



Planejamento Estratégico

2026 -2030

→ Apresentação

O Planejamento Estratégico 2026–2030 do Fundo Municipal da Previdência de Salvador (FUMPRES) foi construído com base em uma abordagem técnica de gestão de projetos, estruturada para orientar as ações institucionais no horizonte de cinco anos. O processo teve como foco aprimorar o direcionamento estratégico do RPPS, garantindo a integração entre os objetivos organizacionais, os resultados esperados e os mecanismos de acompanhamento.

A elaboração ocorreu entre **novembro de 2025 e janeiro de 2026**, conduzida de forma colaborativa, com a participação das áreas e validação das instâncias de governança. As etapas envolveram o diagnóstico institucional, a definição de diretrizes e objetivos estratégicos, a construção de indicadores de desempenho e a consolidação da carteira de projetos estratégicos, assegurando coerência entre planejamento, execução e monitoramento.

A governança do processo foi estruturada internamente em três níveis:

- **Diretoria Executiva e equipe estratégica da Gerência de Informações e Projetos (GEINP):** responsáveis por validar metodologias, cronogramas, metas e resultados parciais
- **Pontos Focais do Planejamento:** representantes designados por cada gerência ou setor, responsáveis por consolidar as contribuições de suas áreas e atuar como elo de comunicação entre as equipes e estratégica;
- **Equipe Técnica (GEINP):** responsável pela condução metodológica, sistematização dos dados, elaboração dos documentos-base e suporte técnico às etapas de análise e validação.

MISSÃO

ASSEGURAR AOS BENEFICIÁRIOS DO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO AS CONCESSÕES E O PAGAMENTO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS, A PARTIR DE UMA GESTÃO EFICIENTE E TRANSPARENTE.

VISÃO

POSICIONAR A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SALVADOR COMO UM MODELO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA, SENDO RECONHECIDA POR MEIO DA IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS INOVADORAS, VISANDO ATINGIR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL.



VALORES

ÉTICA
PRESTEZA

MODERNIDADE
RESPEITO
RESPONSABILIDADE

MORALIDADE
EFICIÊNCIA
TRANSPARÊNCIA

POLÍTICA DA QUALIDADE

O Fundo Municipal da Previdência de Salvador se compromete a **conceder e gerir benefícios previdenciários** com excelência, conforme os requisitos legais e normativos. O RPPS adota uma estrutura de gestão da qualidade focada na **melhoria contínua**, visando **otimizar os serviços** e satisfazer as necessidades dos beneficiários. Estabelece objetivos e metas estratégicas para garantir a conformidade, eficiência e aprimoramento contínuo dos processos.

OBJETIVOS DA QUALIDADE

Visar a satisfação dos segurados e beneficiários

Garantir a otimização dos trâmites dos processos previdenciários

Integrar, qualificar, desenvolver e valorizar os colaboradores

→ Nota do Diretor

O Planejamento Estratégico 2026–2030 marca o início de um novo ciclo de gestão no Fundo Municipal da Previdência de Salvador, reafirmando o compromisso com a sustentabilidade do regime próprio e a excelência na gestão previdenciária.

Desde 2017, temos vivenciado uma trajetória de fortalecimento institucional, pautada na consolidação da governança, na modernização dos processos e na busca constante por resultados que assegurem equilíbrio e confiança aos servidores municipais. A evolução alcançada ao longo desses anos reflete o empenho coletivo das equipes e a maturidade adquirida na condução das políticas previdenciárias.

O novo planejamento foi construído de forma colaborativa e técnica, com a participação das áreas do FUMPRES, sob coordenação da GEINP e validação da Diretoria Executiva. Desse modo, traduz uma visão de futuro compartilhada e comprometida com a responsabilidade fiscal, a transparência e a melhoria contínua da gestão previdenciária.



Daniel Ribeiro

→ Diretoria Executiva



Bárbara Barrios
Assessora de RPPS e RPC



Rosevaldo Carvalho
Gestor da Unidade de Contabilidade



Hellen Cruz
Assessora de Compensação Previdenciária



Eleyza Paraguassú
Gerente de Controle e Avaliação de Riscos



Clarissa Assiz
Gerente de Previdência



Mirella Nobre
Gerente de Projetos



Isabela Machado
Gerente Administrativa e Financeira

Estrutura Organizacional

DIRETORIA DE PREVIDÊNCIA

Unidade de Contabilidade e Gestão dos Recursos do RPPS (UCGR)

Unidade de Apoio Técnico

Ouvidoria Setorial do FUMPRES

Assessoria de Compensação Previdenciária (ASSCOMP)

Assessoria de Apoio da Gestão do RPPS e RPC (ASSGER)

Gerência de Informações e Projetos Estratégicos do FUMPRES

Gerência de Assistência Administrativa e Financeira (GEFIN)

Gerência de Previdência (GEPRE)

Gerência de Controle de Processos e Avaliação de Riscos (GECOP)

Gerência de Acompanhamento da Previdência Complementar

Setor de Gestão de Investimentos

Setor de Controle Contábil

Unidade de Análise de Dados e Informações

Unidade de Arrecadação Financeira (UAFIN)

Coordenação da Dívida Ativa e do Patrimônio (CDAP)

Coordenação de Execução e Controle Orçamentário/Financeiro (CCOF)

Unidade de Assistência de Atendimento

Coordenadoria da Folha de Pagamento (CFOP)

Coordenação de Benefícios (CBE)

Unidade de Controle Interno (UCI)

Assessoria de Acompanhamento da Previdência Complementar

Órgãos Colegiados



Conselho Municipal da Previdência do Servidor

Órgão consultivo, deliberativo e de supervisão superior, com a finalidade de estabelecer normas e diretrizes para execução da política previdenciária.



Conselho Fiscal

Responsável por fiscalizar e supervisionar a gestão administrativa, financeira e contábil do FUMPRES.



Comitê de Investimentos

Responsável por analisar, emitir pareceres e acompanhar a execução da política de investimentos dos recursos previdenciários.

Setor de Orientação e Cadastro (SEORI)

Setor de Elaboração da Folha (SEFO)

Setor de Pensão (SEPEN)

Setor de Aposentadoria (SEAPO)

Setor de Assistência Social (SEASS)

Linha do Tempo

1893

Criação do Montepio dos Servidores Municipais, pela Resolução nº 14 do Conselho Municipal de Salvador, durante a intendência de José Luiz de Almeida Couto.

1973

Criação do Instituto de Previdência do Salvador (IPS), por meio da fusão do Montepio e da Fundação de Assistência Médica ao Servidor Municipal (FAMSER).

2016

IPS (chamado Previs) foi extinto sob a condição de organização de uma estrutura gestora subordinada à administração direta.

2017

Criação do Fundo Municipal de Previdência do Servidor, bem como dos conselhos (fiscal, deliberativo e comitê de investimentos).

2020

Publicação da LC nº75/2020 alterações das regras do RPPS do Salvador, bem como implementação do Programa de Renovação da Previdência e LC nº73/2020 - RPC.

2022

Certificação do Pró-Gestão RPPS Nível III e instituição do Fundo Previdenciário (FUNPREV) e do Fundo Financeiro (FUNFIN) - segregação de massas.

2023

Recadastramento 100% online e alteração do nome para Fundo Municipal da Previdência de Salvador, com operacionalização dos fundos FUMPRES PREV e FUMPRES FIN

2024

Pioneiro no Nordeste em Prova de Vida automatizada pelo SIRC e certificação Pró-Gestão RPPS Nível IV,

➔ Avaliação do ciclo anterior

2020 -2025

RESULTADOS



- Revisão e aprimoramento dos procedimentos e normas;
- Modernização de processos e atendimento, incluindo recadastramento digital, agendamento integrado e ações de pré e pós-aposentadoria;
- Certificações e reconhecimento: Alcance do Pró-Gestão RPPS Nível III em 2022 e evolução para Nível IV em 2024, bem como premiações nacionais;
- Crescimento exponencial dos rendimentos com aplicações financeiras;
- Avanços em sustentabilidade financeira, com recuperação de recursos e aumento da rentabilidade do fundo;
- Comunicação e alinhamento entre as áreas;
- Fortalecimento da comunicação institucional e engajamento dos segurados nos canais oficiais;
- Aumento de concessões dos benefícios;
- Melhoria no espaço físico;
- Avanço da cultura de gestão de riscos e controles internos;
- Qualificação dos colaboradores e Diretoria Executiva;
- Ampliação da aderência às normas e diretrizes dos órgãos de controle;
- Melhoria na qualidade da informação registrada;
- Fortalecimento da governança.

➔ Avaliação do ciclo anterior

2020 -2025

DESAFIOS E PONTOS DE APRENDIZADO



- Limitação de recursos humanos;
- Relevância de monitoramento de indicadores para avaliar resultados de modernização e governança;
- Aperfeiçoamento do acompanhamento de projetos estratégicos e indicadores de impacto;
- Redução do passivo de processos e tempo de análise;
- Continuidade na certificação do COMPRES;
- Aperfeiçoamento de controles internos e integração de sistemas;
- Gestão e regularização patrimonial, incluindo atualização da titularidade de imóveis, ainda em andamento.
- Aperfeiçoamento das rotinas de monitoramento e acompanhamento dos processos das áreas finalísticas;

O ciclo de planejamento estratégico 2026–2030 do FUMPRES está orientado por diretrizes que visam fortalecer a governança, a sustentabilidade e a excelência na gestão previdenciária.

Essas diretrizes servem como base para a definição dos objetivos estratégicos, metas e indicadores que serão detalhados nas etapas subsequentes do plano.

ANÁLISE SWOT (DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO)

Identificação dos fatores internos e externos que influenciam o desempenho institucional, subsidiando a definição das prioridades estratégicas.

MAPA ESTRATÉGICO

Representação gráfica dos objetivos estratégicos, organizados nas perspectivas do Balanced Scorecard (BSC): Sociedade e Segurados, Processos Internos, Aprendizado e Crescimento, e Sustentabilidade Financeira.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Definidos a partir da análise situacional e do mapa estratégico, direcionamentos estratégicos de médio e longo prazo que o FUMPRES pretende alcançar.

INDICADORES E METAS

Instrumentos de mensuração e acompanhamento do desempenho institucional, utilizados para monitorar a execução e os avanços em relação aos objetivos estabelecidos.

MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

O ciclo será acompanhado por revisões sistemáticas, que promovem a melhoria contínua da gestão e o alinhamento entre planejamento e resultados.

→ Análise do Cenário

Ambiente Interno

Forças

- Identidade organizacional clara;
- Reconhecimento de boas práticas de gestão em âmbito nacional;
- Padronização da base documental e processual;
- Equipe qualificada e engajada, com cultura de melhoria contínua;
- Canais de transparência e comunicação institucional consolidados;
- Previsibilidade orçamentária



- Parcerias institucionais com outros RPPS e órgãos municipais para intercâmbio de práticas;
- Programa nacionais como instrumento de modernização e profissionalização da Gestão Pública;
- Evolução de sistemas e soluções tecnológicas que favoreçam automação e governança;
- Crescimento do ESG no setor público e no mercado financeiro, incentivando práticas mais sustentáveis e responsáveis.
- Reforma da previdência

Oportunidades

Fraquezas

- Dependência administrativa à SEMGE
- Dependência de ajustes e suporte técnico por provedores externos nos sistemas utilizados;
- Procedimentos que ainda dependem de intervenção manual;
- Estrutura de pessoal limitada diante da complexidade e volume das atividades desempenhadas;
- Tempo elevado nas tratativas de diligências junto aos órgãos e entidades do Município

- Reforma da previdência e alterações legislativas;
- Ataques cibernéticos e vulnerabilidades de segurança da informação;

- Falhas, lentidão ou instabilidades do Sistema Nacionais (ex.: COMPREV)
- Atrasos ou contingenciamentos de repasses previdenciários por órgãos municipais
- Cenários econômicos e políticos que possam afetar a sustentabilidade do RPPS
- Instabilidade econômica e fiscal do país;
- Crescimento das demandas judiciais envolvendo benefícios previdenciários.

Ameaças

Ambiente Externo

→ Cruzamento SWOT

Superar Fraquezas
aproveitando
Oportunidades

Usar Forças para
aproveitar Oportunidades

Forças x Oportunidades

- Fortalecer os canais de transparência e comunicação institucional para ampliar o relacionamento com outros RPPS e órgãos municipais;
- Utilizar a previsibilidade orçamentária e as boas práticas de gestão financeira para reforçar a credibilidade institucional
- Utilizar a equipe qualificada e engajada para participar ativamente de redes técnicas, capacitações nacionais e fóruns voltados à inovação

- Manter e fortalecer os canais de transparência e comunicação para mitigar impactos reputacionais de eventuais crises fiscais ou judiciais;
- Aproveitar a cultura de melhoria contínua e a qualificação da equipe para aprimorar controles internos;
- Usar a previsibilidade orçamentária como instrumento de resiliência frente a contingenciamentos ou atrasos de repasses.

Forças x Ameaças

Usar Forças para
mitigar Ameaças

Fraquezas x Oportunidades

- Aproveitar programas de modernização para reduzir a dependência técnica de provedores externos e avançar na autonomia tecnológica.
- Utilizar o intercâmbio com outros RPPS para aprimorar processos e modelos de gestão que enfrentem as limitações de pessoal.



- Reduzir a dependência técnica e administrativa com o fortalecimento da infraestrutura interna e capacitação tecnológica;
- Fortalecer a articulação com os órgãos municipais e aprimorar o monitoramento das diligências, de modo a reduzir prazos;
- Ampliar a estrutura de pessoal e gestão de competências para prevenir sobrecarga e garantir continuidade operacional.

Fraquezas x Ameaças

Minimizar Fraquezas e
evitar Ameaças

Mapa Estratégico

Garantir a sustentabilidade previdenciária e a excelência na gestão pública

Sustentabilidade Financeira

Promover a sustentabilidade e a responsabilidade na gestão dos recursos.

Sociedade e Segurados

Assegurar qualidade e satisfação nos serviços previdenciários.

Fortalecer a transparência e o relacionamento com segurados e sociedade

Processos Internos

Fortalecer a governança e a gestão de riscos.

Aprimorar a gestão de processos, promovendo eficiência e inovação tecnológica.

Pessoas e Aprendizagem

Integrar, qualificar, desenvolver e valorizar os colaboradores.

Promover o bem-estar e o fortalecimento do ambiente organizacional.

PESSOAS E APRENDIZAGEM

OE1: Integrar, qualificar, desenvolver e valorizar os colaboradores.

- Promover a qualificação contínua dos colaboradores, desenvolvendo competências técnicas, gerenciais e estratégicas, estimulando o engajamento, a proatividade e o comprometimento

OE2: Promover o bem-estar e o fortalecimento do ambiente organizacional

- Fomentar um ambiente de trabalho seguro, saudável, colaborativo e alinhado aos valores institucionais, promovendo bem-estar, engajamento e fortalecimento da cultura organizacional.

PROCESSOS INTERNOS

OE3: Fortalecer a governança e a gestão de riscos.

- Consolidar estruturas, controles e práticas de governança, garantindo conformidade, segurança, rastreabilidade e gestão eficaz, fortalecendo a tomada de decisão.

OE4: Aprimorar a gestão de processos, promovendo eficiência e inovação tecnológica.

- Aprimorar fluxos e procedimentos, promovendo eficiência operacional, e fortalecer a gestão tecnológica, garantindo sistemas integrados, inovação e melhoria contínua.

SOCIEDADE E SEGURADOS

OE5: Assegurar qualidade e satisfação nos serviços previdenciários.

- Garantir serviços previdenciários confiáveis, ágeis e acessíveis, atendendo aos direitos dos segurados e promovendo excelência e satisfação no atendimento.

OE6: Fortalecer a transparência e o relacionamento com segurados e sociedade.

- Consolidar práticas de comunicação e transparência ativa, ampliando o acesso à informação e o diálogo com segurados e a sociedade, de forma a fortalecer a confiança e o engajamento com o FUMPRES.

SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

OE7: Promover a sustentabilidade e a responsabilidade na gestão dos recursos.

- Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS por meio de gestão responsável, transparente e sustentável dos recursos, incluindo o acompanhamento de resultados e a revisão periódica dos benefícios, garantindo os direitos previdenciários e a sustentabilidade do sistema.

CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	INDICADORES	METAS	FORMA DE CÁLCULO	PRAZO	SITUAÇÃO INICIAL	2026	2027	2028	2029	2030	PPA 2026 - 2029	LOA 2026
OE1	Integrar, qualificar, desenvolver e valorizar os colaboradores	Implantar programa anual de capacitação alinhado às atribuições das áreas	Percentual de colaboradores capacitados no ano	Capacitar no mínimo 80% dos colaboradores das áreas administrativas e técnicas, com pelo menos 2 certificações anuais em sua área de atuação, sendo uma relacionada a formação básica em RPPS.	(Nº de colaboradores com 2 certificados (sendo 1 em RPPS) / total de colaboradores adm) × 100	Anual	98,4% (100% da meta)						Programa Gestão Pública Moderna, Planejada, Transparente e Equilibrada (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Capacita Mais - Servidores e Lideranças ; Plano de Desenvolvimento do Servidor	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 261300 - Manutenção do FUMPRES FIN
		Instituir programa de intercâmbio voluntário entre setores com atividades equivalentes, possibilitando a atuação temporária de colaboradores em outras áreas do FUMPRES, com vistas ao aprimoramento técnico e à melhoria dos fluxos internos.	Percentual de etapas concluídas para implantação do Programa de Intercâmbio Interno.	Concluir 100% das etapas previstas para elaboração e implantação do Programa de Intercâmbio Interno no período.	(Quantidade de etapas concluídas/Quantidade de etapas previstas) x 100	até dez/2027	NOVO							
		Promover oficinas internas periódicas, conduzidas pelos colaboradores sobre temas relacionados às suas áreas de atuação ou de interesse, com foco no compartilhamento de conhecimentos, no fortalecimento do aprendizado institucional e na integração das equipes do FUMPRES.	Quantidade de oficinas internas realizadas no período.	Realizar, no mínimo, 04 oficinas internas ao ano.	(Quantidade de oficinas realizadas/Quantidade de oficinas previstas) x 100	Anual	2025: 07 oficinas (01 padronização, 04 oficinas de pensão por morte, 02 aposentadoria)							
		Promover a qualificação dos colaboradores do FUMPRES em Inteligência Artificial, com foco na aplicação ética, segura e eficiente da tecnologia nos processos institucionais.	Nº de colaboradores capacitados	Capacitar, no mínimo, 30% dos colaboradores do FUMPRES	(Nº de colaboradores capacitados / total de colaboradores) × 100	até dez/2026	NOVO							
		Fortalecer a gestão de talentos internos, estimulando a mobilidade interna e a escuta ativa dos colaboradores.	Percentual de etapas concluídas para implantação do procedimento institucional de escuta estruturada dos colaboradores.	Implantar 01 mecanismo institucional conduzido para escuta estruturada dos colaboradores sobre interesses de possível mobilidade interna, com fluxo definido de encaminhamento às áreas competentes.	(Quantidade de etapas concluídas/Quantidade de etapas previstas) x 100	até dez/2026	NOVO							
			Percentual de manifestações com resposta conclusiva ao colaborador.	Tratar 100% das manifestações recebidas conforme o fluxo definido.	(Quantidade de manifestações tratadas/Quantidade de manifestações recebidas) × 100	anual a partir de jan/2027	NOVO							
		Identificar, de forma sistemática, as lacunas de competências e desempenho profissional dos colaboradores do FUMPRES, subsidiando ações de desenvolvimento, capacitação e aprimoramento institucional.	Média percentual de desempenho na avaliação anual dos colaboradores.	Manter a média de desempenho dos colaboradores igual ou superior a 70% na avaliação anual.	(Somatório dos percentuais de desempenho dos colaboradores/ Quantidade de colaboradores avaliados)	Anual	PERCENTUAL MÉDIO DE 2025 GEINP: 96% (100% da meta - média 5 colaboradores) GECOP: 67% (95,71% da meta - 4 colaboradores) GEFIN: 94% (100% da meta - média 03 colaboradores) ASSGER: 97,2% (100% da meta - média 5 colaboradores) ASSCOMP: 100% (100% da meta - média 5 colaboradores) UCGR: 86% (100% da meta - média 1 colaborador) Ouvidoria: 71% (100% da meta - média 1 colaborador) GEPRE: 100% (100% da meta - média 1 colaborador) CBE: 98,7% (100% da meta - média 3 colaboradores) CFOP: 77% (100% da meta - média 2 colaboradores) SEORI: 100% (100% da meta - média 1 colaborador) SEPEN: 75,3% (100% da meta - média 3 colaboradores) SEAPO: 95% (100% da meta - média 6 colaboradores) SEASS: 96% (100% da meta - media 1 colaborador)							
		Estruturar e manter agenda contínua de capacitação técnica da área de investimentos, em parceria com instituições financeiras, voltada à análise de cenário econômico e de mercado.	Percentual de colaboradores capacitados no ano	Capacitar no mínimo 100% dos colaboradores da áreas de investimentos.	(Nº de colaboradores adm capacitados / total de colaboradores adm) × 100	Anual	2025: 02 colaboradores da área							
			Nº de encontros realizados	Realizar 18 encontros anuais com instituições bancárias, com no mínimo um encontro mensal	(Nº de encontros realizados / total de encontros planejados) × 100	Anual	2025:07 Encontros							
		Fomentar a participação dos colaboradores em cursos externos, seminários e eventos técnicos de abrangência nacional, visando ao aprimoramento técnico	Percentual de colaboradores que participaram de capacitações externas no período.	Assegurar a participação de, no mínimo, 10% dos colaboradores da DPR em ações de capacitação externa ao longo do período.	(Quantidade de colaboradores que participaram de capacitações externas / Quantidade total de colaboradores adm na DPR) × 100	Anual	NOVO							

CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	INDICADORES	METAS	FORMA DE CÁLCULO	PRAZO	SITUAÇÃO INICIAL	2026	2027	2028	2029	2030	PPA 2026 - 2029	LOA 2026
OE2	Promover o bem-estar e o fortalecimento do ambiente organizacional	Promover ações de integração e compartilhamento de conhecimentos entre áreas.	Percentual de áreas que realizaram ações de bem-estar	Garantir que no mínimo 80% das áreas realizem pelo menos duas ações anuais de integração, saúde e bem-estar com suas equipes.	(Nº de áreas que realizaram duas ou mais ações no período / total de áreas) × 100	Anual	NOVO						Programa Administração do Executivo Municipal (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Administração de Pessoal e Encargos; Manutenção do FUMPRES FIN; Programa de Saúde Ocupacional	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 261300 - Manutenção do FUMPRES FIN Subação - 250237 - Manutenção da Tecnologia da Informação e Comunicação - FUMPRES Subação - 250300 - Concessão de Benefícios - Previdência do Regime Estatutário
			Percentual de satisfação dos participantes nas intervenções de saúde mental	Assegurar, no mínimo, 80% de satisfação em intervenções de saúde mental realizadas no FUMPRES.	(Nº de respostas favoráveis/ n° de respostas da pesquisa) × 100	Anual	100% Projeto +Saúde							
			Percentual de publicações.	Viabilizar, ao menos, 12 publicações internas de experiências dos colaboradores para inspirar pausas ativas em canal de comunicação interna do FUMPRES.	(Soma de publicações mensal/ 12)x 100	Anual	NOVO							
		Aprimorar o conhecimento institucional sobre a prevenção e a gestão de riscos ocupacionais, em consonância com as normas e diretrizes relacionadas à saúde, segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.	Quantidade de ações formais de capacitação e orientação em saúde e segurança no trabalho realizadas.	Disponibilizar ou contratar, no mínimo, 01 ação formal de capacitação voltada à prevenção de riscos ocupacionais e à promoção da saúde e segurança no trabalho.	(Nº de capacitações externas em em saúde e segurança no trabalho realizadas / Nº de capacitações previstas) × 100	até dez/2027	NOVO							
		Realizar e monitorar a Pesquisa de Clima Organizacional	Percentual de avaliações positivas (nota 4 e 5)	Obter de índice favorável ≥ 80% no resultado geral da pesquisa.	(Respostas positivas (nota 4 e 5) / total de respostas válidas) x 100 Meta: (Resultado do indicador/80) x 100	Anual	Ano 2025: 81,57% (100% da meta)							
		Fortalecer o sentimento de pertencimento e a valorização profissional dos colaboradores do FUMPRES	Índice de sentimento de pertencimento dos colaboradores.	Elevar o índice de sentimento de pertencimento dos colaboradores para, no mínimo, 80% ao ano, com base na pesquisa de clima organizacional.	Pertencimento: (Somatório das pontuações das questões de pertencimento/ Pontuação máxima possível) x 100 Meta: (Resultado do indicador/80) x 100	Anual	Ano 2025: 74% (92,5% da meta)							
		Fortalecer a cultura institucional de prevenção ao assédio moral e sexual e de mediação de conflitos no FUMPRES.	Percentual de gestores capacitados em prevenção ao assédio moral e sexual.	Qualificar 100% dos gestores do FUMPRES em prevenção ao assédio moral e sexual	(Quantidade de gestores capacitados / Quantidade total de gestores) × 100	Anual	NOVO							
		Realizar intervenções de manutenção e reestruturação física nos setores do FUMPRES.	Percentual de execução da obra	Realizar manutenção da estrutura física do térro/atendimento	(Etapas da reforma concluídas / total de etapas planejadas) x 100	até dez/2026	Ano 2025: 10%							
			Percentual de execução da obra	Realizar manutenção da estrutura física do 7º andar/auditório	(Etapas da reforma concluídas / total de etapas planejadas) x 100	até dez/2026	Ano 2025: 0%							

CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	INDICADORES	METAS	FORMA DE CÁLCULO	PRAZO	SITUAÇÃO INICIAL	2026	2027	2028	2029	2030	PPA 2026 - 2029	LOA 2026
OE3	Fortalecer a governança e a gestão de riscos.	Implantar e manter rotina estruturada de análise crítica do Sistema de Gestão e dos processos estratégicos pela Diretoria Executiva.	Quantidade de análises críticas realizadas anualmente conforme Manual da Qualidade	Realizar no mínimo duas análises críticas do Sistema de Gestão da Qualidade	(Nº de análises críticas realizadas / Nº de análises críticas planejadas) × 100	Anual	NOVO						Programa Gestão Pública Moderna, Planejada, Transparente e Equilibrada (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Programa Municipal de Gestão de Riscos	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 261300 - Manutenção do FUMPRES FIN Subação - 250237 - Manutenção da Tecnologia da Informação e Comunicação - FUMPRES
			Percentual de reuniões da Diretoria Executiva realizadas	Realizar no mínimo 1 reunião mensal da Diretoria Executiva	(Nº de reuniões realizadas / Nº de reuniões planejadas) × 100	Mensal	12 Reuniões/ano							
		Implantar painel de acompanhamento dos riscos institucionais, destinado à apresentação periódica em reuniões trimestrais da Diretoria Executiva	Percentual de reuniões trimestrais da Diretoria Executiva com apresentação do painel de riscos.	Apresentar o painel de acompanhamento dos riscos institucionais em 100% das reuniões trimestrais da Diretoria Executiva realizadas no ano.	(Quantidade de reuniões trimestrais da Diretoria Executiva com apresentação do painel de riscos/ 4) x 100	Anual	NOVO							
		Fortalecer a gestão de riscos institucionais, por meio da revisão periódica e do aprimoramento contínuo dos mapeamentos de riscos dos setores do FUMPRES.	Percentual de setores com riscos atualizados.	Atualizar, anualmente, o mapeamento de riscos de 100% dos setores do FUMPRES	(Quantidade de setores com mapeamento de riscos atualizados/ Quantidade de setores) × 100	Anual	NOVO							
OE4	Aprimorar a gestão de processos, promovendo eficiência e inovação tecnológica	Estruturar e aprimorar o uso dos sistemas corporativos, promovendo integração, qualidade da informação e suporte à tomada de decisão.	Percentual de painéis estratégicos implementados	Disponibilizar painéis estratégicos consolidados que atendam 100% da base de informações pré estipulados	(Nº de painéis estratégicos implementados e validados / Nº de painéis estratégicos planejados) × 100	até dez/2028	NOVO						Programa Administração do Executivo Municipal (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Manutenção de Tecnologia da Informação e Comunicação	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 250237 - Manutenção da Tecnologia da Informação e Comunicação - FUMPRES
			Percentual de dados previdenciários integrados à base única	Implantar base de dados previdenciários, integrando pelo menos 80% módulos previdenciários pré estabelecidos	Percentual da base integrada: (Nº bases de dados integrados / total de bases de dados)x100 Resultado da meta:(Percentual da base integrada) x 100/80	até dez/2028	NOVO							
			Percentual de módulos desenvolvidos	Desenvolver 01 sistema corporativo para cadastro e acompanhamento das metas do planejamento estratégico do FUMPRES	(Módulos Implantados/Módulos Planejados) × 100	até dez/2030	NOVO							
		Desenvolver API de integração entre o WhatsApp e o SISPREV, visando ampliar a eficiência e a automação do atendimento aos beneficiários.	Percentual de execução do desenvolvimento da API WhatsApp + SISPREV	Concluir 100% das etapas previstas para o desenvolvimento da API de integração WhatsApp + SISPREV	(Quantidade de etapas concluídas/Quantidade de etapas previstas (4 etapas) x 100	até dez/2026	NOVO							
		Implantar e disponibilizar serviços previdenciários em canais digitais (portal, aplicativo e chatbot), integrando-os ao atendimento presencial, com vistas à melhoria da qualidade e da satisfação dos beneficiários.	Quantidade de serviços previdenciários disponibilizados em canais digitais	Implantar 3 novos serviços previdenciários em canais digitais	(Quantidade de serviços implantados/Quantidade de serviços previstos) x 100	até dez/2027	Serviços que já são digitais: Comunicado de óbito, Atualização Cadastral, Prova de Vida, Emissão de Contracheque e Emissão de Certidão Negativa/Positiva de Benefício. (4 serviços)							
		Implantar automação de cadastro e documentação de colaboradores (DPR)	Percentual de módulos concluídos para automação	Implantar automação de cadastro dos novos colaboradores da DPR	(Fases de implantação concluídas / Fases previstas(4)) × 100	até dez/2027	NOVO							
		Adquirir/desenvolver ferramenta de IA para ser utilizada nos procedimentos do FUMPRES	Percentual de implantação da ferramenta.	Implantar e disponibilizar a ferramenta de IA.	(Etapas da implantação concluídas / total de etapas planejadas) x 100	até dez/2030	NOVO							
		Fortalecer a qualidade, a integridade e a confiabilidade das informações de compensação previdenciária no SISPREV, por meio da alimentação e atualização sistemática do banco de dados.	Percentual de processos de compensação previdenciária analisados e validados no Sisprev	Registrar e validar no Sisprev Web, no mínimo, 70% dos processos de compensação previdenciária, de modo a subsidiar a automatização dos serviços.	(Nº de processos analisados e validados / total de processos elegíveis para análise) × 100	Até dez 2027	NOVO							

CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	INDICADORES	METAS	FORMA DE CÁLCULO	PRAZO	SITUAÇÃO INICIAL	2026	2027	2028	2029	2030	PPA 2026 - 2029	LOA 2026
OES	Assegurar qualidade e satisfação nos serviços previdenciários.	Promover ações de acompanhamento e integração no período pós-aposentadoria, com foco na satisfação dos beneficiários e no fortalecimento do vínculo institucional	Execução das visitas domiciliares	Realizar 12 visitas domiciliares anuais a beneficiários do grupo de pós-aposentadoria impossibilitados de participar das atividades presenciais, por motivos diversos.	(Quantidade de visitas domiciliares realizadas/Quantidade de visitas domiciliares previstas) x 100	Anual	NOVO						Programa Administração do Executivo Municipal (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Manutenção do FUMPRES FIN; Concessão de Benefícios - Previdência do Regime Estatutário	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 261300 - Manutenção do FUMPRES FIN Subação - 250300 - Concessão de Benefícios - Previdência do Regime Estatutário
			Cumprimento do cronograma de encontros semipresenciais	Realizar 02 encontros semipresenciais anuais de pós-aposentadoria, destinados à integração de beneficiários ausentes das atividades presenciais	(Quantidade de encontros virtuais realizados/Quantidade de encontros virtuais previstos) x 100	Anual	NOVO							
		Realizar ações preventivas de orientação previdenciária aos SEGEPS, visando ao fortalecimento da conformidade dos atos previdenciários e à redução de inconsistências nos processos.	Quantidade de encontros anuais realizados com os segeps	Realizar, no mínimo, 04 (quatro) encontros anuais de orientação previdenciária junto às SEGEPS's.	(Quantidade de encontros realizados anualmente / Quantidade de encontros previstos anualmente) x 100	Anual	Ano 2025: 08 encontros							
		Monitorar e gerir a satisfação dos beneficiários e do público externo em relação aos serviços previdenciários.	Índice de satisfação do público externo no atendimento	Manter o índice de satisfação acima de 80% (escala de 4 e 5)	Percentual de satisfação: (Qtde de respostas com notas 4 e 5 / total de respostas válidas da pesquisa) x 100 Meta: (Percentual de satisfação/80) x 100	Anual	Ano 2025: 100%							
			Índice de satisfação dos novos beneficiários	Manter o índice de satisfação acima de 50% (escala de 4 e 5)	Percentual de satisfação: (Qtde de respostas com notas 4 e 5 / total de respostas válidas da pesquisa) x 100 Meta: (Percentual de satisfação/50) x 100	Anual	maio/2025: 56%							
OE6	Fortalecer a transparência e o relacionamento com segurados e sociedade.	Aprimorar e consolidar ações estratégicas no Instagram do FUMPRES, com foco em ampliar a transparência e posicionamento como referência em RPPS	Percentual de contas alcançadas anualmente no Instagram do Fumpres	Alcance de ao menos 300.000 contas anualmente no Instagram do Fumpres	(Alcance total de contas ao ano / Meta estabelecida) x 100	Anual	Ano 2025: 200.278 contas alcançadas/ano						Programa Administração do Executivo Municipal (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Manutenção de Tecnologia da Informação e Comunicação Programa Gestão Pública Moderna, Planejada, Transparente e Equilibrada (Eixo: Mais Eficiência de Gestão) Ações: Fortalecimento da Comunicação Institucional de Planejamento do Município; Fortalecimento da Comunicação do Governo em Mídia Digital e Eletrônica	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 261300 - Manutenção do FUMPRES FIN Subação - 250237 - Manutenção da Tecnologia da Informação e Comunicação - FUMPRES
		Ampliar a autoridade do Fumpres com aumento do engajamento no Instagram	Percentual de campanhas realizadas no ano	Realizar ao menos 02 campanhas institucionais estruturadas por ano, sendo uma por semestre, no Instagram, com foco no fortalecimento da presença institucional	(Nº de campanhas realizadas no ano / 2) x100	Anual	NOVO							
			Percentual de engajamento	Atingir média mínima de 30% de engajamento por ano	Total de engajamento: (Somatório das interações/ contas alcançadas) (Total de engajamento / total de posts) x 100	Anual	NOVO							
		Ampliar a disseminação de conteúdos que comunicam transparência e educação previdenciária no Instagram	Percentual de conteúdos publicados no Instagram	Realizar 48 publicações por ano com temas de educação previdenciária e transparência	(Soma de publicações de transparência e educação/meta estabelecida) x 100	Anual	2025: 24 publicações de educação previdenciária							
		Institucionalizar ações periódicas de acolhimento e orientação aos novos beneficiários do FUMPRES. (aposentados e pensionistas)	Percentual de implantação da nova atividade.	Implantar um programa de atividade para acolher novos beneficiários do FUMPRES	(Ações realizadas / ações planejadas) x 100	até dez/2028	NOVO							
		Disponibilizar atendimento individualizado aos segurados para simulação e orientação sobre as regras de aposentadoria, promovendo clareza, previsibilidade e qualidade no planejamento previdenciário.	Quantidade de atendimentos individualizados para simulação de aposentadoria disponibilizados	Disponibilizar 300 atendimentos individualizados de simulação de regras de aposentadoria anualmente	(Quantidade de atendimentos disponibilizados/ Quantidade de atendimentos previstos) x 100	Anual	2025: 540 atendimentos disponibilizados.							

CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	INDICADORES	METAS	FORMA DE CÁLCULO	PRAZO	SITUAÇÃO INICIAL	2026	2027	2028	2029	2030	PPA 2026 - 2029	LOA 2026	
OE7	Promover a sustentabilidade e a responsabilidade na gestão dos recursos	Implantar visitas ou reuniões periódicas (Due Diligence) aos Gestores dos Fundos de Investimentos que o RPPS tenha recursos alocados	Percentual de visitas ou reuniões Due Diligence realizadas anualmente	Realizar, no mínimo, 2 visitas ou reuniões de due diligence em cada exercício	(Quantidade de visitas realizadas / Quantidade de reuniões planejadas) × 100		2 visitas/ano						Programa Administração do Executivo Municipal (Eixo: Mais Eficiência de Gestão)	Unidade Orçamentária - 411110/41110 - FUMPRES FIN Subação - 261300 - Manutenção do FUMPRES FIN Subação - 250237 - Manutenção da Tecnologia da Informação e Comunicação - FUMPRES Subação - 250300 - Concessão de Benefícios - Previdência do Regime Estatutário	
		Implementar monitoramento das decisões previdenciárias em pedidos de revisão de benefícios	Percentual de decisões previdenciárias reformadas.	Manter, em no máximo, 40%, o percentual de decisões reformadas nos pedidos de revisão.	(Nº de pedidos de revisão com decisão reformada / total de pedidos de revisão) x 100	Anual	NOVO								
		Automatização da contabilização das receitas previdenciárias (Patronal, Servidor e Extraordinário)	Percentual da receita contabilizada de forma automática no SIGEF	Assegurar que 100% da receita previdenciária arrecadada mensalmente seja contabilizada de forma automática no SIGEF.	(Valor da receita contabilizada automaticamente no SIGEF / Valor total da receita previdenciária arrecadada no período) × 100	Até jun/2027	NOVO Contabilização efetuada manualmente, através de lançamento de evento contábil								
OBS.: A vinculação entre os objetivos estratégicos do FUMPRES e os programas do PPA 2026-2029 foi realizada considerando a aderência temática entre as iniciativas estratégicas e as ações governamentais previstas no planejamento municipal.															



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2026-2030