PREFEITURA MUNICIPAL DE ARACAJU

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE ARACAJU

Plano Estratégico

2021 - 2024

Versão	Data	Alteração
Versão 1.0	20/04/2021	Lançamento da Primeira versão

Sumário

Sumário 2
1 Introdução 3
2 Metodologia 4
3 Nossos Pilares 5
4 Diagnóstico 6
5 Diagnóstico Situacional 7
6 Diretrizes Estratégicas 10
7 Mapa Estratégico 11
8 Monitoramento 11

1 Introdução

Instituído pela Lei Municipal nº 2.985 de 28 de dezembro de 2001, o Instituto de Previdência do Município de Aracaju – Aracaju Previdência é uma autarquia do município dotada de personalidade jurídica própria, autonomia administrativa, financeira e patrimonial. Tem como missão fundamental a execução da política de previdência dos servidores do Município, garantindo os benefícios estabelecidos pelo Regime Próprio de Previdência Social, criado em 27 de dezembro de 2001, pela Lei Complementar nº 050/2001.

O Aracaju Previdência adota uma gestão democrática, assegurando representatividade a segurados e dependentes, por meio da eleição dos membros do Conselho Municipal de Previdência e Conselho Fiscal, além de um representante na Diretoria Executiva.

No contexto atual, o Aracaju Previdência se dedica a alcançar a excelência em gestão previdenciária, com ênfase na implementação de governança corporativa, incorporação de inovações tecnológicas e no desenvolvimento de uma administração eficiente. Este compromisso é evidenciado pelo foco na entrega de valor público, que se reflete tanto na qualidade dos processos e serviços prestados quanto nos resultados almejados.

A melhoria contínua na qualidade do serviço público constitui um pilar essencial do nosso planejamento estratégico. Tal orientação norteia nossas ações e decisões, fortalecendo a transparência, responsabilidade e eficácia na gestão, com o objetivo de satisfazer e assegurar o bem-estar dos segurados.

Assim, este relatório detalha o plano estratégico do Aracaju Previdência para o período 2021 – 2024, e se apresenta como um guia que delineia as diretrizes e estratégias destinadas a garantir a sustentabilidade do regime previdenciário e aprimorar a qualidade dos serviços, além de fortalecer os pilares institucionais da autarquia

Ao longo deste documento, serão apresentados os principais elementos do nosso planejamento estratégico, incluindo metas e iniciativas projetadas para impulsionar a busca por uma gestão previdenciária de excelência, reforçando nossa missão de servir aos segurados e à sociedade em geral com eficiência e qualidade.

2 Metodologia

O Planejamento Estratégico para o período 2021-2024, foi desenvolvido seguindo uma abordagem participativa, envolvendo ativamente os gestores em todas as etapas. Este processo incluiu a realização de oficinas e discussões aprofundadas em reuniões com as equipes. O resultado reflete um processo de construção coletiva, tendo como ponto de partida a definição da Missão e da Visão de Futuro, estabelecendo assim as aspirações e direcionamento desejado para o futuro.

No cerne do Plano Estratégico, um conjunto de Objetivos Estratégicos foi delineado servindo como base para a execução de Ações Estratégicas. Esses objetivos e ações foram organizados sistematicamente, criando uma lógica de causa e efeito, categorizados sob diversas Perspectivas e Direcionadores Estratégicos. Esta estruturação permitiu uma definição de indicadores e metas especificas, que possibilitam a gestão e avaliação contínua do Plano estabelecido para o Aracaju Previdência

O Plano foi concluído com a aprovação da Diretoria Executiva, apresentação ao Conselho Municipal de Previdência e Conselho Fiscal, e disponibilização no portal da transparência, acessível através do endereço: https://transparencia.aracaju.se.gov.br/previdencia/governanca/ assegurando que tanto os segurados quanto a sociedade em geral estejam informados sobre as diretrizes estratégicas e os esforços empreendidos pela gestão e equipe para alcançar os objetivos propostos para o período estabelecido.

3 Nossos Pilares

Missão

Gerir o Regime Próprio de Previdência do Município de Aracaju de forma humanizada e transparente, garantindo aos segurados e seus dependentes os benefícios previstos em seu Plano Previdenciário.

Visão

Ser referência no segmento de Unidade Gestora de RPPS municipal, pela excelência dos serviços prestados, a partir de uma gestão eficiente, humana, técnica e transparente.

Valores

Respeito e Responsabilidade; Organização e Modernidade; Ética e Transparência; Cooperação e Compromisso; e, Efetividade e Sustentabilidade.

4 Diagnóstico

No desenvolvimento do planejamento estratégico, realizou-se um diagnóstico situacional utilizando a Matriz SWOT, para análise para análise das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças significativas para a organização. Esta análise ofereceu uma perspectiva objetiva e estruturada tanto dos fatores internos quanto dos fatores externos que influenciam a gestão atual e o planejamento de longo prazo da autarquia.

A partir desta análise, definiu-se um conjunto de objetivos estratégicos e metas específicas, selecionados para abordar os desafios identificados e a priorização de ações, garantido a mitigação de riscos ou adversidades que possam afetar a organização.

A aplicação desta abordagem estratégica permitiu a criação de um planejamento estratégico alinhado não apenas com as necessidades imediatas da autarquia, mas também adaptado para antecipar e preparar a organização para futuras contingências, refletindo o compromisso de uma gestão proativa alinhada às diretrizes e visões de longo prazo da autarquia previdenciária.

5 Diagnóstico Situacional

A análise de ambiência, apoiada pela Matriz SWOT, (Strengths - Forças, Weaknesses - Fraquezas, Opportunities - Oportunidades, Threats-Ameaças), envolveu uma avaliação dos aspectos positivos e negativos presentes tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo da autarquia, com o objetivo de fornecer subsídios robustos para o planejamento estratégico e para a tomada de decisão por parte dos gestores.

Análise SWOT		
Fatores Internos	**STRENGTHS (Forças)**	**WEAKNESSES (Fraquezas)**
	Ambiente de trabalho favorável;	Dados cadastrais desatualizados
	Equipe comprometida e tecnicamente competente;	Ausência de formalização ou normatização das áreas de trabalho;
	Sede própria, equipamentos e mobiliário em condições satisfatórias;	Contencioso judicial;
		Inexistência de quadro efetivo de servidores e assessoria jurídica especializada, estrutura organizacional inadequada;
	Arquivo virtualizados;	Falta de sistema de informação/gestão previdenciária;
	Relacionamento positivo com os órgãos de orientação, supervisão e controle	Membros da Diretoria, e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, não certificados;
		Falta Certificação do Pró Gestão;

Fatores Externos	**OPPORTUNITIES (Oportunidades)**	**THREATS (Ameaças)**
	Acesso a novas tecnologias e formas de atendimento	Legislação obsoleta e contexto previdenciário atual
	Implementação de Sistema de gestão de benefícios	Instabilidade econômica e flutuações na taxa de juros
	Compensação previdenciária com outros regimes	Aumento constante do déficit atuarial
	Capacitação das equipes dos diversos Departamentos	Mudanças nas leis e parâmetros regulamentadores

FATORES INTERNOS

PONTOS FORTES:

- **Ambiente de Trabalho Favorável:**
  - Cultura organizacional positiva, estimulando produtividade e satisfação dos colaboradores.

- **Equipe Comprometida e Tecnicamente Competente:**
  - Alto nível de engajamento e expertise técnica, asseguram eficiência e qualidade no serviço.

- **Sede própria, equipamentos e mobiliário em boas condições:**
    - Instalações próprias e Infraestrutura física adequada, proporciona um ambiente de trabalho eficiente e confortável.

- **Arquivos Virtualizados**:
    - Sistema eletrônico de arquivamento, assegurando eficiência na gestão documental e acesso rápido à informação.

- **Relacionamento Positivo com Órgãos de Orientação, Supervisão e Controle**:
    - Boa interação com entidades de supervisão, incluindo o TCE e a STPS, fortalecendo a transparência e a conformidade regulatória.

PONTOS FRACOS:

- **Dados Cadastrais Desatualizados:**
    - Informações desatualizadas, prejudicando a precisão e a eficiência na tomada de decisões.

- **Ausência de formalização ou normatização das áreas de trabalho:**
    - Carência de procedimentos padronizados, como mapeamento e manualização, que podem levar a inconsistências e ineficiências operacionais.

- **Inexistência de Quadro Efetivo de Colaboradores e Assessoria Jurídica Especializada, estrutura organizacional inadequada:**
    - Falta de um quadro permanente de colaboradores e suporte jurídico especializado, que compromete a continuidade dos processos e expõe a instituição a riscos legais e financeiros significativos.

- **Ausência de um Sistema de Informação/Gestão Previdenciária:**
    - Ausência de ferramentas tecnológicas adequadas, impede um gerenciamento previdenciário eficiente, afetando negativamente a capacidade de análise, resultando em processos lentos e não uniformes.

- **Membros da Diretoria e Conselhos Deliberativo e Fiscal Não Certificados:**
    - Ausência de qualificação formal dos membros da gestão, pode comprometer a credibilidade e a percepção de competência nas decisões, impactando a confiança na liderança.

- **Falta de Certificação do Pró Gestão:**
    - Ausência de certificação que atesta boas práticas de gestão, o que pode impactar a percepção de qualidade e eficiência da instituição.

FATORES INTERNOS
OPORTUNIDADES:

- **Acesso a Novas Tecnologias e Formas de Atendimento:**
  - Adoção de canais digitais e remotos para atendimento, ampliando o alcance e a conveniência para os beneficiários.

- **Implementação de um Sistema de Gestão de Benefícios:**
  - Desenvolvimento e implantação de um sistema integrado para gerenciamento de benefícios, visando a otimização dos processos internos, resultando em uma gestão mais ágil e menos susceptível a erros.

- **Capacitação das Equipes:**
  - Investimento contínuo em programas de treinamento e desenvolvimento profissional, para elevar o nível de qualificação e eficácia da equipe.

- **Possibilidade de Compensação Previdenciária com Outros Regimes:**
  - Exploração de oportunidades para compensação previdenciária, melhorando a sustentabilidade financeira.

AMEAÇAS

- **Legislação Obsoleta e Contexto Previdenciário Atual:**
  - Riscos associados a intercorrências judiciais devido à legislação obsoleta frente ao contexto previdenciário atual, potencializando interpretações legais adversas e impactos financeiros.

- **Instabilidade Econômica e Flutuações na Taxa de Juros**:
  - O ambiente econômico instável e variações na taxa de juros podem afetar adversamente os investimentos e os fundos previdenciários.

- **Aumento Constante do Déficit Atuarial:**
  - Desafios contínuos em manter a sustentabilidade financeira devido ao crescimento do déficit atuarial.

- **Mudanças nas Leis e Parâmetros Regulamentadores**:
  - Desafios decorrentes de mudanças legislativas e regulatórias sem estudo prévio de impacto atuarial, da fonte de custeio e conflitos legais.

6 Diretrizes Estratégicas

Os Objetivos Estratégicos, foram estabelecidos levando-se em consideração o diagnóstico situacional (Análise SWOT), alinhando-o às perspectivas do BSC (Balanced Scorecard), a saber: Segurados e Financeiro transcritos como Resultados para a Sociedade no Mapa Estratégico, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento.

A propósito, foram estabelecidos 03 (três) objetivos estratégicos:

1. Garantir a Sustentabilidade Financeira e a Eficiência do Regime
2. Modernizar a Infraestrutura Operacional e a Qualidade dos Processos
3. Desenvolver Habilidades e Capacidade de Inovação

Para cada Objetivo Estratégico Organizacional foram estabelecidas iniciativas estratégicas, metas e indicadores. As iniciativas estratégicas compreendem as ações que irão colocar a organização em movimento para atingir as metas e objetivos, integrar os processos internos através de ações que permitem tomadas de decisões assertivas, baseada em dados e indicadores.

Metas Propostas

1. Gestão sustentável dos ativos e passivos;
2. Aperfeiçoar governança institucional;
3. Reestruturação organizacional
4. Profissionalização de Gestores e Conselheiros;
4. Estruturar ambiente tecnológico.

Projetos e Processos Estratégicos

1. Certificação Pró-Gestão;
2. Censo Cadastral Previdenciário;
3. Aquisição e Implantação de Sistema de Gestão Previdenciária
4. Readequação da estrutura organizacional realização de concurso púbico;
5. Programa de Educação Previdenciária

7 Mapa Estratégico

Apresentado de forma gráfica, a estratégia da Aracaju Previdência fica consolidada no Mapa Estratégico 2021-2024, constituindo-se no guia que vai nortear as ações e estratégias do ARACAJU PREVIDÊNCIA nos próximos anos.

8 Monitoramento

O processo de monitoramento do Plano de Ação 2021-2024 será realizado em reuniões periódicas conduzidas pela Diretoria Executiva, garantindo o acompanhamento efetivo do progresso e da execução das atividades delineadas no Plano, com o objetivo de garantir a aderência aos objetivos estabelecidos, identificando e solucionando desvios ou atrasos de maneira proativa. Este acompanhamento constante visa otimizar os resultados e assegurar o sucesso do Plano de Ação.

Instituto de Previdência do Munícipio de Aracaju
Aracaju, 20 de abril de 2021

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE ARACAJU - ARACAJU PREVIDÊNCIA

PLANO DE AÇÃO - 2021 - 2024

Perspectiva	Objetivo	Iniciativa Estratégica	Ação	Indicador	Meta	Unidade	Responsável	Inicio	Término	Status	%	Frequencia Mensuração	Fonte de Mensuração
Resultado para a Sociedade	Garantir a Sustentabilidade Financeira e Eficiência do Regime	Assegurar o pagamento dos beneficios atuais e futuros	Garantir recebimento de 100% das contribuições patronal e funcional devidas.	% de Contribuições Arrecadadas	100%	DAFIN - Diretoria Financeira	Genolice Soares	**jan/21**	**jun/21**	Concluido	100%	Contínua	Controle Contrib
			Realizar Censo Cadastral Previdenciário de segurados e beneficiarios do RPPS	% recadastrado da massa de segurados (ativos, aposentados e pensionistas)	95%	DTI/DIREX	Diretoria Executiva	**dez/22**	**mai/23**	Concluido	100%	Mensal	Relatorio Censo Deshboard
			Aprimorar o canal digital para realização de prova de vida remota	Recadastramento online disponivel	95%	DTI/DISEG	Marcelo Sousa e Jalisson	**set/22**	**nov/22**	Concluido	100%	Contínua	Relatorios SISPREV
		Atender as necessiades dos segurados	Implementar rotina padronizada de atendimento de requerimentos e fluxo automático dos processos (1doc)	% de pocessos acessiveis online com a informação do andamento acessivel	100%	DBEN-Diretoria de Benefícios	Alexandre Barreto	**mai/21**	dez/21	Concluido	100%	Contínua	1doc
			Disponibilizar aplicativo contendo serviços previdenciários (consulta processos, conracheques, informe rendimentos, simulação aposentadoria) para segurados ativos e inativos)	% de serviços disponiveis.	100%	DSEG -Diretoria Relacionamento com o Segurado	Marcelo Sousa	**set/22**	abr/24	Em andamento	75%	Contínua	Relatórios SISPREV
		Aprimorar legislação ao contexto previdenciário	Realizar os ajustes pertinentes na legislação previdenciária municipal em razão das alterações decorrentes da EC-103/2019	Percentual de critérios do CRP atendidos	100%	DBEN PROJUR	Alexandre Barreto	**jun/21**	jun/24	Em andamento	50%	Contínua	CRP
		Assegurar sustentabilidade financeira e atuarial	Aperfeiçoar o monitoramento e mecanismos de controle e avaliação da carteira de investimentos	% de retorno dos investimentos versus meta atuarial	100%	DAFIN/DIFIN	Cristiano Bomfim	**jan/21**	jun/21	Concluido	100%	Continuo	Relatorio Investimento

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE ARACAJU - ARACAJU PREVIDÊNCIA

PLANO DE AÇÃO - 2021 - 2024

Perspectiva	Objetivo	Iniciativa Estratégica	Ação	Indicador	Meta	Unidade	Responsável	Inicio	Término	Status	%	Frequencia/Mensuração	Fonte de Mens
Processos Internos	Modernizar a infraestrutura operacional e a qualidade dos processos	Aperfeiçoar e padronizar processos de trabalho	Mapeamento e modelagem dos processos beneficios e arrecadação	% dos processos mapeados e modelados	100%	DBEN DAFIN	Genolice Soares Alexandre Barreto	jun/22	nov/22	Concluido	100%	Anual	Mapa
			Manualização dos processos beneficios e arrecadação	%processos manualizados	100%	DBEN DAFIN	Genolice Soares Alexandre Barreto	out/22	jan/23	Concluido	100%	Anual	Manual
			Implementação dos processos e fluxos áreas de beneficio e arrecadação conforme a sua modelagem	Fluxo de processo em conformidade	100%	DBEN DAFIN	Genolice Soares Alexandre Barreto	nov/22	jan/23	Concluido	100%	Anual	Mapa e Manual
		Promover a transparencia dos resultados e ações	Realizar audiências públicas anual, para apresentação da prestação de contas e a avaliação atuarial de cada ano	Audiência realizada	1	DIREX	DIREX	mai/23	set/23	Concluído	100%	Anual	Site Transparencia
			Implementar rotina de manutenção sistemática do site transparencia	% dados atualizados conforme Matriz	100%	DTI/DIREX	DIREX Jalisson	mar/21	mai/21	Concluído	100%	Mensal	Site Transparencia
			Elaboração de Cartilha Previdenciária	Cartilha elaborada e divulgada.	1	DBEN DTI	Alexandre Barreto Maria Jose Coutinho Jalisson	nov/22	jun/23	Concluído	100%	Anual	Legislação
		Atualizar dados cadastrais dos segurados e beneficiários	Contratar empresa especializada para realização de censo e aquisição de aplicativo para	Empresa Contratada	1	DAFIN/PRESI	Genolice Soares Avilete Ramalho	jan/22	jun/22	Concluido	100%	Mensal	Processo Licitatório
		Ampliar o uso de canais alternativos de atendimento	Contratar empresa especializada no fornecimento de aplicativo com verificação biométrica e reconhecimento facial	Empresa Contratada	1	DAFIN/PRESI	Genolice Soares Avilete Ramalho	fev/22	jun/23	Concluido	100%	Mensal	Processo Licitatório

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE ARACAJU - ARACAJU PREVIDÊNCIA

PLANO DE AÇÃO - 2021 - 2024

Perspectiva	Objetivo	Iniciativa Estratégica	Ação	Indicador	Meta	Unidade	Responsável	Inicio	Término	Status	%	Frequencia/Mensuração	Fonte de Mens
Processos Internos	Modernizar a infraestrutura operacional e a qualidade dos processos	Gestão do Contencioso Judicial	Contratar empresa de assessoria juridica	Empresa Contratada	1	PROJUR/DAFIN/PRESI	Genolice Soares Gabriela Anete Avilete Ramalho	**abrl/23**	jul/23	Concluido	100%	Mensal	Processo Licitatório
			Adquirir sistema de gestão de processos do contencioso judicial	Sistema adquirido e implantado	100%	PROJUR/DAFIN/PRESI	Genolice Soares Gabriela Anete Avilete Ramalho	mai/24	ago/24	a iniciar	0%	Mensal	Processo Licitatório
		Certificação da Autarquia no Pró-Gestão	Contratar consultoria para Diagnóstico e assessoria	Empresa Contratada	1	EQUIPE PRÓ-GESTÃO/DAFIN/PRESI	DIREX	mar/22	jun/22	Concluído	100%	Anual	Processo Licitatório
			Implementar procedimentos explicitados no manual do Pró-Gestão	% exigências atendidas para Certificação Pró-Gestão Nível I	100%	EQUIPE PRÓ-GESTÃO/DAFIN/PRESI	DIREX	out/21	jan/24	Em andamento	90%	Mensal	Projeto Estratégico Pró-Gestão
			Contratar empresa especializada para certificação	Empresa Contratada	100%	EQUIPE PRÓ-GESTÃO/DAFIN/PRESI	DIREX	ago/23	nov/23	Concluído	100%	Mensal	Processo Licitatório
		Implementar Sistema de Gestão Previdenciária	Contratar empresa especializada em fornecimento de Sistema de Gestão Previdenciária	Empresa Contratada	100%	DIREX	DIREX	jan/22	set/22	Concluido	100%	Mensal	Processo Licitatório
		Readequar e prover quadro efetivo de servidores	Desenvolver Projeto Estrategico com o objetivo de reestruturar o quadro funcional e realizar concurso publico	Concurso Publico realizado	1	DAFIN/PRESI	Genolice Soares Avilete Ramalho	fev/24	jun/24	a iniciar	0%	Mensal	Projeto Readequação Quadro