



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 delinea 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 específicas, 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 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;	
	Arquivo virtualizados;		Inexistência de quadro efetivo de servidores e assessoria jurídica especializada, estrutura organizacional inadequada;	
	Relacionamento positivo com os órgãos de orientação, supervisão e controle		Falta de sistema de informação/gestão previdenciária;	
		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.

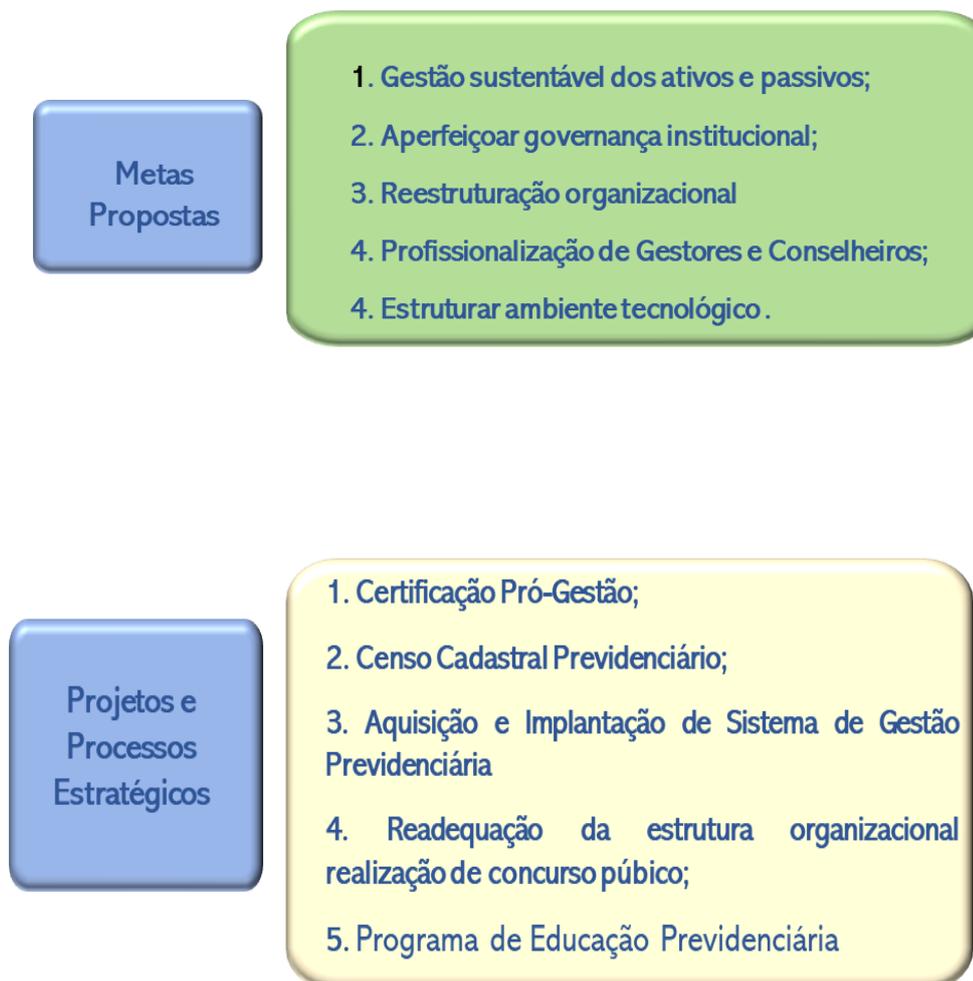
6 Diretrizes Estratégicas

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:

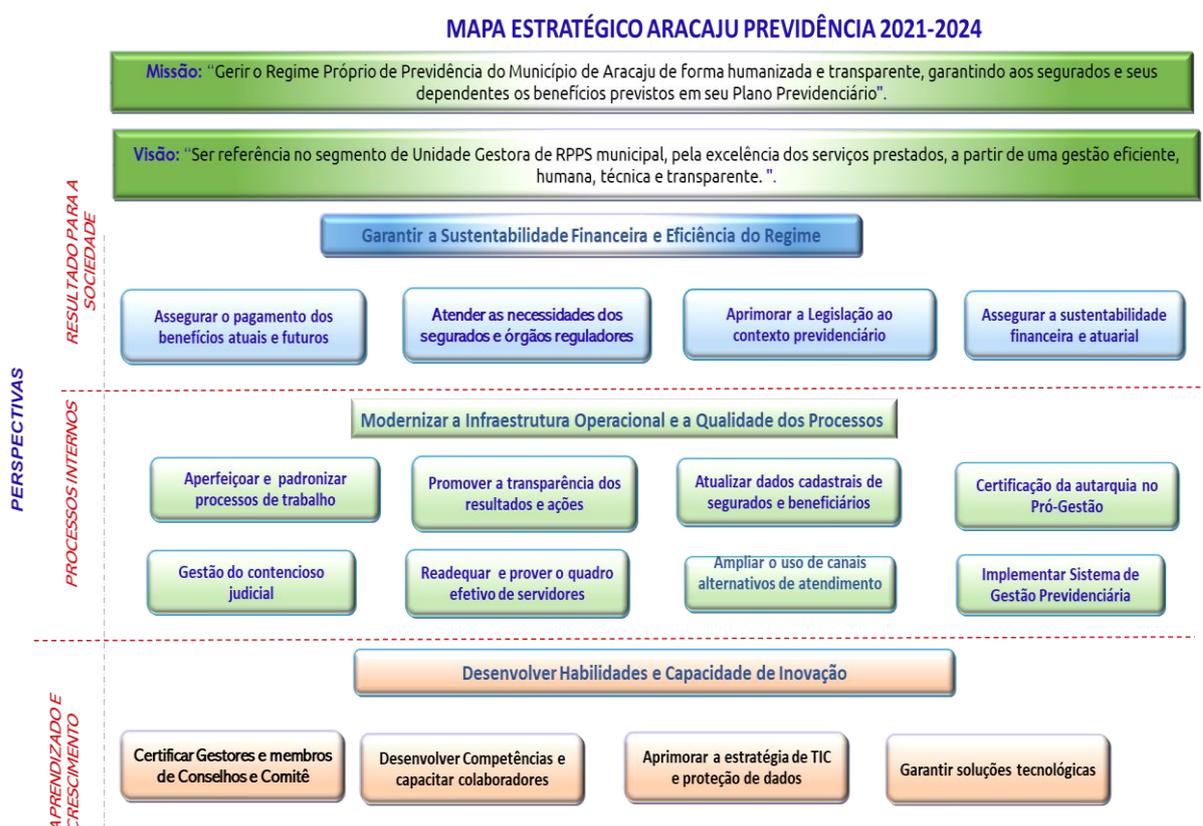


Para cada Objetivo Estratégico Organizacional foram estabelecidas iniciativas estratégicas, metas e indicadores. As iniciativas estratégicas compreendem as ações que irão colocar a organização em movimento para atingir as metas e objetivos, integrar os processos internos através de ações que permitem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



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 Município de Aracaju
Aracaju, 20 de abril de 2021