2017.

Anteriormente, várias ações foram desenvolvidas visando melhorias dos processos e alcance de procedimentos mais efetivos. Desse modo, os planos desenvolvidos contribuíram para a modernização da gestão previdenciária, bem como os projetos de melhoria contínua, possibilitaram a maior eficiência e eficácia do RPPS visando uma base de dados atualizada e consistente.

A implementação do Software de Gestão Previdenciária vem proporcionando atendimento descentralizado do segurado, reduzindo consideravelmente o tempo para a concessão de benefícios previdenciários, proporcionando maior eficiência na gestão integrada entre os colaboradores. Além disso, com a reforma da previdência tornase oportuno o desenvolvimento de métodos para a educação previdenciária da população, bem como a adequação ao atual cenário, sendo um grande desafio que enfrentamos.

Desse modo, é imprescindível realizar o planejamento, através de uma visão de aprimoramento futuro e levando em consideração a sua viabilidade de alcance. Nesse contexto as estratégias da Diretoria Geral de Previdência, órgão que gere o Fundo Municipal de Previdência do Servidor, estão definidos para o quinquênio 2021-2025, objetivando proporcionar o desenvolvimento institucional e garantir a satisfação do servidor municipal de Salvador no que tange o sistema previdenciário.

Atenciosamente,

Daniel Ribeiro Silva

Diretor Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão

APRESENTAÇÃO

Contextualização:

O presente documento busca a efetividade das atividades da unidade gestora do Fundo Municipal de Previdência dos Servidores – FUMPRES, em adequação com a LOA e LDO do município de Salvador-BA.

A gestão atual está voltada para ações que possibilitem maior flexibilidade na atuação preventiva e corretiva, permitindo maior dinamismo na gestão e menor tempo de resposta às mudanças, bem como a priorização da satisfação dos servidores e seus dependentes. Diante disso, torna-se oportuno traçar objetivos para o desenvolvimento de um planejamento estratégico eficiente.

O planejamento estratégico é o processo de elaboração de um plano de ação, visando auxiliar nas atividades que serão realizadas. Em outras palavras, a organização reconhece a situação atual e desenvolve uma projeção de futuro. Logo o planejamento requer características estabelecidas conforme abaixo:

- 1. Esforço organizacional contínuo;
- 2. Realizar a leitura da organização;
- 3. Diagnosticar ambiente interno e externo;
- 4. Estabelecer estratégias em iniciativas concretas;
- 5. Promover a integração setorial;
- 6. Monitorar o andamento das atividades.

Vale ressaltar que o planejamento estratégico serve como um guia para todas as ações que serão realizadas no período estabelecido, no caso cinco anos. Diante disso, é importante garantir que os esforços empregados na conquista dos objetivos estratégicos valham a pena em uma visão macro da organização. No sistema de previdência esse planejamento tem por objetivo a satisfação dos anseios e demandas de interesse dos segurados e dos seus dependentes do RPPS Municipal do Salvador nos exercícios de 2021 à 2025.

IDENTIDADE E PROPÓSITO

Ao longo dos anos, a previdência dos servidores municipais do Salvador se adaptou à realidade temporal para se adequar às características demográficas, sociais e históricas. Com a união do Montepio dos Servidores Municipais do Salvador (MSMS) com a Fundação de Assistência Médica ao Servidor Municipal (FAMSER), foi criado o Instituto de Previdência do Salvador (IPS) pela Lei n° 2.456, de 15 de janeiro de 1973.

Em 2016, a Lei n° 9.186/2016 determinou a extinção do Instituto de Previdência do Salvador (chamado de Previs), transferindo atividades, acervo e pessoal para a Diretoria Geral de Previdência (DPR), que seria criada por força da Lei n° 9.216/2017. Além da diretoria, o sistema de gestão do RPPS municipal é integrado pelos: (I) Conselho Municipal de Previdência do Servidor — COMPRES; (II) Conselho Fiscal; (III) Comitê de Investimentos (IV) e o próprio Fundo Municipal de Previdência do Servidor — FUMPRES.

Além disso, em 2021 o Decreto nº 34.253/2021 estruturou a Diretoria Executiva no âmbito do Fundo Municipal de Previdência do Servidor – FUMPRES, composta por:

- I. Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão;
- II. Gerência de Benefícios Previdenciários da Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão;
- III. Gerência de Assistência Financeira da Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão;
- IV. Gerência de Controle de Processos e Avaliação de Riscos da Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão;
- V. Assessoria de Apoio da Gestão do RPPS e RPC da Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão; VI. Assessoria de Compensação Previdenciária da Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão;

VII. (VII) Assessoria Especial de Informações e Apoio aos Conselhos da Diretoria Geral de Previdência da Secretaria Municipal de Gestão

VIII. (VIII) Unidade de Contabilidade e Gestão dos Recursos do RPPS.

Abaixo está exposta a direção estratégica da organização que permite que a reflexão sobre o papel na sociedade e sobre a visão de futuro do órgão público:



Missão

Gerir o RPPS municipal, garantindo os recursos necessários a continuidade do Regime de Previdência considerando os princípios que regem o direito previdenciário, no tocante a participação do segurado e a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial.



Visão

Assegurar aos beneficiários do Regime, as concessões e o pagamento dos benefícios previdenciários de forma ininterrupta a partir de uma gestão eficiente, transparente e participativa sem comprometer as contas públicas.



Valores

Respeito; Modernidade; Responsabilidade; Moralidade; Ética; Transparência; Presteza.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

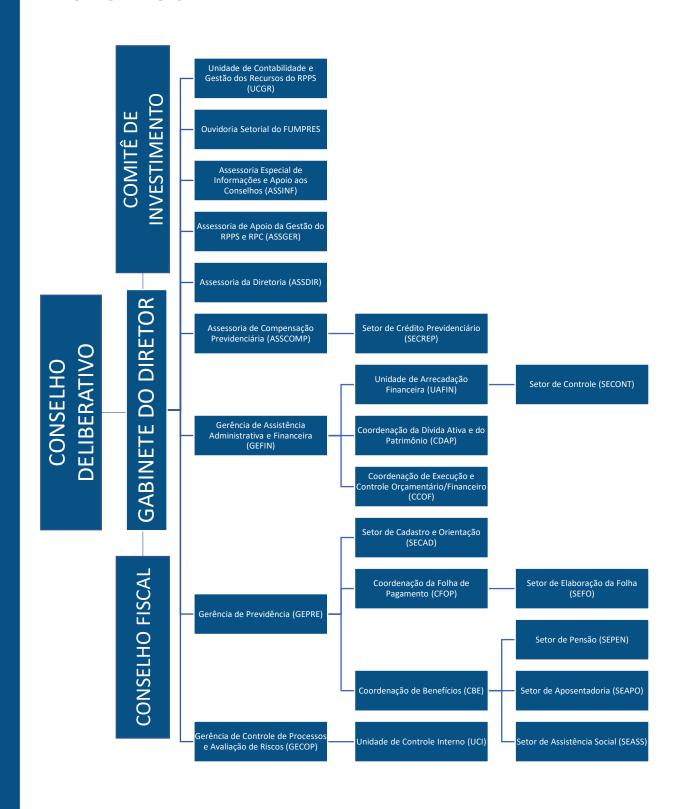
Órgãos Colegiados:

- Conselho Municipal da Previdência do Servidor COMPRES;
- Conselho Fiscal do Fundo Municipal da Previdência do Servidor;
- Comitê de Investimentos.

1. DIRETORIA DE PREVIDÊNCIA

- 2. Ouvidoria Setorial do FUMPRES;
- 3. Assessoria Especial de Informações e Apoio aos Conselhos;
- 4. Assessoria da Diretoria de Previdência;
- 5. Assessoria de Compensação Previdenciária:
 - 5.1. Setor de Créditos Previdenciários.
- 6. Assessoria de Apoio da Gestão do RPPS e RPC;
- 7. Unidade de Contabilidade e Gestão dos Recursos do RPPS;
- 8. Gerência de Controle de Processos e Avaliação de Riscos:
 - 8.1. Unidade de Controle Interno.
- Gerência de Assistência Administrativa e Financeira:
 - 9.1. Unidade de Arrecadação Financeira:
 - 9.1.1. Setor de Controle Contábil.
 - 9.2. Coordenadoria da Dívida Ativa Previdenciária e do Patrimônio;
 - 9.3. Coordenadoria de Execução e Controle Orçamentário Financeiro.
- 10. Gerência de Previdência:
 - 10.1. Setor de Cadastro e Orientação;
 - 10.2. Coordenadoria de Folha de Pagamentos de Benefícios Previdenciários:
 - 10.2.1. Setor de Elaboração da Folha de Pagamento do FUMPRES.
 - 10.3. Coordenadoria de Benefícios:
 - 10.3.1. Setor de Aposentadoria;
 - 10.3.2. Setor de Pensão;
 - 10.3.3. Setor de Assistência Social

ORGANOGRAMA



OBJETIVOS

A gestão estratégica trata em primeiro lugar da formulação de métodos que determinem rumos ou formas de atingir objetivos. Essas estratégias são reunidas no planejamento que deve ser implementado e controlado.

OBJETIVO GERAL

Garantir que a Diretoria Geral de Previdência do município de Salvador esteja no caminho mais adequado em termos de eficiência e gestão, bem como obter reconhecimentos que potencializem os trabalhos executados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1. Realizar um panorama situacional da DPR a partir do ponto de vista da Diretoria Executiva, servidores e colaboradores por meio da identificação de gargalos, visando análise de medidas e estabelecimento de metas;
- 2. Definir metodologias que agregam valor ao serviço fornecido aos servidores municipais, utilizando sempre o princípio de melhoria contínua;
- 3. Obter subsídios para revisar a missão, visão e as estratégias para o funcionamento eficientes das atividades realizadas pela Diretoria Geral de Previdência;
- 4. Realizar análise do ambiente interno e ambiente externo, visando avaliar e compreender a atual situação da organização, bem como auxiliar nas tomadas de decisões através do desenvolvimento do diagnóstico detalhado das oportunidades, ameaças, forças e fraquezas.

METODOLOGIA

Levantando iniciativas através de metodologias que proporcionem definir as metas estratégicas com embasamento e foco na priorização para alcançar a visão e missão da organização, segue abaixo as ferramentas e metodologias de gestão estratégica adotadas:

• **Brainstorming:** Promover ideias e discussão em grupo com o intuito de resolver problemas, conceber um trabalho criativo e explorar a capacidade intelectual;

UTILIZAÇÃO: Reuniões, Projetos de mudança na cultura organizacional, Reestruturação dos setores e procedimentos.

- Matriz SWOT: Ferramenta que examina o ambiente interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças) buscando encontrar oportunidades de melhoria e otimização do desempenho.
 - **UTILIZAÇÃO:** Entender a realidade da organização e servir como ponto de partida para planejar estratégias.
- Balanced Scorecard (BsC): Metodologia que tem como princípio a medição do desempenho e a definição de estratégias para o planejamento através de quatro perspectivas, sendo elas: financeira, segurados, processos internos e aprendizado e crescimento.
 - **UTILIZAÇÃO:** Mensurar e gerenciar as iniciativas que servirão no progresso para alcançar as metas e objetivos da DPR.

• **Benchmarking:** Estudo de concorrência para identificar novas oportunidades ou desenvolver estratégias e habilidades através de experiências de outras organizações.

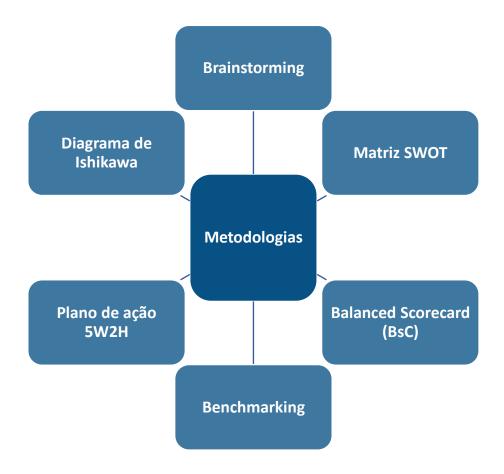
UTILIZAÇÃO: Análise das melhores práticas usadas por setores de outros órgãos públicos que poderão se adequar a DPR.

• **Plano de ação 5W2H:** Checklist administrativo de atividades, prazos e responsabilidades.

UTILIZAÇÃO: Definir passos para projetos, contemplando o que será feito, porque, onde, quem irá fazer, quando será feito, como e quanto custará.

• **Diagrama de Ishikawa:** Ferramenta para auxiliar na analise a procura da causa principal de um problema.

UTILIZAÇÃO: Identificação de gargalos, Utilização em projetos.



ANÁLISE SWOT

FORÇAS (STRENGTHS)

\$1: Renovação da equipe;

S2: Ativo patrimonial existente;

S3: Qualificação da equipe gestora;

S4: Sistema de gestão;

\$5: Previdência complementar;

S6: Restruturação de Unidade de Controle Interno;

\$7: Credenciamento de Fundos;

S8: Poupança pública;

FRAQUEZAS (WEAKNESSES)

W1: Inexistência de uma Política de Segurança da Informação do FUMPRES:

W2: Uso de controles manuais em planilhas eletrônicas;

W3: Profissionais servidores com baixo nível de qualificação;

W4: Descentralização do sistema de gestão de pessoas;

W5: Situação atuarial deficitária;

W6: Paralização dos processos nas secretarias para tratativas de diligências;

W7: Ausência de regularização patrimonial;

W8: Falta de conhecimento das regras previdenciárias.

OPORTUNIDADES (OPPORTUNITIES)

O1: Capacitação profissional;

O2: Receita financeira de aluguel;

O3: Esforço político;

O4: Sistema de controle interno;

O5: Economia da contribuição patronal através da Previdência complementar;

O6: Adaptações nos métodos de medição e monitoramento;

O7: Programas de Educação Financeira e Previdenciária;

O8: Crescimento do PIB.

09: Reforma da Previdência

AMEAÇAS (THREATS)

T1: Reforma da previdência;

T2: Aumento da taxa de mortalidade de ativos;

T3: Cenário economicamente instável;

T4: Instabilidade política;

T5: Opinião pública adversa a decisões previdenciárias;

T6: Aumento de crimes tecnológicos;

T7: Fraudes para concessão de benefícios de pensão

ESTRATÉGIAS

- S101: Contratação de treinamento para colaborados;
- **\$106**: Implementação da gestão por resultados com base em indicadores;
- S202: Aumento da receita através de aluguel de imóveis;
- \$203: Concentração de esforços nos problemas com maior impacto no déficit;
- S2O5: Estruturação da previdência complementar;
- S301: Incremento na eficiência e qualidade operacional;
- **\$406**: Aprimoramento contínuo dos métodos de monitoramento com a utilização do sistema de Gestão Previdenciária;
- **\$505**: Economia da contribuição patronal através da Previdência Complementar;
- **\$604:** Aperfeiçoamento do controle interno através de ferramenta automatizada;
- S708: Ações de acompanhamento do PIB para incremento da receita;
- **\$808**: Ações de alocação adequada para aumento da rentabilidade da poupança;
- **\$902**: Aumento de recursos para aplicação no mercado financeiro;
- S1T1: Monitoramento dos servidores em abono permanência;
- S2T3: Acompanhamento do valor de mercado dos imóveis;
- S4T5: Monitoramento dos impactos das mudanças legais e aceitação da população;
- S4T6: Implantação de políticas de backup e segurança dos dados;
- S5T5: Aceitação da população para novos regimes previdenciários;
- S6T7: Itensificação do controle interno
- S7T3: Diversificação da carteira visando aumento da rentabilidade;
- S7T4/S8T3: Monitoramento do mercado financeiro;
- W2O6: Reformulação dos indicadores de desempenho;

- W301: Melhoria da capacidade técnica dos servidores;
- W502/W702: Ações para regularização do patrimônio físico junto à SEFAZ e cartórios;
- W509: Redução do déficit atuarial com reforma da previdência com aumento de alíquota;
- W606: Celeridade nos processos de concessão de benefício de pensão/aposentadoria;
- W807: Ações que promovam marketing para educação previdenciária;
- W1T6: Ações de Melhoria da Segurança da Informação;
- W8T5: Ações que promovam o maior conhecimento das regras previdenciárias;



DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Desenvolvimento institucional
- Adequações da previdência

OBJETIVOS SETORIAIS

 Promover a sustentabilidade do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS

METAS PROPOSTAS

- Governança
- Certificação e prêmios nacionais
- Tecnologia e Segurança da Informação
- Capacitação profissional
- Aumento do percentual de satisfação no atendimento
- Equilíbrio Atuarial e Financeiro

PROJETOS E PROCESSOS ESTRATÉGICOS

- Comitê de Avaliação de Riscos
- Previdência Complementar
- Certificação Pró-Gestão
- Certificação ISO 9001
- Profissionalização dos Colaboradores
- Rentabilidade Segura
- Recuperação de valores de títulos
- Sistema Papel Zero

Levantando iniciativas com metodologias de qualidade, através do BSC são levados em consideração quatro perspectivas da gestão estratégica para a formação de indicados da organização, sendo elas evidenciadas a seguir:



- 1. **Financeira:** Analisar de que forma o FUMPRES poderá garantir o equilíbrio financeiro e atuarial;
- 2. **Processos Interno:** Identificar os processos que mais tem impacto na organização e direcioná-los à excelência;
- 3. **Aprendizado e Crescimento:** Definir objetivos estratégicos que visem o aperfeiçoamento dos colaboradores;
- 4. **Segurado:** Definir métodos para satisfazer os segurados e tornar real a visão de futuro da organização.

Visando seguir uma ordem que proporcione o direcionamento da Diretoria Geral de Previdência do município de Salvador, define-se as diretrizes estratégicas:

MAPA ESTRATÉGICO

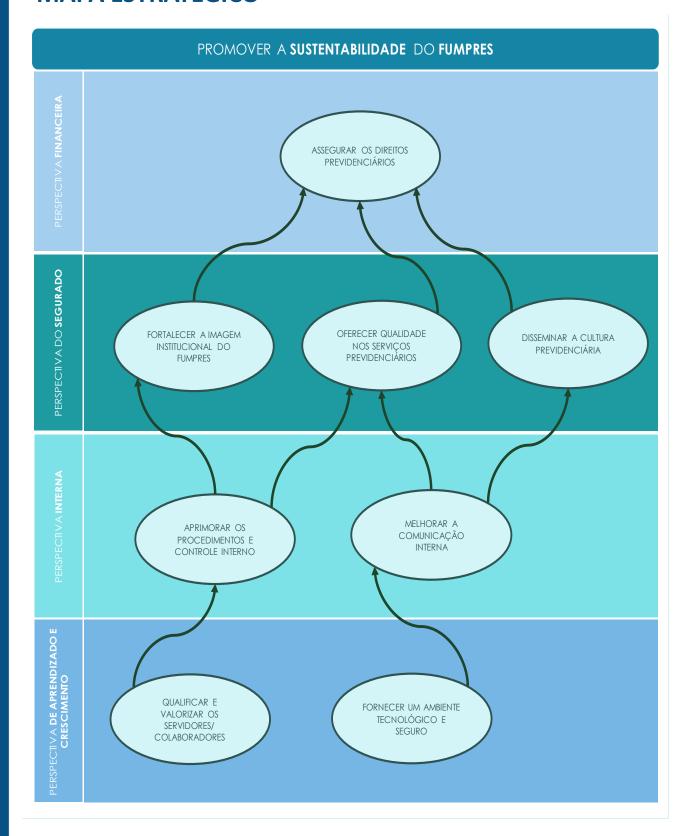
O planejamento define a relação da organização tanto com o ambiente interno como o externo. Dentro desse contexto, o mapa estratégico tem a função de fornecer um modelo que demonstra como as estratégias ligam-se aos processos organizacionais, analisando a situação gerencial sob as quatro perspectivas.

A construção do mapa permite que a organização esclareça a lógica de qual método e caminho seguir para agregar valor ao serviço fornecido. Além disso, através do mapa estratégico é possível alinhar os objetivos com as medidas de desempenho a serem tomadas.

Portanto, pode-se dizer que o mapa é a representação visual da estratégia que será adotada pela organização. No que tange a Diretoria Geral de Previdência, o mapa estratégico foi desenvolvido com detalhamento nas diferentes perspectivas essenciais, facilitando a gestão e comunicação entre os setores, conforme os objetivos definidos. Além disso, o BsC foi desenvolvido atendendo tanto o ambiente interno que se refere ao funcionamento da organização envolvendo as atividades da gestão, quanto o ambiente externo que envolve os fatores positivos e negativos que possam atingir o desempenho ou área do setor público em uma visão macro, como a situação política e fatores sociais.

Diante disso, foram estabelecidas rotinas de execução dos processos de curto prazo que mantém o foco na visão a longo prazo, visando o controle e acompanhamento de indicadores de desempenho. As atribuições de funções aos colaboradores foram definidos através das iniciativas estratégicas e no plano de ação anual, bem como as definições de metas SMART (específica, mensurável, atingível, relevante e temporal) para cada setor da Diretoria Geral de Previdência.

MAPA ESTRATÉGICO



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos (OE) foram estabelecidos com base no diagnóstico situacional da Análise SWOT (ambiente interno e externo ao FUMPRES), alinhando-o às perspectivas do Balanced Scorecard (BSC), a saber, Aprendizado e Crescimento, Procedimentos Internos, Segurado e Financeiro transcritos como Resultados no Mapa Estratégico resultando em oito objetivos estratégicos organizacionais, os quais são descritos abaixo por perspectiva:

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE1: QUALIFICAR E VALORIZAR OS SERVIDORES/COLABORADORES

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: Promover a qualificação e capacitação continuada dos servidores/colaboradores, com foco nos conhecimentos técnicos, gerenciais e estratégicos, de forma a inspirá-los e engajá-los para superarem obstáculos, impulsionando a proatividade e comprometimento de todos os servidores com os objetivos institucionais do FUMPRES.

OE2: FORNECER UM AMBIENTE TECNOLÓGICO E SEGURO

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: Garantir aos segurados, beneficiários e servidores do FUMPRES o atendimento das suas expectativas e necessidades quanto a uma infraestrutura física adequada, resultando assim, em melhoria nas condições de trabalho, bem como uma infraestrutura lógica, através do provimento de soluções tecnológicas de modo a subsidiar a implementação da previdência digital, utilizando softwares seguros e de alto desempenho, e que garantam a disponibilidade e confidencialidade, e com isso, disseminar informação com transparência e eficiência.

PERSPECTIVA: INTERNA

OE3: APRIMORAR OS PROCEDIMENTOS E CONTROLE INTERNO

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: Esse objetivo consiste no mapeamento das atividades executadas pelas principais áreas do FUMPRES visando identificar potenciais falhas, gargalos, burocratizações e quedas de desempenho, além de propor soluções de melhorias pautadas por eficiência, eficácia e efetividade das atividades operacionais e que impactam positivamente no desempenho da prestação de serviços públicos aos cidadãos.

OE4: MELHORAR A COMUNICAÇÃO INTERNA

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: Desenvolver competências necessárias para a comunicação assertiva e que favoreçam a harmonia organizacional bem como a integração intersetorial do FUMPRES.

PERSPECTIVA: DO SEGURADO

OE5: FORTALECER A IMAGEM INSTITUCIONAL DO FUMPRES

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: O fortalecimento da imagem institucional do FUMPRES é resultado de um constante investimento nos processos institucionais, na busca das melhores práticas de gestão e responsabilidade previdenciária, bem como da qualidade dos serviços, da inovação pautada no desempenho institucional, na ética, transparência e cultura humanizada.

OE6: OFERECER QUALIDADE NOS SERVIÇOS PREVIDENCIÁRIOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: É compromisso do FUMPRES a prestação de serviços previdenciários com a capacidade de satisfazer as necessidades e solucionar os problemas, garantindo a satisfação do público. Esse objetivo visa aprimorar o ponto ótimo de equilíbrio entre as características técnicas e funcionais, mas sem perder o foco em potencializar o nível de satisfação do cidadão.

OE7: DISSEMINAR A CULTURA PREVIDENCIÁRIA

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: Intensificar as ações de capacitação, qualificação e treinamento aos servidores públicos, segurados, beneficiários e público em geral sobre educação previdenciária e financeira por meio dos diversos canais, 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. Além disso, esse objetivo proporciona a ampliação de conhecimentos externos através do fortalecimento de ações previdenciárias.

PERSPECTIVA: FINANCEIRA

OE8: ASSEGURAR OS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO: O objetivo abrange um conjunto de iniciativas de modo a assegurar o equilíbrio Financeiro orçamentário e o equilíbrio financeiro-atuarial através da conscientização na alocação e execução efetiva do orçamento, priorizando os investimentos estratégicos e obedecendo os mecanismos legais.

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO

- •OE1: qualificar e valorizar os servidores/colabora dores
- •OE2: fornecer um ambiente tecnológico e seguro

PERSPECTIVA: INTERNA

- OE3: aprimorar os procedimentos e controle interno
- •OE4: melhorar a comunicação interna

PERSPECTIVA: DO SEGURADO

- OE5: fortalecer a imagem institucional do FUMPRES
- OE6: oferecer qualidade nos serviços previdenciários
- OE7: Disseminar a cultura previdenciária

PERSPECTIVA: FINANCEIRA

 OE8: assegurar os direitos previdenciários

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

As iniciativas estratégicas compreendem-se em ações que irão colocar a organização em movimento para atingir as metas e objetivos. Em suma, a gestão estratégica integra os processos internos através de ações que permitem tomadas de decisões assertivas, baseada em dados e indicadores bem definidos. Diante disso, as iniciativas foram desdobradas por objetivo estratégico conforme demonstrado abaixo:

OE1: QUALIFICAR E VALORIZAR OS SERVIDORES/COLABORADORES INICIATIVAS:

- Capacitar os colaboradores
- Acompanhar periodicamente os servidores através de reuniões, fornecendo feedback sobre o desempenho e oportunidades de melhoria nas atividades que desenvolvem;
- Acompanhar e atualizar a execução do plano de capacitação;
- Propor a qualificação profissional da diretoria executiva e membros do COMPRES com certificação profissional.

OE2: FORNECER UM AMBIENTE TECNOLÓGICO E SEGURO

INICIATIVAS:

- Proteger as informações pessoais dos segurados;
- Reestruturação física dos setores;
- Disseminar ações de segurança da informação;
- Realizar o recadastramento de forma eletrônica, trazendo mais conforto e comodidade aos segurados que não precisarão se deslocar às dependências do FUMPRES.
- Automatizar processos de negócio;

OE3: APRIMORAR OS PROCEDIMENTOS E CONTROLE INTERNO; INICIATIVAS:

- Revisar normas legislativas;
- Criar estruturação de Controle Interno;
- Reestruturar as atribuições do Controle Interno;

- Buscar o aprimoramento do controle interno através de um sistema automatizado;
- Acompanhar periodicamente a conformidade/adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizerem necessárias;
- Avaliar periodicamente a necessidade de padronização das atividades, com criação POPs bem como revisar os documentos existentes;
- Publicar/Revisar a Política de Controle Interno;
- Elaborar manual de Avaliação de Risco;
- Eliminar processos físicos de concessão de benefício;

OE4: MELHORAR A COMUNICAÇÃO INTERNA

INICIATIVAS:

- Instituir programas de comunicação
- Realizar reuniões estratégicas;
- Divulgar as ações do FUMPRES em ferramentas digitais;
- Projeto servidor-ouvidor

OE5: FORTALECER A IMAGEM INSTITUCIONAL DO FUMPRES

INICIATIVAS:

- Revisar código de ética
- Certificar no Pro gestão nível III
- Inscrever em premiações nacionais
- Reformular o site com uma interface moderna e com maior facilidade de acesso às informações;
- Manter as redes sociais atualizadas;
- Realizar ações sociais;

OE6: OFERECER QUALIDADE NOS SERVIÇOS PREVIDENCIÁRIOS

INICIATIVAS:

 Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente;

- Certificar na ISO9001
- Estimular a participação e o controle social;
- Realizar pesquisa de satisfação;
- Implantar agendamento para atendimento;
- Implantar Ouvidoria Setorial do FUMPRES;
- Garantir um atendimento célere e eficaz;
- Atualizar a carta de serviços.

OE7: DISSEMINAR A CULTURA PREVIDENCIÁRIA INICIATIVAS:

- Programa Capacita FUMPRES (educação previdenciária;
- Realizar ações pós aposentadoria;
- Divulgar ações de pré-aposentadoria;
- Ampliar o networking previdenciário do FUMPRES.

OE8: ASSEGURAR OS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

INICIATIVAS

- Captar recursos financeiros mediante projetos estratégicos;
- Manter o Certificado de Regularidade previdenciária atendendo às exigências da Previdência Social;
- Acompanhar mensalmente a performance da arrecadação das fontes de receitas, analisando mensalmente a relação entre receita X despesa;
- Buscar rentabilidade da meta atuarial e manter a constante capitalização;
- Realizar o Recadastramento dos Aposentados e Pensionistas;
- Gerenciamento do patrimônio;
- Gerenciamento da arrecadação, pagamentos e concessões de benefícios;
- Manter o equilíbrio financeiro e atuarial, visando a melhoria contínua da sua performance no mercado.

INDICADORES E METAS

Visando alcançar os objetivos estratégicos definidos e acompanhar o andamento das iniciativas, foram estabelecidos indicadores e metas conforme quadros abaixo:

Número	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Indicadores	Metas	Prazo	2021	2022	2023	2024	2025	Observações	
OE1	, and the second	Capacitar os colaboradores;		Oferecer no mínimo 2 cursos anuais na área de competências dos servidores/colaboradores;	Anual	100%						
				Certificar 100% dos membros da diretoria executiva	Até dez/2022	75%						
	QUALIFICAR E VALORIZAR OS SERVIDORES/COLA!	Propor a qualificação profissional da diretoria executiva e membros do COMPRES certificada pela CVM.	Qtd de certificados;	Certificar 100% dos membros do COMPRES;	Até dez/2022	30%						
	ORADORES	Acompanhar periodicamente os servidores através de reuniões, fornecendo feedback sobre o desempenho e oportunidades de melhoria nas atividades que desenvolvem;	Pesquisa de clima organizacional; Qtd de matriz de Avaliação de Desempenho realizadas;	Realizar reunião de feedback com pelo menos 20% da equipe utilizando a ferramenta de Matriz de Desempenho (meta por gestor);	Anual a partir de 2023	Ŧ	-					
		Acompanhar e atualizar a execução do plano de capacitação;	% de execução do Plano de Capacitação Anual	Executar 70% do Plano de Capacitação Anual;	Anual a partir de 2022	81%*						
			Rotina de backups;	Realizar rotinas de backups incremental	Diárias	100%						
			Proteger as informações pessoais dos segurados;	% de Termo de confidencialidade assinados pelos colaboradores internos; Qtd de Termos de Confidencialidade de prestadores de serviços;	Garantir 100% de assinatura dos Termos de Confidencialidade	A partir de abr/2022	-					
				Reforma do auditório	Até dez/2025	-						
		Reestruturação física dos setores;	% de execução da obra;	Reforma do térreo/atendimento	Até dez/2025	-						
	FORNECER UM			Reforma do 2º andar e recepção do prédio do FUMPRES	Até dez/2022	-						
OE2	AMBIENTE TECNOLÓGICO E SEGURO	LÓGICO E GURO Disseminar ações de segurança da informação; Qtd de cards o Segurança Qtd de reuniões	Qtd de cards divulgados referentes à Segurança da Informação;	Enviar 24 cards através do e-mail institucional por ano sobre segurança da informação;	Anual a partir de 2022	-						
			Qtd de reuniões sobre a importância da Segurança da Informação;	Realizar no mínimo 2 reuniões anuais sobre Segurança da Informação;	Anual a partir de 2022	-						
		Realizar o recadastramento de forma eletrônica, trazendo mais conforto e	% de andamento da implantação do recadastramento;		۸+۸							
		comodidade aos segurados que não precisarão se deslocar às dependências do FUMPRES.	Qtd de chamados atendidos para implantação do recadastramento;	Implantar o recadastramento digital;	Até dez/2022	-						
		Automatizar processos de negócio;	Qtd de procedimentos automatizados;	Automatizar pelo menos 35 processos de negócio;	Até dez/2021	100%						

^{*} No exercício de 2021 foi alcançado o percentual equivalente demonstrado, com base na meta estabelecida.

Número	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Indicadores	Metas	Prazo	2021	2022	2023	2024	2025	Observações	
	8	Revisar normas legislativas;	Qtd de atos nomativos	Revisar 100% das normas vigentes relacionadas ao Regime Previdenciário, quando necessário	Anual	100%						
				Criação do cargo Grau 57;	Até dez/2021	100%						
		Criar gerência de Controle Interno;	% de andamento das validações do setor	Nomeação do servidor;	Até dez/2021	100%						
				Criação do setor;	Até dez/2021	100%						
		Reestruturar as atribuições do Controle Interno;	% de andamento das validações do setor	Atualização/Revisão do regimento interno;	Até dez/2022	100%						
		Buscar o aprimoramento do controle interno através de um sistema automatizado;	% de implantação do sistema de controle interno	Implantação do sistema de controle interno;	Até dez/2022	-						
OE3	APRIMORAR OS PROCEDIMENTOS E CONTROLE INTERNO	Avaliar periodicamente a necessidade de padronização das atividades, com criação POPs bem como revisar os documentos	Qtd de procedimentos desatualizados; Qtd de procedimentos revisados;	Revisar/Atualizar 100% dos POPs pelo menos uma vez ao ano;	Anual a partir de 2022	-						
	CONTROLE INTERNO	existentes;	Qtd de publicações do relatório	Divulgação trimestral do relatório de Controle Interno;	Trimestral	100%				2024 2025 Observações		
		Publicar/Revisar a Política de Controle Interno;	Conformidade dos itens;	Publicar/revisar a Política de Controle Interno	Anual	100%						
		Elaborar manual de Avaliação de Risco;	% de andamento das validações do manual	Divulgação de um manual de Avaliação de Risco;	Até mar/2022	-						
		Realizar auditoria de processos de benefícios já concedidos;	Qtd de processos auditados de concessão de benefício de pensão; Qtd de processos auditados de concessão de benefício de aposentadoria por invalidez;	Realizar auditoria em 3.000 processos até 2025	A partir de 2022, até dez/2025							
			Eliminar processos físicos de concessão de benefício;	Qtd de processos físicos de concessão de benefício;	Analisar previamente a conformidade de 100% da instrução dos processos físicos;	7(1) / ATP						
			Visita do ouvidor-servidor aos setores;	Visitar 100% dos setores internos em 7 meses;	A partir de mar/2022	-						
			Qtd de ações/eventos realizados;	Realizar 2 ações/eventos anuais para todos os colaboradores	Anual	100%						
OE4	MELHORAR A	Instituir programas de comunicação	Índice de favorabilidade/desfavorabilidade da pesquisa de Clima Organizacional	Reduzir para, pelo menos, 10% o índice de respostas desfavoráveis relacionadas ao ambiente de trabalho (equipe) apontadas pelos colaboradores na pesquisa de clima organizacional;	Anual a partir de 2022	-						
	COMUNICAÇÃO INTERNA		pesquisa de Cililla Organizacional	Obter uma melhoria de 12% no índice de favorabilidade da equipe com relação à comunicação e feedback.		-						
		Realizar reuniões estratégicas;	Qtd de reuniões mensais;	Realizar pelo menos 1 reunião mensal;	Mensal a partir de 2022	-						
		Divulgar as ações do FUMPRES em ferramentas digitais;	Qtd de ações divulgadas;	Divulgar 100% das ações do FUMPRES no e-mail institucional e whatsapp;	Mensal a partir de 2022							
		Projeto servidor-ouvidor	% de execução do projeto;	Nomear um servidor-ouvidor	Até mai/2021	100%	-	-	-	-		

Número	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Indicadores	Metas	Prazo	2021 2	2022	2023	2024	2025	Observações
	Ü	Revisar código de ética	Conformidade dos itens;	Publicar/revisar o código de ética 1 vez ao ano;	Anual	100%					
		Certificar no Pro gestão nível III	Qtd de requisitos atendidos do Manual do Pró-Gestão versão 3.2;	Atender no mínimo 21 requisitos do Pró- Gestão, no nível III;	Até abr/2022	100%					
		Inscrever em premiações nacionais	Qtd de itens atendidos no Edital dos Prêmios;	Obter premiação em pelo menos 1 associação nacional;	Anual a partir de 2022	200%*					
	FORTALECER A IMAGEM	Reformular o site com uma interface	% de execução de atualização do site	Implantação do novo layout no site;	Até dez/2022	-					
OE5	INSTITUCIONAL DO FUMPRES	moderna e com maior facilidade de acesso às informações;	Número de acessos ao site institucional;	Alcançar 85mil acessos no site instrucional por ano	Anual a partir de 2022	-					
		Manter o site institucional atualizado;	Número de matérias veiculadas no site;	Publicar pelo menos 12 matérias veiculadas no site institucional por ano;	Anual a partir de 2022	125%*					
		Realizar ações sociais;	Qtd ações realizadas;	Apoiar 4 instituições de acolhimento ao idoso até dezembro/2022;	Até dez/2022	-					
		Aumentar o engajamento no instagram do FUMPRES	Quantidade de seguidores no instagram;	Alcançar 4000 seguidores no instagram até dezembro/2025	Até dez/2025	-					
		Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente,	Tempo de resposta das manifestações ao cidadão;	Garantir que o tempo médio de resposta não exceda 5 dias úteis;	Anual a partir de 2022	-					
		Certificar na ISO9001	Qtd de requisitos atendidos da ISO 9001;	Obter certificação ISO 9001 – Sistema de Gestão da Qualidade;	Até dez/2022	-					
	OFERECER	Estimular a participação e o controle social;	Qtd de reclamações;	Receber até 3% de manifestações do tipo Reclamação ao ano;	Anual a partir de 2022	-					
OE6	QUALIDADE NOS SERVIÇOS	Realizar pesquisa de satisfação;	% de satisfação do atendimento;	Aumentar para 90% o nível de satisfação em relação ao atendimento	Anual a partir de 2022	-					
	PREVIDENCIÁRIOS	Implantar agendamento para atendimento;	% de implantação do sistema de agendamento;	Obter agendamento prévio para atendimento presencial	Até dez/2023	-					
		Implantos Outidasia Catavial da FUNADDEC.	0/ de implemberão de Ouvidavia.	Implantação de um sistema de Ouvidoria (Fala Salvador) até junho/2021.	Até jun/2021	100%					
		Implantar Ouvidoria Setorial do FUMPRES;	% de implantação da Ouvidoria;	Nomeação de um ouvidor setorial do FUMPRES até junho/2021;	Até jun/2021	100%					
		Garantir um atendimento célere e eficaz Atualizar a carta de serviços	Tempo médio de atendimento;	Manter o tempo de atendimento < 15 min ao longo do ano;	Anual	100%					
			Qtd de audiências públicas;	Realizar pelo menos 1 audiência pública por ano;	Anual	100%					
OE7		Programa Capacita FUMPRES (educação previdenciária)	Qtd de materiais divulgados sobre assuntos referentes à Previdência;	Divulgar 2 materiais por mês no instagram;	Mensal a partir de out/2021	50%					
	DISSEMINAR A CULTURA		Qtd de seminários	Realizar pelo menos 1 seminário na área previdenciária por ano;	Anual	600%					
	PREVIDENCIÁRIA	Realizar ações pós aposentadoria	Qtd de encontros	Realizar 24 encontros anuais;	Anual	93,75%	ó				
		Divulgar ações de pré-aposentadoria	Qtd de ações	Realizar pelo menos 4 ações de pré- aposentadoria ao ano	Anual	100%					
		Ampliar o networking previdenciário do FUMPRES;	Qtd de encontros realizados com outros entes federativos;	Realizar pelo menos uma reunião/visita com 3 Entes federativos	Anual a partir de 2022	-					

^{*} No exercício de 2021 foi alcançado o percentual equivalente demonstrado, com base na meta estabelecida.

Número	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Indicadores	Metas	Prazo	2021	2022	2023	2024	2025	Observações
		Captar recursos financeiros mediante projetos estratégicos	Valor de despesas administratrivas;	Redução de 30% da despesa administrativa	Anual a partir de 2022	-					2021: Suspenso por conta da pandemia, porém, teve a realização da prova de vida.
		Gerenciamento do patrimônio	Qtd de imóveis desregularizados	Regularizar pelo menos 70% de imóveis;	Anual	0%					
		Manter o Certificado de Regularidade previdenciária atendendo às exigências da Previdência Social	Cumprimento dos requisitos do CRP;	Manter o Certificado de Regularidade Previdenciária e acompanhar a validade;	Anual	100%					
		Acompanhar mensalmente a performance da arrecadação das fontes de receitas, analisando mensalmente a relação entre receita X despesa;	Valor da folha x Arrecadação	Manter uma média mensal no valor de 5 milhões de superávit (receita-despesa)	Mensal	160%					
		Buscar rentabilidade das aplicações financeiras, reduzindo assim da meta atuarial	Percentual de efetivo dos rendimentos de aplicações financeias	Aumentar rentabilidade para cobrir 100% de 1 folha dos segurados em relação ao exercício anterior;	Anual a partir de 2022	-					
OE8	ASSEGURAR OS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS	Realizar o Recadastramento dos Aposentados e Pensionistas;	Qtd de segurados recadastrados;	Recadastrar 100% dos segurados;	Anual	0%					Suspenso por conta da pandemia, porém, teve a realização da
			Qtd de benefícios concedidos;	Buscar 100% do ressarcimento dos							
		Gerenciamento da arrecadação,	№ de óbitos	pagamentos efetuados indevidamente a pessoas falecidas;	Anual a						
		pagamentos e concessões de benefícios	Valores pagos indevidamente para as consignatárias	Buscar 100% das consigntárias existentes nos contra-cheques dos falecidos;	partir de 2022	-					
		Aumentar a rentabilidade através da diversificação nos investimentos financeiros	Valor do dólar Taxa Selic Índice da Bolsa de Valores	Aumentar em 300% o rendimento em relação ao exercício anterior	Anual	199%					
		Obter diagnóstico de possíveis receitas e	Qtd de CTCs emitidas no FUMPRES	Analisar 100% das CTCs emitidas a partir de 2001	Anual a						
		despesas do FUMPRES entre RPPS	Qtd de processos de abono de permanência	Analisar 100% dos processos de abono de permanência a partir de 2019	partir de 2022	-					

CONCLUSÃO

O acompanhamento dos resultados das metas, bem como o plano de ação anual, ocorrerá periodicamente pela Diretoria Executiva. Os resultados servirão de base para a revisão anual do planejamento estratégico.

Diante disso, a implementação do planejamento estratégico da Diretoria Geral de Previdência, oferece ferramentas essenciais para o alcance dos objetivos de desempenho institucional, proporcionando a preparação para os problemas que podem surgir a longo prazo e ampliando a visão para as oportunidades de melhoria.

O planejamento atua como um ponto inicial para todas as ações que serão desenvolvidas na gestão, permitindo o fortalecimento da comunicação, programação dos investimentos, bem como o auxílio na identificação de gargalos e nas tomadas de decisões. Além disso, permite que a organização se torne menos vulnerável às movimentações que afetam o sistema previdenciário.

DIRETORIA EXECUTIVA

Daniel Ribeiro Silva

Diretor de Previdência

Clarissa Silva Barboza de Aquino Assiz

Calarina Aquino Amiz

Assessora de Apoio da Gestão do RPPS e RPC

Rosana Mendes Falcão

Gerente de Previdência

Hellen de Oliveira Cruz Costa

Assessora de Compensação Previdenciária

Eleyza de Souza Pinto da Silva

Gerente de Controle de Processos e Avaliação de Riscos

Rosevaldo Cosmo Cirilo de Carvalho (Servidor Efetivo)

Gestor da Unidade de Contabilidade e Recursos do RPPS

Isabela Freitas Machado Rocha

Gerente Administrativa e Financeira

Tainá da Silva Barros

Assessora Especial de Informações e Apoio aos Conselhos



(71) 3202-3400

previdencia@salvador.ba.gov.br

www.previdencia.salvador.ba.gov.br

@fumpres O



Secretaria de Gestão

