



CADERNO ESTRATÉGICO

Planejamento Estratégico do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA) – 2017-2021

APRESENTAÇÃO

Este Caderno Estratégico tem como objetivo apresentar o processo de revisão do Mapa Estratégico do Previmpa para 2017-2021 a partir das informações apuradas nos workshops realizados em 2012 com todos os servidores do Departamento. São apresentados a metodologia para revisão, formulação e acompanhamento do Mapa Estratégico revisado.

BREVE HISTÓRICO

A construção do Planejamento Estratégico (PE) do PREVIMPA teve início em maio de 2012, com o objetivo de alinhar as diversas atividades em andamento no órgão e propor ações estruturais por meio de ferramenta que permitisse a antecipação e a rápida adaptação do órgão previdenciário às mudanças nos ambientes interno e externo.

O mapeamento inicial foi realizado em quatro etapas:

- **Etapa 1:** oficinas realizadas nos dias 18, 21, 25, 28 e 30 de maio de 2012 com a apresentação dos conceitos gerais do PE, definição do negócio, de Missão, Visão, Valores da Organização e análise dos ambientes interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças).
- **Etapa 2:** consolidação do negócio, de Missão, Visão, Valores da Organização e do ambiente organizacional, nas dependências do Auditório da Caixa Econômica Federal (CEF), Agência Praça da Alfândega, no dia 27 de junho de 2012.
- **Etapa 3:** elaboração do mapa estratégica pelo método *Balanced Scorecard* (BSC).
- **Etapa 4:** definição e priorização das ações necessárias para atingir os objetivos organizacionais por parte da Diretoria Executiva do PREVIMPA.

METODOLOGIA

Para a revisão do Mapa Estratégico, foi elaborado roteiro que contemplava a definição de Negócio, passando por Visão, Missão e Valores com conjunto de perguntas (*check list*) a fim de orientar os participantes durante o processo de revisão.

Procedeu-se ao resgate do conteúdo levantado nas oficinas de 2012, optando-se pela realização de reuniões com as lideranças da Autarquia, coordenadas pelo Grupo de Trabalho composto pelas áreas ASSEPLA, URH, ECAD e UCPP. Para os demais interessados em participar com comentários e subsídios para a revisão do PE, também foi disponibilizado um questionário *online* de 03 a 27 de outubro de 2017.

O instrumento utilizado era composto por cinco páginas (sessões). A primeira sessão trazia orientações sobre o questionário e o Planejamento Estratégico. A segunda sessão se referia à Visão e à Missão do PREVIMPA. A próxima sessão abordava Valores e Negócio. Já as duas últimas sessões resgataram os elementos referentes

aos Ambientes Externo e Interno, coletados durante as oficinas realizadas em 2012, para a elaboração da Matriz SWOT (FOFA).

As reuniões com as chefias e servidores indicados pela Direção-Geral, mais as reuniões com aqueles que buscaram conversar com o GT para participar presencialmente ocorreram no período de 02 de outubro a 20 de novembro nas dependências do Departamento, na maioria das vezes mais de uma reunião com a unidade de trabalho.

Composição da Matriz SWOT

A Matriz SWOT (FOFA, em português) busca retratar o cenário no qual a organização está inserida, identificando vantagens e desvantagens, auxiliando os gestores na tomada de decisão. Por meio desta matriz, são medidos fatores de influência externa – **Oportunidades** e **Ameaças** – e interna – **Forças** e **Fraquezas**, para o diagnóstico estratégico e definição de diretrizes.

Os elementos indicados na Matriz foram apontados durante as oficinas de 2012 e, como primeiro passo, os participantes avaliaram se os fatores continuavam atuais ou já haviam sido superados. Ao interrogar sobre cada fator da Matriz, era solicitado aos participantes que atribuíssem pontuação à sua influência, considerando a pontuação como sendo *1=Fraca*, *2=Média* e *3=Forte*.

De posse das respectivas graduações, os elementos foram reagrupados por categoria e somadas todas as graduações atribuídas aos elementos avaliados. Dessa maneira, a soma geral da pontuação para balanceamento da tabela resultou na figura abaixo.

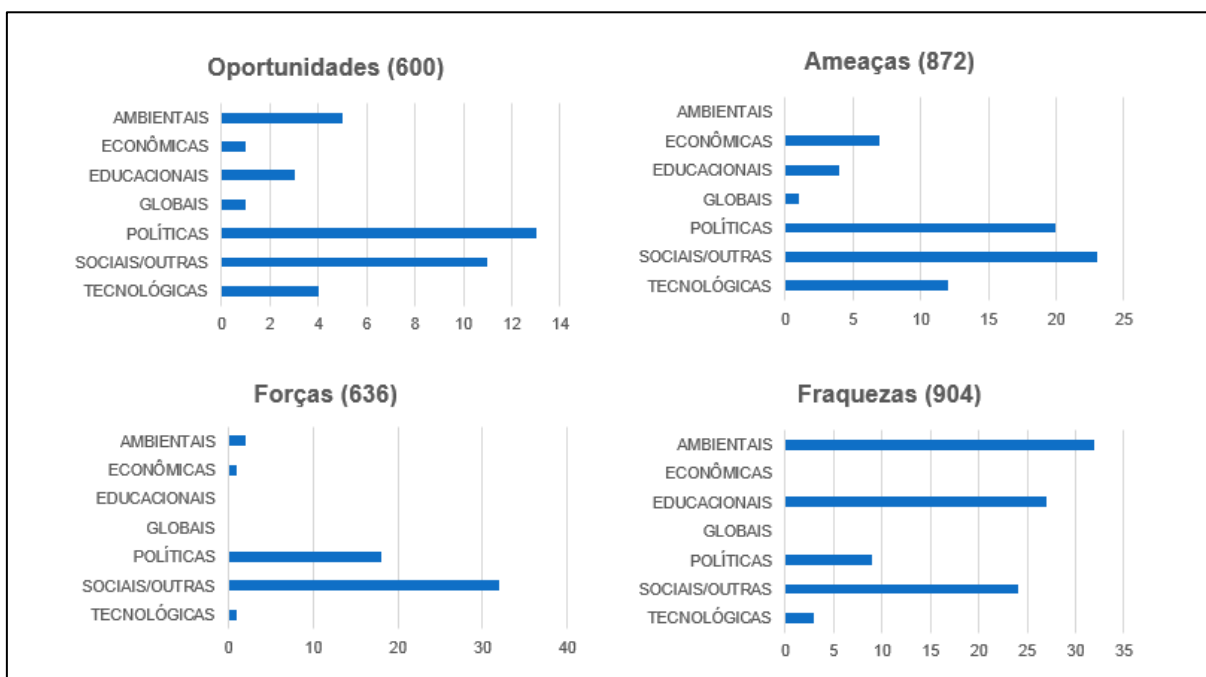


Figura 1: Resultado da soma da pontuação atribuída aos fatores da Matriz SWOT.

Durante o processo de análise, foram consideradas algumas diretrizes em relação à pontuação:

- Na avaliação dos ambientes externo e interno, foram criadas categorias para os apontamentos. Dentro das categorias, foram destacadas as principais contribuições. As categorias foram sendo criadas a fim de agrupar por similaridade os fatores dentro de cada quadrante da Matriz SWOT. Para efeitos de comparação, as categorias foram preservadas dentro das dimensões externa e interna. Somente na dimensão interna foram criadas categorias sem correspondência com a dimensão externa tendo em vista que os elementos avaliados não poderiam ser enquadrados nas categorias comuns às dimensões visto sua particularidade.
- Se havia pontuações distintas dentro do mesmo fator dadas pelos mesmos participantes, prevalecia a pontuação maior. Ou seja, se durante as entrevistas o mesmo fator era trazido à discussão, mas com outra descrição, o fator era agrupado e prevalecia a maior pontuação dada.
- Fatores não graduados ou considerados não impactantes foram considerados com pontuação zero. Fatores superados foram excluídos da análise.

Cada categoria agrupou um conjunto de sugestões dadas pelos participantes, descritas de maneira a preservar a identidade dos participantes e de seus respectivos locais de trabalho. Como resultado, foram obtidos os gráficos e quadros abaixo.

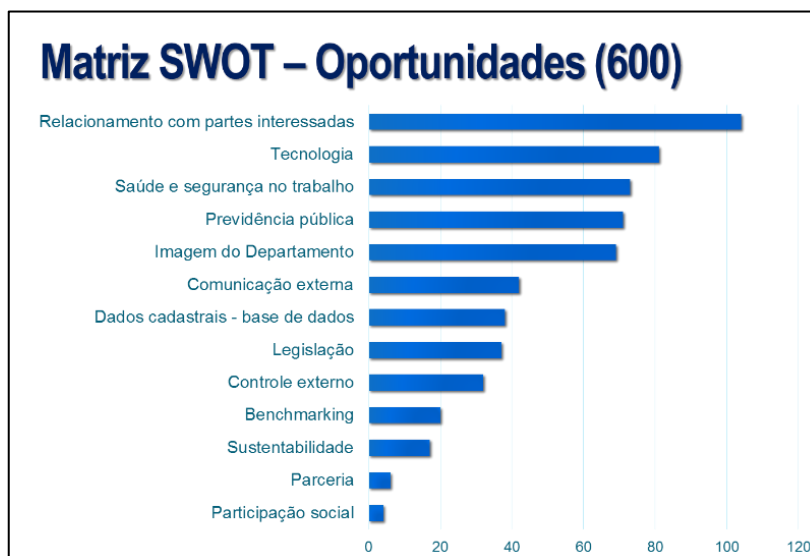


Gráfico 1: Matriz SWOT – Dimensão Externa: Oportunidades e pontuação.

Quadro 1: Fatores externos - Oportunidades.

Benchmarking	Constituir grupos de estudos temáticos na área de previdência Divulgar os estudos desenvolvidos pelo Departamento
Comunicação externa	Criar canais de comunicação Otimizar o uso das plataformas de comunicação existentes Padronizar informações
Controle externo	Rede externa de serviços (MP, Juizados, Assistência Social, outras secretarias) Tribunal de Contas
Dados cadastrais - base de dados	Recadastramento (atualização da base de dados)
Imagem do Departamento	Participação em seminários e congressos Protagonismo dentro do campo político-previdenciário Reconhecimento como força no campo político-previdenciário
Legislação	Falta atualização da legislação municipal
Parceria	Parcerias para investimentos no fundo financeiro, fortalecendo a economia local.
Participação social	Constituir o Conselho de Beneficiários
Previdência pública	Compensação previdenciária com outros regimes próprios Evidência do tema previdenciário
Relacionamento com partes interessadas	Conscientização dos demais órgãos da Prefeitura e dos beneficiários Integração entre RPPS Trabalho em conjunto com as demais áreas de RH dos órgãos
Saúde e segurança no trabalho	Assumir o gerenciamento de saúde e segurança no trabalho da PMPA Conscientização sobre a importância / Necessidade de investimento na saúde e segurança do servidor municipal
Sustentabilidade	Parceria com entidades para realizar coleta seletiva
Tecnologia	Melhoria dos equipamentos e sistemas de informação Migração das bases de dados Utilizar as redes sociais para suprir deficiências de informação sobre beneficiários

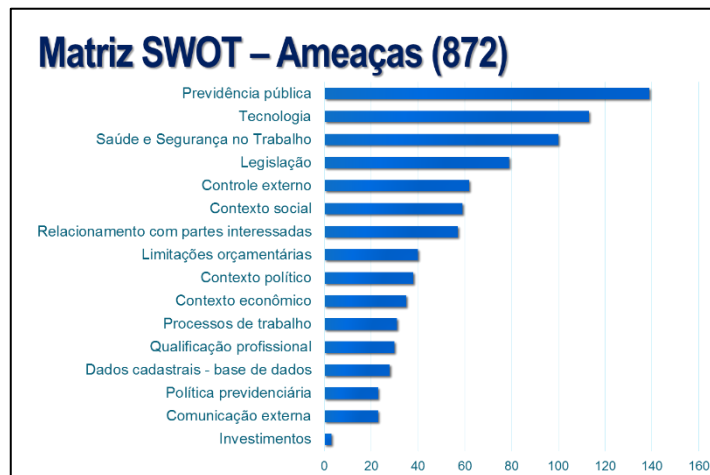


Gráfico 2: Matriz SWOT – Dimensão Externa: Ameaças e pontuação.

Quadro 2: Fatores externos - Ameaças.

Comunicação externa	Comunicação de óbitos
Contexto econômico	Economia instável
Contexto político	Mudança de governo Problemas de ordem política
Contexto social	Longevidade Perfil do beneficiário/segurado Precarização dos serviços públicos Redução do quadro de servidores
Controle externo	Decisões judiciais Órgão de controle externo
Dados cadastrais - base de dados	Recadastramento (base de dados desatualizada)
Investimentos	Diversificação da carteira de investimentos
Legislação	Concessão de vantagens ou gratificações Legislação sem participação social Retirada de direitos dos servidores
Limitações orçamentárias	Autonomia relativa
Política previdenciária	Revisão dos benefícios previdenciários
Previdência pública	Aposentadoria por invalidez Compensação previdenciária Evidência do tema previdenciário Integração entre regimes próprios
Processos de trabalho	Burocracia Mapeamento de Processos
Qualificação profissional	Cursos de qualificação na área da previdência pública
Relacionamento com partes interessadas	Criar canais de comunicação Otimizar o uso das plataformas de comunicação existentes
Saúde e segurança no trabalho	Falta de investimento na saúde e segurança do servidor municipal
Tecnologia	Gestão externa dos sistemas Investimento em tecnologia Sistemas não integrados

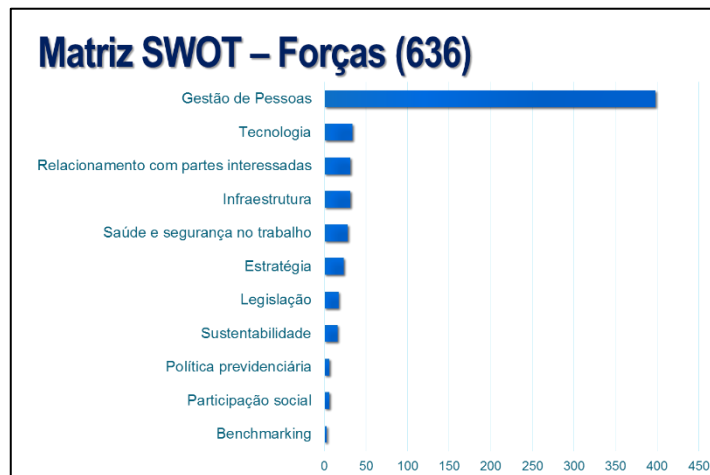


Gráfico 3: Matriz SWOT – Dimensão Interna: Forças e pontuação.

Quadro 3: Fatores internos - Forças.

Benchmarking	Estudos desenvolvidos pelo Departamento
Estratégia	Planejamento Estratégico
Gestão de Pessoas	Ambiente de trabalho favorável Comprometimento Estrutura/hierarquia do Departamento Gestão participativa Identidade organizacional Quadro próprio Qualificação profissional Relacionamento interpessoal Remuneração Servidores de Carreira Valorização profissional Relacionamento da Direção-Geral com servidores
Infraestrutura	Melhoria das condições físicas
Legislação	Falta atualização da legislação municipal
Participação social	Comitê de ética Conselhos próprios
Política previdenciária	Revisão dos benefícios previdenciários
Relacionamento com partes interessadas	Comprometimento do Diretor-Geral Preparação para aposentadoria Programa para integração de aposentados
Saúde e segurança no trabalho	Investimento na saúde e segurança do servidor municipal
Sustentabilidade	Compromisso com o meio ambiente
Tecnologia	Melhoria dos equipamentos e sistemas de informação

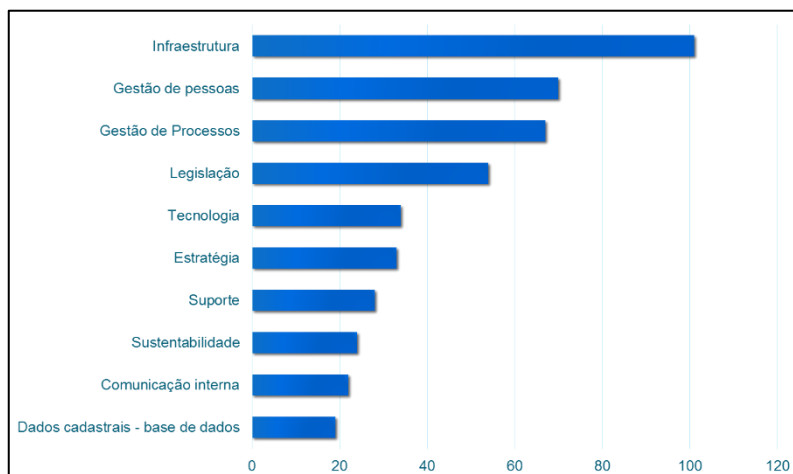


Gráfico 4: Matriz SWOT – Dimensão Interna: Fraquezas e pontuação.

Quadro 4: Fatores internos - Fraquezas.

Dados cadastrais - base de dados	Recadastramento (Cadastro de falecidos e inativos desatualizado)
Estratégia	Ferramentas de gestão estratégica Gestão da qualidade Planejamento Estratégico
Gestão de pessoas	Código de Ética Gestão participativa Incremento de pessoal Qualidade de Vida
Gestão de Processos	Mapeamento de Processos
Infraestrutura	Melhoria das condições físicas
Suporte	Assessoria técnica especializada (jurídico e TI)
Legislação	Falta atualização da legislação previdenciária
Sustentabilidade	Compromisso com o meio ambiente (condomínio não realiza coleta seletiva)
Tecnologia	Equipamentos e sistemas de informação

MAPA ESTRATÉGICO 2017-2021



PROPÓSITO

Negócio

O entendimento de “Negócio” está relacionado ao âmbito de atuação, e possui foco nos benefícios, e não exatamente no produto ofertado pela organização. Nesse sentido, questionou-se os participantes se a frase em vigor (Administando o presente e assegurando o futuro) continuava a responder às perguntas: *O que somos? Reflete os benefícios ofertados pelo PREVIMPA aos segurados?* Dentre as sugestões, foi validada adequação para transmitir a ideia de ação.

Administrar o presente e assegurar o futuro.

Visão

A Visão se trata de como a organização se enxerga num horizonte determinado, a sua “razão de ser”. Foi questionado aos participantes se a Visão em vigor respondia às perguntas: *a) Quem queremos ser? b) Onde queremos estar daqui a cinco anos? c) Como queremos ser vistos?*, tendo sido mantida sem alterações.



Resultado:

Ser referência nacional em previdência pública, desenvolvendo boas práticas de gestão sustentável, excelência no atendimento e respeito às pessoas.

Missão

A Missão se trata do detalhamento da Visão e engloba as diretrizes para os objetivos estratégicos da organização. Nesse sentido, foi questionado aos participantes se a Missão vigente respondia às perguntas: a) *O que fazer?* b) *Para quem fazer?* c) *Para quê fazer?* d) *Como fazer?* e) *Onde fazer?* f) *Qual a responsabilidade social?*, tendo sido acrescida a palavra “transparência”.

Resultado:

Gerir a previdência dos servidores públicos do Município de Porto Alegre com excelência, sustentabilidade e transparência, primando pela garantia dos direitos do segurado.

Valores

Os Valores se referem ao conjunto de características desejáveis para o atingimento da Visão e Missão da organização. Aos participantes, foi questionado em relação aos Valores vigentes (*Ética, Respeito, Excelência, Transparência, Sustentabilidade, Profissionalismo, Responsabilidade Social e Valorização Profissional*) se: a) *Algum valor está desatualizado ou em desuso?* b) *Algum valor deve ser acrescentado?* Dentre as sugestões apresentadas, houve acréscimo de um valor e o entendimento de que dois valores estavam contemplados nos valores vigentes, tendo sido suprimidos.

Resultado:

**Ética – Respeito – Excelência – Transparência – Sustentabilidade
Foco no segurado – Valorização Profissional**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos também foram revisados, optando-se por objetivos mais amplos, para os quais se poderiam atribuir ações estratégicas, as quais estavam compondo o Mapa Estratégico anterior. Os objetivos norteadores no novo Mapa orientam os resultados esperados, e os objetivos estratégicos foram reagrupados e reescritos à medida em que se entendeu a necessidade de realinhar as atividades em função das mudanças ambiente e possibilitar, mais adiante, a revisão dos processos de trabalho.

Quadro 5: Dimensão, Resultado Esperado e Objetivo Estratégico revisados.

Dimensão	Resultado esperado	Objetivo estratégico
Segurados	Transparência e Comunicação	Fomentar a disseminação da cultura previdenciária
		Ampliar o acesso às informações institucionais
	Excelência no atendimento	Promover a excelência no atendimento dos segurados
		Reduzir os tempos médios de concessão de aposentadorias e pensões.
Respeito às pessoas	Contribuir com as práticas de desenvolvimento sustentável	
Resultados	Sustentabilidade do RPPS	Promover o equilíbrio financeiro e atuarial
Processos internos	Gestão sustentável	Promover a melhoria dos principais processos de negócio
		Aprimorar a gestão estratégica da autarquia
Aprendizado e Crescimento	Gestão Estratégica de Pessoas	Promover a qualificação e capacitação dos servidores
		Colaborar com a qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho
	Modernização da Infraestrutura	Ampliar as soluções tecnológicas

INDICADORES DE DESEMPENHO

Os indicadores de desempenho do PREVIMPA foram inicialmente definidos em 2012 para a implantação da Gratificação Previdenciária (GPREV) e, ao longo dos anos, revisados anualmente conforme estabelecido no Decreto 17.629 de 20 de janeiro de 2012.

Para o ano de 2018, foram mantidos 8 (oito) indicadores dos 9 (nove) existentes¹, a saber:

Indicador	Peso		Unidade Responsável	Meta		Justificativa
	2017	2018		2017	2018	
1. Desempenho da Rentabilidade do Regime Capitalizado	12,00%	12,50%	UINV	100%	100%	Manutenção da meta, conforme e-mail da chefia e considerando a alteração na forma de cálculo do indicador (decomposição em Renda Fixa e Renda Variável).
2. Prazo Médio de Concessão e Pagamento de Pensão	11,00%	12,50%	UCRP/EPP	33 dias	35 dias	Aumento da meta tendo em vista que alguns processos precisam de informação ou parecer da PME/PGM (órgão externo); grande demanda de estudos sociais que impacta diretamente no prazo médio, eis que são duas Assistentes Sociais para atendimento das pensões e de outras demandas do Departamento; processo gerado no SEI com envio pelo e-protocolo do TCE/RS; falta de registros dos servidores falecidos, demandando consulta em ficha de papel, sistemas REF e ERGON e digitação dentro do sistema SAPIEM do TCE/RS, a partir de 10/12/2017, para a formalização da portaria de concessão de pensão; falta de pessoal no setor.
3. Prazo Médio de Concessão Aposentadoria	11,00%	12,50%	UCRA	115 dias	180 dias	Aumento da meta, tendo em vista o desempenho histórico do indicador e o aumento desproporcional dos pedidos de aposentadoria protocolados em relação ao número de servidores da Unidade. Atualmente, o Previmpa aguarda alteração na legislação para reposição do quadro de pessoal, uma

¹ Processo SEI 17.13.000005832-8.

Indicador	Peso		Unidade Responsável	Meta		Justificativa
	2017	2018		2017	2018	
						vez que não há concurso próprio aberto.
4. Coeficiente de Satisfação do Segurado quanto ao serviço prestado	11,00%	12,50%	EAT	93% de satisfação do segurado	93% de satisfação do segurado	Manutenção da meta, conforme e-mail da chefia.
5. Prazo médio de Averbação de Tempo de Contribuição	11,00%	12,50%	UVTR	36 dias	36 dias	Manutenção da meta, conforme e-mail da chefia.
6. Prazo Médio do envio de requerimentos para Compensação Previdenciária	11,00%	12,50%	UCFI	35 dias	30 dias	Tendo como base o desempenho do indicador em 2017 (média = 24,21 dias - base: novembro/2017), sugere-se a redução do prazo médio.
7. Disseminação da Cultura Previdenciária	11,00%	12,50%	URH	10 Palestras	10 Palestras	Manutenção da meta, conforme e-mail da chefia.
8. Prova de Vida dos Pensionistas	11,00%	12,50%	ECAD	90% de Provas de Vida	90% de Provas de Vida	Manutenção da meta estabelecida para 2017, com alteração nos percentuais de entrega quadrimestrais (1ºQ=20%, 2ºQ= 60%, 3ºQ=90%) conforme desempenho histórico do indicador.
9. Inclusão de Processos de Trabalho no SEI	11,00%	-	EGIT	10 processos	Excluir	Conforme orientação da SMPG, a partir de 10/12/2017 todos os processos administrativos deverão ser abertos no SEI. GPA será desativado. Sendo assim, o indicador será desnecessário em 2018.

A fórmula de cálculo do Indicador 1 foi alterada, a fim de conferir maior transparência ao processo de avaliação. Para revisões futuras, foi elaborado o material constante no Anexo 2 deste Caderno. As alterações efetuadas e a Minuta de Instrução seguem no Anexo 3.

ANEXO 1. ROTEIRO PARA REVISÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO PREVIMPA.

O que é Planejamento Estratégico?

O Planejamento Estratégico é o modelo de decisão, unificado e integrador, que orienta o propósito da organização em termos de missão, visão, perspectivas, objetivos estratégicos e valores.

Em 2012, por meio de um amplo processo participativo, em que todos os servidores puderam expressar suas ideias, o PREVIMPA definiu seus grandes objetivos estratégicos.

O Planejamento Estratégico do PREVIMPA é o resultado da visão integrada de seus servidores e representa um importante passo na busca por uma administração pública eficiente e profissional.

O que é o Mapa Estratégico?

O Mapa Estratégico é a representação visual do Planejamento Estratégico do PREVIMPA elaborado a partir da combinação e da integração de objetivos, os quais descrevem de forma clara e suficiente a estratégia adotada.

Para a sua elaboração, foi utilizada a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC), ferramenta desenvolvida por Kaplan e Norton², a qual aborda a missão e a estratégia do PREVIMPA a partir do conjunto de objetivos e indicadores que norteiam sua gestão estratégica.

Para cada objetivo estratégico, como forma de deixar os desafios mais claros e tangíveis, foram definidos Indicadores (que permitem acompanhar a evolução de um determinado objetivo) e estabelecidas metas de desempenho (que permitem avaliar se o desempenho de um determinado indicador está satisfatório ou não).

Então, por que revisar?

Todo planejamento estratégico precisa ser revisado periodicamente em função das diversas mudanças que ocorrem ao longo dos anos: alguns dos planos de ação podem requerer melhorias enquanto outros já não possuem mais tanto sentido.

Com o passar do tempo, podem surgir novas oportunidades ou problemas que precisam ser levados em consideração na estratégia organizacional que não necessariamente fizeram parte do planejamento anterior por razões diversas.

² Foi em 1992 que Kaplan e Norton publicaram na revista *Harvard Business Review* o primeiro artigo sobre o assunto intitulado “The Balanced Scorecard – measures that drive performance” (O Balanced Scorecard – conduzindo a mensuração de desempenho), mas foi somente em 1996 que os autores conectaram o conceito de painel de indicadores (*scorecards*) com a estratégia organizacional no artigo “Using the Balanced Scorecard as a strategic management system” (Usando o Balanced Scorecard como um sistema de gestão estratégica). Desde então, o BSC teve sua divulgação associada à implementação e execução bem sucedida de estratégia organizacional.

PASSO 1: REVISANDO O NEGÓCIO

O entendimento de “Negócio” atual do PREVIMPA (âmbito de atuação – foco nos benefícios, e não no produto):

Administrando o presente e assegurando o futuro

continua a responder à pergunta:

O que somos?

Reflete os benefícios ofertados pelo PREVIMPA aos segurados?

HÁ OUTRAS OPÇÕES ESTRATÉGICAS PARA O NEGÓCIO? QUAIS?

1 -

2 -

3 -

PASSO 2: REVISANDO A VISÃO

Ser referência nacional em previdência pública, desenvolvendo boas práticas de gestão sustentável, excelência no atendimento e respeito às pessoas.

Avalie se a visão atual do PREVIMPA responde às perguntas:

- a) Quem queremos ser?
- b) Onde queremos estar daqui a cinco anos?
- c) Como queremos ser vistos?

PASSO 3: REVISANDO A MISSÃO

Gerir a previdência dos servidores públicos do Município de Porto Alegre com excelência e sustentabilidade, primando pela garantia dos direitos do segurado.

Avalie se a missão atual do PREVIMPA responde às perguntas:

- a) O que fazer?
- b) Para quem fazer?
- c) Para quê fazer?
- d) Como fazer?
- e) Onde fazer?
- f) Qual a responsabilidade social?

PASSO 4: REVISANDO OS VALORES

**Ética – Respeito – Excelência – Transparência – Sustentabilidade – Profissionalismo
Responsabilidade Social – Valorização Profissional**

a) Algum valor está desatualizado ou em desuso?

b) Algum valor deve ser acrescentado?

PASSO 5: IDENTIFICANDO O CENÁRIO REFERÊNCIA – ATUALIZAÇÃO DA ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO E MACROTENDÊNCIAS

Natureza	Descrição da Macrotendência
1. GLOBAIS	
2. POLÍTICAS	
3. ECONÔMICAS	
4. AMBIENTAIS	
5. TECNOLÓGICAS	
6. SOCIAIS/OUTROS	
7. EDUCACIONAIS	

PASSO 6: ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO

HORIZONTE: 2017-2021

Escreva abaixo as forças e ameaças para o PREVIMPA.

OPORTUNIDADES	(*) Graduação	AMEAÇAS	(*) Graduação
1) mudanças na legislação;		1) mudanças na legislação; OM 3.2	
2) participação em seminários e congressos;		2) mudança de governo;	
3) evidência no tema previdenciário;		3) mudança no cenário econômico;	
4) TCE/MPAs;		4) aumento do tempo de vida; OM 1.1	
5) investimento na saúde do trabalhador; OM 6.2		5) decisões judiciais;	
6) reconhecimento do Departamento como força no campo político-previdenciário; OM 3.1		6) limitações orçamentárias;	
7) compensação previdenciária com o Estado (e outras esferas);		7) TCE;	
8) conjuntura econômica internacional positiva; crescimento econômico;		8) deficiência na comunicação de óbitos;	
9) vontade política de resolver a questão previdenciária no âmbito da União, Estados e Municípios;		9) Procempa – dependência tecnológica; OM 7.2	
10) trabalhar a conscientização dos órgãos envolvidos e beneficiários; PF 7.2		10) inexistência de Comprev entre RPPS;	
11) conscientização dos dirigentes e responsáveis pela segurança do trabalho;		11) desinformação da clientela; OM 3.1	
12) trabalho conjunto com os RHs dos órgãos;		12) falta de um sistema único de previdência entre os regimes de previdência	
13) cadastramento;		13) incerteza quanto à política; OM 1.1 Previdenciária; OM 3.1	
14) parceria com DMLU para devida coleta coletiva;		14) relação com outros órgãos da Prefeitura;	
15) consulta aos RPPS quanto ao impacto de novos critérios de aposentadorias e gratificações em relação ao equilíbrio atuarial;		15) falta de governabilidade em relação às variáveis que formam o perfil do beneficiário; OM 1.1	
16) unificação dos sistemas; OM 3.1		16) segurança do trabalhador e segurança pública;	
17) interação entre RPPS;		17) avaliação da saúde funcional dos ingressantes;	
18) tecnologia;		18) falta de investimento em tecnologia;	
19) junção da construção da sede do Previmpa com um fundo mobiliário para a diversificação dos investimentos;		19) falta de qualificação e especialização (cursos direcionados na área previdenciária);	
20) uniformização do conhecimento e conscientização de que o interesse é coletivo – padronizar informações; OM 1.2, 5.2		20) inexistência de política de prevenção a riscos à saúde e segurança do trabalhador; OM 6.3	
21) fazer estudos dos reflexos ocorridos na administração com o aumento dos servidores ativos.		21) cultura de perenidade dos benefícios; OM 1.1	
		22) aposentadoria por invalidez;	
		23) vulnerabilidade dos dados do Previmpa;	
		24) vários sistemas utilizados;	
		25) concessão de vantagens de vantagens sem a devida previsão sobre o impacto na previdência; OM 1.1	
		26) burocracia excessiva.	

(*) Graduação da Oportunidade e Ameaça = (1) Fraca, (2) Média, (3) Forte

PASSO 7: ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO

ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO

HORIZONTE: 2017-2021

Escreva abaixo as forças e fraquezas para o PREVIMPA.

FORÇAS	(*) Graduação	FRAQUEZAS	(*) Graduação
1) qualificação do quadro funcional;		1) falta de investimento em qualificação dos servidores (cursos específicos na área de atuação); OM 1.2, 5.2, 6.2	
2) comprometimento dos servidores;		2) tecnologia (sistemas); OM 1.3, 5.1	
3) tamanho do Departamento;		3) distanciamento entre Direção e funcionários em relação às atividades; OM 1.2	
4) comprometimento do Diretor-Geral ; PF 1.2, 3.1		4) falta de definição explícita em relação a procedimentos e rotinas; OM 1.2, 1.3, 6.1, 7.1	
5) profissionalização;		5) falta visão sistêmica; OM 1.2	
6) gestão por servidores de carreira;		6) falta de comunicação interna; OM 1.3, 2.2	
7) alta segurança jurídica; PF 2.1		7) centralização na tomada de decisão; OM 1.1, 6.1	
8) relacionamento interpessoal; PF 6.2		9) falta de instrumentos estratégicos para tomada de decisão; OM 1.2, 6.1	
9) infraestrutura (equipamentos, mobiliários);		10) desperdício de material; OM 4.1, 7.3	
10) remuneração; PF 6.1, 6.3		11) paternalismo da instituição;	
11) hierarquia definida e respeitada; PF 6.1		12) processos não são automatizados; OM 1.3, 5.1, 6.1, 7.1	
12) quadro mesclado de servidores (novos e antigos);		13) falta de central telefônica; OM 3.2	
13) valorização do servidor; PF 6.3		15) acessibilidade para o segurado; OM 3.2	
14) ambiente harmônico; PF 5.2		16) falta de uma unidade/sistema de gestão organizacional; OM 1.2, 7.1	
15) quadro próprio de servidores efetivos;		17) falta de ginástica laboral; OM 6.3	
16) RPPS em crescimento com nomeação de novos servidores;		18) sede atual inadequada; OM 3.2	
17) perícia médica própria; PF 2.2		19) cadastro desatualizado;	
18) recurso para nova sede;		20) falta de pessoal em determinados setores;	
19) busca pela melhoria de infraestrutura de trabalho (tecnologia); PF 5.1, 6.1		21) não antecipação às mudanças na legislação;	
20) atuário próprio;		22) não separação do lixo; OM 4.1	
21) predisposição dos servidores para separar o lixo;		23) estrutura não condizente com a demanda;	
22) predisposição dos servidores de elaborar e acatar manuais de procedimentos; OM 7.1		24) falta de planejamento estratégico; OM 1.1, 2.1	
23) predisposição dos servidores para frequentar atividades de qualificação;		25) falta de suporte técnico especializado;	
24) predisposição da direção em realizar o planejamento Estratégico; OM 1.1, 2.1		26) falta de seminários internos para uniformizar informações e interação entre as áreas; OM 5.2	
25) projeto Ergon; PF 5.1		27) falta de divulgação do papel do Previmpa; OM 3.1	
26) servidores proativos.		28) assessoria técnica mais próxima (jurídico);	
		29) documentação/conservação;	
		30) falta de mapeamento de processos; OM 1.2, 1.3, 6.1, 7.1	
		31) burocracia;	
		32) falta de água no atendimento;	
		33) falta de plano de saúde;	
		34) falta de material ergonômico e ginástica laboral; OM 6.3	

(*) Graduação da Força e Fraqueza = (1) Fraca, (2) Média, (3) Forte

PASSO 8: ANÁLISE DA MATRIZ ESTRATÉGICA

Utilize as respostas dos passos 5 e 6 para indicar os principais elementos de cada quadrante.

AMBIENTE INTERNO	AMBIENTE EXTERNO
FORÇAS	OPORTUNIDADES
FRAQUEZAS	AMEAÇAS

EXERCÍCIO

PASSO 9: REVISANDO OBJETIVOS, ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS E INDICADORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

PERSPECTIVA: RESULTADOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: SUSTENTABILIDADE DO RPPS

RESULTADO ESPERADO:

Promover o equilíbrio financeiro e atuarial

ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:

1. Otimizar as despesas administrativas
2. Atuar sobre os tributos buscando a sua redução (defender isenção do PASEP)
3. Melhorar a mensuração e a análise dos resultados do PREVIMPA
4. Elaborar estudos referentes aos impactos da adoção de novos critérios na previdência
5. Fomentar a discussão a respeito das LIMITAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS
6. Diversificar os investimentos aumentando o risco da carteira
7. Alocar parte dos investimentos em fundo de índices para giro de curto prazo
8. Buscar novas fontes de receitas
9. Verificar junto aos órgãos de origem a possibilidade de inclusão das informações necessárias à Compensação Previdenciária no processo de recuperação de dados no sistema Ergon

Outras:

I – Otimizar a gestão do equilíbrio financeiro e atuarial (IN 03/2016)

METAS

Indicadores Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Desempenho da Rentabilidade do Regime Capitalizado	≥ 100%	GPREV Relatório Mensal Relatório de Gestão	

Indicador 1: Desempenho da Rentabilidade do Regime Capitalizado

Objetivo de Mensuração: O objetivo deste indicador é medir a performance das aplicações dos recursos financeiros do Regime Capitalizado nos últimos 12 meses comparado com o comportamento do rendimento do Índice de Mercado ANBIMA Geral ex-C, juntamente com os movimentos das cotações do mercado de ações brasileiro representado pelo rendimento do Índice Ibovespa. O resultado expressará o esforço da gestão na carteira de ativos para a condução de desempenho superior aos parâmetros de referência sugeridos, na forma de representatividade.

Resultado do Quadrimestre:

Definição:

Resultado do Previmpa: = r

Resultado do Benchmark (90% x Rentabilidade IMA Geral ex-C + 10% x Rentabilidade Ibovespa): = b

O resultado o indicador será medido em conformidade com a magnitude dos valores obtidos no quadrimestre. O resultado será apresentado em percentuais, logo, basta multiplicar o resultado abaixo por 100.

i) Se $r > 0$ e $b > 0$, então

Resultado do Indicador = $1 + [(r-b) / b]$

ii) Se $r > 0$ e $b < 0$, então

Resultado do Indicador = $1 + [(|r-b|) / |b|]$

iii) Se $r > 0$ e $b = 0$, então

Resultado do Indicador = 2

iv) Se $r < 0$ e $b \geq 0$, então

Resultado do Indicador = 0

v) Se $r < 0$ e $b < 0$, então

Se $r = b$, então

Resultado do Indicador = 1

Se $r < b$ e $r > 2b$, então

Resultado do Indicador = $1 + [(r-b) / b]$

Se $r > b$, então

Resultado do Indicador = $1 + [(r-b) / |b|]$

Se $r \leq 2b$, então

Resultado do Indicador = 0

vi) Se $r = 0$ e $b < 0$, então

Resultado do Indicador = 2

vii) Se $r = 0$ e $b > 0$, então

Resultado do Indicador = 0

viii) Se $r = 0$ e $b = 0$, então

Resultado do Indicador = 1

Unidade de medida: Percentual

Periodicidade do acompanhamento: quadrimestral.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo III IN 03/2016.

Fonte: UINV – Unidade de Investimentos.

Interpretação do indicador: índice igual ou superior a 100% indica que o PREVIMPA alcançou ou superou os rendimentos do parâmetro de referência, portanto, está trabalhando em busca do equilíbrio financeiro e atuarial para o pagamento dos benefícios previdenciários no regime de capitalização. Quanto maior o percentual, melhor.

Peso: 12%

Meta: 100%

Percentual de atingimento da meta: o valor utilizado será o próprio percentual de atingimento do indicador, limitado a 100%.

PERSPECTIVA: RESULTADOS			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: SUSTENTABILIDADE DO RPPS			
RESULTADO ESPERADO: Contribuir para a criação da compensação entre os Regimes Próprios de Previdência			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
1. Contribuir para a criação da compensação entre os Regimes Próprios de Previdência (levantamento do atual impacto)			
Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Prazo médio do envio de requerimentos para Compensação Previdenciária	35 dias	GPREV Relatório Mensal Anuário Estatístico	

Indicador 6: Prazo médio do envio de requerimentos para Compensação Previdenciária

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos médios de envio de requerimentos da Compensação Previdenciária (Comprev) ao INSS, visando agilizar a arrecadação de recursos para o RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Envio de Requerimento para Compensação Previdenciária. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, da data do retorno dos processos após a homologação do TCE (registrado no Sistema GPA) ou da data da publicação do registro pelo TCE, nos casos em que a homologação ocorre por processo eletrônico, até a data do envio dos requerimentos ao INSS (registrado no Sistema Comprev), dividido pelo número de requerimentos enviados no mês.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que corresponde à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para prazo requerimentos para Compensação Previdenciária superior a 60 dias e o Coeficiente de Variação for maior que 0,39 então excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando da Média do Prazo de Envio de Requerimento para Compensação Previdenciária.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim “S”), modelo conforme Anexo VIII e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo VIII IN 03/2016.

Fonte: UCFI – Unidade de Compensação Financeira

Interpretação do indicador: Média de dias para envio dos requerimentos de compensação previdenciária ao INSS. Quanto menor a média, melhor.

Peso: 11%

Meta: 35 dias

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((Resultado do Quadrimestre / Meta) - 1) \times 100\%)]$$

PERSPECTIVA: CLIENTES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: TRANSPARÊNCIA E COMUNICAÇÃO			
RESULTADO ESPERADO: Fortalecer a comunicação com os segurados e os RHs da PMPA			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprimorar a comunicação com as demais secretarias (RHs da PMPA) 2. Fortalecer a comunicação com os segurados (folders, revistas, etc) 3. Criar um canal de comunicação através do site e sistematizar sua atualização 4. Fortalecer a imagem (marca) do Previmpa 5. Difundir a cultura previdenciária entre os segurados 			
Outras: III – Contribuir para a disseminação da cultura previdenciária (IN 03/2016)			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Disseminação da Cultura Previdenciária	10	GPREV Relatório de Gestão	

Indicador 7: Disseminação da Cultura Previdenciária

Objetivo de Mensuração: Ampliar o conhecimento dos servidores sobre a Previdência do Município.

Fórmula de Cálculo Quadrimestral: Aferido pelo número de palestras realizadas registradas no Sistema ERGON.

Somatório do número de palestras realizadas até a data de aferição dividida pela meta do quadrimestre.

Resultado do Quadrimestre: Número de Palestras realizadas acumuladas relativas aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de palestras.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo IX.

Fonte: URH- Unidade de Recursos Humanos.

Interpretação do indicador: Número de Palestras realizadas acumuladas relativas aos meses que compõe o quadrimestre. Quanto maior o número de palestras, melhor.

Peso: 11%

Meta: 10 palestras no ano.

Meta 1º Quadrimestre: realizar pelo menos 2 palestras;

Meta 2º Quadrimestre: realizar pelo menos 6 palestras acumuladas no ano até o período de apuração;

Meta 3º Quadrimestre: realizar pelo menos 10 palestras acumuladas no ano até o período de apuração.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= (\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) \times 100$$

PERSPECTIVA: CLIENTES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: TRANSPARÊNCIA E COMUNICAÇÃO			
RESULTADO ESPERADO:			
Ampliar o acesso às informações			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliar a transparência, a prestação de contas e o acesso às informações 			
Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: CLIENTES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO			
RESULTADO ESPERADO: Promover a excelência no atendimento dos segurados			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliar as formas de avaliar a satisfação dos segurados 2. Melhorar a estrutura física da Equipe de Atendimento 3. Otimizar o serviço de pré-atendimento 4. Implantar o autoatendimento 5. Implantar a central para atendimento telefônico 6. Aprimorar a disponibilização de informações dos setores do PREVIMPA à Equipe de Atendimento 7. Implantar os sistemas de gerenciamento de filas e de histórico de atendimentos 8. Implantar o atendimento especializado por agendamento 9. Implantar o atendimento online 10. Promover capacitação continuada aos servidores da Equipe de Atendimento 			
Outras:			
II – Buscar a excelência no atendimento aos segurados (IN 03/2016)			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Coeficiente de satisfação do segurado	93% bom/ótimo	GPREV Relatório Mensal Relatório de Gestão	

Indicador 4: Coeficiente de satisfação do segurado quanto ao atendimento prestado

Objetivo de Mensuração: Melhorar a satisfação dos segurados por meio de aprimoramentos na qualidade do atendimento prestado.

Fórmula de Cálculo Mensal: Somatório das pesquisas de satisfação em que as avaliações dos segurados apresentam o indicativo de 'bom' e 'ótimo' dividido pelo total de avaliações respondidas no mês.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos percentuais mensais relativos aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Percentual.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo VI IN 03/2016.

Fonte: UAT - Unidade de Atendimento.

Interpretação do indicador: Percentual de segurados satisfeitos com os serviços prestados pelo PREVIMPA. Quanto maior o percentual, melhor.

Peso: 11%

Meta: 93% de satisfação entre bom e ótimo.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= (\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) \times 100$$

PERSPECTIVA: CLIENTES

OBJETIVO ESTRATÉGICO: EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO

RESULTADO ESPERADO:
 Reduzir os prazos médios de concessão de aposentadorias e pensões

ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:

1. Verificar junto aos órgãos de origem a possibilidade de implantação de rotina de recuperação no sistema Ergon e certificação de dados dos servidores anteriormente ao requerimento de aposentadoria.
2. Implementar rotina que possibilite a inclusão dos benefícios de aposentadoria concedidos em qualquer dia do mês na folha de pagamentos de inativos do sistema Ergon.
3. Adequar a inclusão em folha de pagamentos à quantidade de benefícios concedidos.
4. Realizar estudos para implantação de folha suplementar ou pagamentos por empenho para novas pensões a partir da implantação do sistema previdenciário no Ergon.
5. Efetuar agendamento de perícia médica previdenciária e orientação do segurado na ocasião do requerimento da pensão para filho inválido.
6. Verificar junto a Administração Descentralizada a realização de digitalização ou de recuperação das fichas dos aposentados no sistema Ergon.
7. Assegurar a inclusão dos dados do recadastramento realizado com os servidores ativos no ano de 2012 e digitalização da respectiva documentação no sistema Ergon.
8. Realizar recadastramento dos servidores aposentados, implantando rotina de recadastramento previdenciário.

Outras:

METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Prazo médio de Concessão e Pagamento de pensões	33 dias	GPREV Relatório Mensal Relatório de Gestão	
Prazo médio de Concessão de Aposentadoria	115 dias	GPREV Relatório Mensal Relatório de Gestão	
Prazo médio de Averbação de Tempo de Contribuição	36 dias	GPREV Relatório mensal	

Indicador 2: Prazo médio de concessão e pagamento de pensões

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos de concessão e pagamento de pensões visando assegurar a manutenção da renda para o sustento dos pensionistas, evitando a descontinuidade entre o pagamento do servidor e o pagamento do benefício previdenciário e assim contribuir para a satisfação dos beneficiários do RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Concessão de Pensões.

Somatório do número de dias de tramitação dos processos, do protocolo dos pedidos de pensão até a data do pagamento do benefício, no mês, dividido pelo número de processos com atos de pensão pagos no mês.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que correspondem à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para prazo de concessão superior a 60 dias e o Coeficiente de Variação for maior que 0,40 então excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando a média do prazo de concessão de pensões.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim "S"), modelo conforme Anexo IV e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõem o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo IV IN 03/2016.

Fonte: UCRP – Unidade de Concessão e Revisão de Pensões e EPP – Equipe Pagamento de Pensionistas.

Interpretação do indicador: Média de dias para conceder e pagar a pensão. Quanto menor a média, melhor.

Peso: 11%

Meta: 33 dias.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) - 1) \times 100\%)]$$

Indicador 3: Prazo médio de concessão de aposentadoria

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos de Licença Aguardando Aposentadoria (LAA) visando desonerar o Município deste custo e, desse modo, agilizar a recomposição do quadro de servidores ativos e ainda contribuir para a satisfação dos segurados do RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Concessão de Aposentadoria. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, do protocolo do pedido de aposentadoria até a assinatura do ato, dividido pelo número de atos de aposentadoria assinados.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que corresponde à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para o prazo de concessão ser superior a 170 dias e se o Coeficiente de Variação for maior que 0,46 então, excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando a média do prazo de concessão de aposentadoria.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim "S"), modelo conforme Anexo V IN 03/2016, e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Observação: os processos analisados dentro do mês possuem o seu ato publicado nos primeiros dias do mês seguinte.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo V IN 03/2016.

Fonte: UCRA – Unidade de Concessão e Revisão de Aposentadoria.

Interpretação do indicador: Média de dias para concessão de aposentadoria. Quanto menor a média melhor.

Peso: 11%

Meta: 115 dias

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((Resultado do Quadrimestre / Meta) - 1) \times 100\%)]$$

Indicador 5: Prazo médio de averbação de tempo de contribuição

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos de averbação de tempo de contribuição visando assegurar a concessão de direitos estatutários do servidor, bem como qualificar a base cadastral para o cálculo atuarial e ainda contribuir para a satisfação dos segurados do RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Averbação de Tempo de Contribuição. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, do protocolo dos pedidos de Averbação de Tempo de Contribuição até a Data da Emissão do Informativo, no mês, dividido pelo número de processos averbados no mês.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que corresponde à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para prazo de concessão superior a 60 dias e o Coeficiente de Variação for maior que 0,36 então excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando a média do prazo de concessão de pensões.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim "S"), modelo conforme Anexo VII IN 03/2016, e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõem o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo VII IN 03/2016.

Fonte: UATR - Unidade de Apuração de Tempo e Registros Interpretação do indicador: Média de dias para Averbação de Tempo de Contribuição. Quanto menor a média, melhor.

Peso: 11%

Meta: 36 dias.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((Resultado do Quadrimestre / Meta) - 1) \times 100\%)]$$

PERSPECTIVA: CLIENTES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: RESPEITO ÀS PESSOAS			
RESULTADO ESPERADO: Contribuir com as práticas de desenvolvimento sustentável			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar programa de separação do lixo 2. Implementar práticas sustentáveis (troca de lâmpadas comuns por fluorescentes, redução do consumo de energia, água, copos plásticos e impressão de papel) 3. Implementar programa de descarte de hardware 			
Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: CLIENTES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: RESPEITO ÀS PESSOAS			
RESULTADO ESPERADO:			
Ampliar os projetos e as práticas de ações sociais			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estruturar as ações campanha do agasalho, dia do desafio e campanha de natal 2. Promover outras ações sociais (caminhada dos aposentados) 			
Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS**OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTÃO DOS PROCESSOS****RESULTADO ESPERADO:**

Promover a melhoria dos principais processos de negócio

ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:

1. Identificar, desenhar, executar, documentar, medir, monitorar, controlar e melhorar os principais processos de negócio.
2. Sistematizar o uso de referenciais comparativos na análise do desempenho
3. Sistematizar a análise de cenários externos e internos
4. Estruturar as reuniões (as melhorias ficam muito centradas nas reuniões, por demanda ou empiricamente)
5. Criar estrutura para monitorar possíveis alterações na legislação e impactos decorrentes, atuando antecipadamente as mudanças

Outras:

IV – Ampliar as ferramentas de gestão, buscando a excelência dos processos (IN 03/2016)

METAS

Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO			
RESULTADO ESPERADO: <p align="center">Aprimorar a gestão estratégica da autarquia</p>			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizar a reestrutura do PREVIMPA (Avaliação da necessidade de uma estrutura de Comunicação; de TI; de Cadastro “recadastramento e prova de vida”; e a necessidade de novos servidores). 2. Estruturar sistemas de aprendizado (rodar o PDCA) incluindo a sistematização do processo de “benchmarking” 			
Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Prova de Vida dos Pensionistas	90%	GPREV Relatório Mensal Relatório de Gestão	

Indicador 8: Prova de Vida dos Pensionistas

Objetivo de Mensuração: Contribuir para o Equilíbrio Financeiro e Atuarial do PREVIMPA.

Fórmula de Cálculo Quadrimestral:

Somatório do número de Provas de Vida realizadas até a data de aferição dividida pelo número de pensionistas registrados no cadastro em 31/dezembro/2016.

Resultado do Quadrimestre: Número de Provas de Vida realizadas acumuladas relativas aos meses decorridos até o fechamento do quadrimestre.

Unidade de medida: Percentual.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo X IN 03/2016.

Fonte: ECAD – Equipe de Cadastro.

Interpretação do indicador: Número de Provas de Vida realizadas acumuladas relativas aos meses decorridos até o fechamento do quadrimestre, quanto maior melhor.

A prova de vida será considerada como realizada nas situações de pensionistas com prova de vida efetivada mais pensionistas excluídos por falecimento ou maioridade.

Peso: 11%

Meta: Realizar, ao longo do ano de 2017, Prova de Vida de 90% dos pensionistas registrados no cadastro em 31/dezembro/2016.

Meta 1º quadrimestre: realizar prova de vida de pelo menos 30% dos pensionistas, considerando o acumulado realizado no ano até o período de apuração.

Meta 2º quadrimestre: realizar prova de vida de pelo menos 60% dos pensionistas, considerando o acumulado realizado no ano até o período de apuração.

Meta 3º quadrimestre: realizar prova de vida de pelo menos 90% dos pensionistas, considerando o acumulado realizado no ano até o período de apuração.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= (\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) \times 100$$

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO			
RESULTADO ESPERADO: Sistematizar a avaliação dos principais fornecedores			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO: <ol style="list-style-type: none">1. Sistematizar a avaliação da PROCEMPA2. Sistematizar a avaliação dos principais fornecedores3. Sistematizar a avaliação dos serviços de consultoria Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO			
RESULTADO ESPERADO: Contribuir para a criação de uma Rede de Cooperação Previdenciária (PREVIMPA-PMPA-Órgãos Fiscalizadores)			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO: 1. Sistematização de oficinas e seminários sobre previdência. Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

RESULTADO ESPERADO:
 Promover a qualificação e capacitação dos servidores

ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:

1. Estruturar programas de capacitação e desenvolvimento, com vínculo direto ao alcance de metas do Planejamento Estratégico e da avaliação do desempenho e competências necessárias para a execução das rotinas.
2. Estruturação de seminários internos com objetivo de disseminar conhecimento previdenciário e contribuir para uma visão sistêmica dos servidores
3. Criar programa de desenvolvimento de líderes (definir competências, estruturar e avaliar) “resolução de conflitos e delegação das decisões”
4. Criação do Código de Ética do PREVIMPA
5. Desenvolver política de participação em congressos e seminários externos (com vínculo direto ao alcance de metas “Planejamento Estratégico” e da avaliação do desempenho e competências necessárias para a execução das rotinas).
6. Avaliação da eficácia dos programas de capacitação e de desenvolvimento.
7. Estruturar retenção e atração de pessoas chaves para o negócio (vincular ao PE, avaliação de desempenho e competências).

Outras:

METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS			
RESULTADO ESPERADO: Desenvolver programa de avaliação de desempenho dos servidores			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO: 1. Desenvolver programa de avaliação de desempenho dos servidores e equipes Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

RESULTADO ESPERADO:

Colaborar com a qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho

ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:

1. Elaborar projeto de política de saúde ocupacional no âmbito do PREVIMPA.
2. Avaliar a satisfação, comprometimento e bem estar dos servidores (pesquisa)
3. Divulgar e envolver os servidores nas políticas de RH (integração dos novos servidores) e entre setores (café da manhã com setores relacionados)
4. Investir em ginástica laboral
5. Investir na aquisição de material ergométrico
6. Estudar viabilidade de plano de saúde
7. Promover a qualidade de vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho.

Outras:

METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: MODERNIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA			
RESULTADO ESPERADO: Investir na aquisição da sede própria e adequação dos espaços físicos da atual sede			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO: <ol style="list-style-type: none">1. Adequar o espaço destinado ao refeitório do 5º andar2. Investir na aquisição da sede própria Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: MODERNIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA			
RESULTADO ESPERADO: Ampliar as soluções tecnológicas			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar o Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC) do PREVIMPA. 2. Informatizar os processos de trabalho do PREVIMPA. 3. Digitalizar os documentos físicos. 4. Implantar o sistema previdenciário no ERGON. 			
Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?
Inclusão de Processos de Trabalho no SEI	10	GPREV	

Indicador 9: Inclusão de Processos de Trabalho no SEI

Objetivo de Mensuração: Otimizar os processos de trabalho do PREVIMPA.

Fórmula de Cálculo Quadrimestral:

Aferido pelo percentual cumulativo de Processos de Trabalho incluídos no SEI (Sistema Eletrônico de Trabalho) em relação à meta estabelecida para o ano.

Resultado do Quadrimestre: Percentual cumulativo de processos incluídos no SEI em relação à meta definida para o ano.

Unidade de medida: Percentual.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo XI IN 03/2016.

Fonte: EGIT – Equipe de Gestão da Informação e Tecnologia.

Interpretação do indicador: Percentual de processos de trabalho incluídos no SEI em relação à meta anual.
Peso: 11%

Meta: Concluir a inclusão no SEI de 10 Processos de Trabalho ao longo do ano de 2017.

Meta 1º quadrimestre: Incluir 20% da meta anual de Processos de Trabalho no SEI;

Meta 2º quadrimestre: Incluir 60% da meta anual de Processos de Trabalho no SEI;

Meta 3º quadrimestre: Incluir 100% da meta anual de Processos de Trabalho no SEI.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= (\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) \times 100$$

PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO			
OBJETIVO ESTRATÉGICO: MODERNIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA			
RESULTADO ESPERADO: Estruturar um banco de conhecimento			
ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO: <ol style="list-style-type: none">1. Estruturar um banco de conhecimento tipo “biblioteca” para consulta dos pareceres por palavra chave tipo jurisprudência2. Estruturar uma biblioteca física. Outras:			
METAS			
Indicadores de Gestão	2017	Acompanhamento	Manter?

REFERÊNCIAS

- HARTMANN, Luiz Fernando. **Planejamento Estratégico**: a grande ferramenta da qualidade. São Miguel do Oeste: Cometa, 1996.
- KAPLAN, Robert S.;NORTON, David P. **Mapas estratégicos**: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- MINTZBERG, H; AHLSTRAND, B. LAMPEL, J. **Safári de Estratégia**: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 1998.
- OLIVEIRA, Djalma. **Estratégia Empresarial**: uma abordagem empreendedora. São Paulo: Atlas, 1988.
- PAGNOCELLI, Dernizo, VASCONCELLOS, Paulo. **Sucesso Empresarial Planejado**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.
- PORTER, Michel. **Estratégia Competitiva**. Rio de Janeiro: Campus, 1991.
- QUINN, James Brian, MINTZBERG, Henry. **O Processo da Estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- SAMPAIO, Claudio Hoffmann. **Planejamento Estratégico**. Porto Alegre: Sebrae, 1999.
- WRIGHT, Peter et al. **Administração Estratégica**: conceitos. São Paulo: Atlas, 2000.

ANEXO 2: ORIENTAÇÕES PARA ELABORAÇÃO DE INDICADORES DE DESEMPENHO DAS ESTRATÉGIAS.

Os indicadores são a parte necessária do fluxo de informações usado para comunicar valores, prioridades e direção e devem estar vinculados à estratégia.

“Dados ou informações numéricas que quantificam o desempenho de processos, produtos e da organização como um todo” (Fundação Nacional da Qualidade – Critérios de Excelência).

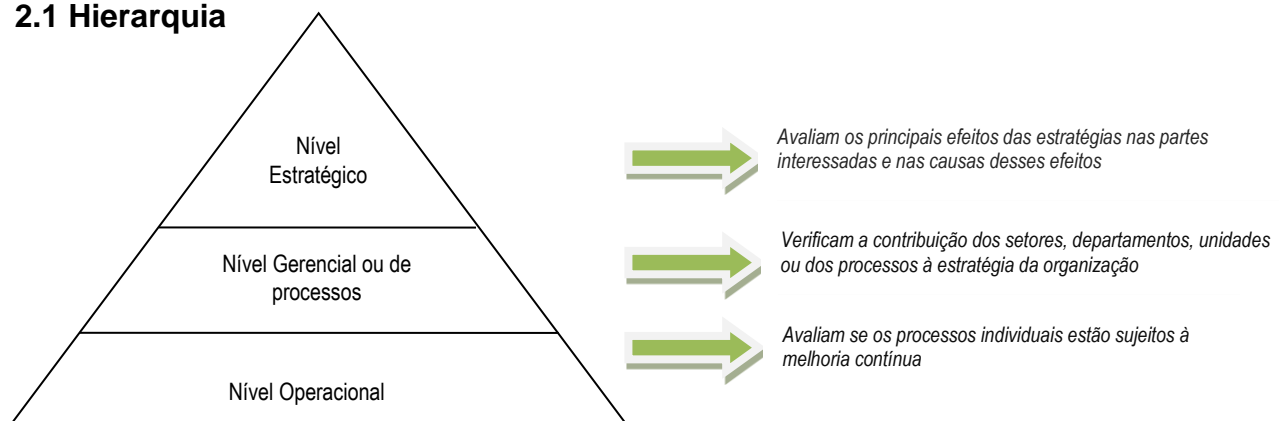
Indicador é uma relação matemática numérica que mede o resultado de dois ou mais fatores, em intervalos definidos de tempo, monitorando o desempenho em relação às metas estabelecidas.

1. Objetivos dos indicadores:

O principal objetivo de uma medida de desempenho é induzir as partes a fazerem o que é bom para a organização como um todo, alinhando esforços e objetivos e proporcionando transparência na divulgação dos resultados.

2. Classificação de indicadores

2.1 Hierarquia



2.2 Propriedades intrínsecas dos indicadores

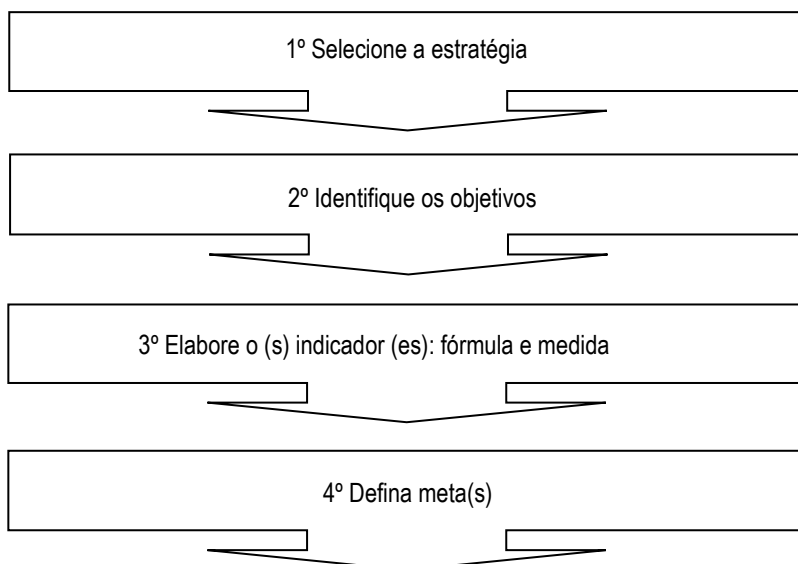
- I. Não ambiguidade – Deve revelar claramente o que quer medir;
- II. Facilidade de levantamento e obtenção dos dados;
- III. Facilidade de compreensão;
- IV. Facilidade de comparação;
- V. Estabilidade – procedimentos de forma sistemática e constante permitindo assim a construção de uma série histórica;

VI. Representatividade e confiabilidade – os dados devem ser precisos, capazes de responder aos objetivos e coletados na fonte de dados correta, devem também refletir os efeitos decorrentes das intervenções.

3. Componentes básicos de um indicador

- **Medida** – grandeza que permite classificar as características, resultados e consequências dos produtos, processos ou sistemas;
- **Fórmula** – padrão matemático que expressa à forma de realização de cálculo;
- **Padrão de comparação (não aplicável para as estratégias)** – índice arbitrário e aceitável para uma avaliação comparativa de padrão de cumprimento;
- **Meta** – índice (número) orientado por um indicador em relação a um padrão de comparação a ser alcançado durante certo período.

Passos para estabelecer os indicadores das estratégias:



Check list de verificação da eficácia do indicador:

- O indicador é útil, isto é, ajuda na tomada de decisões?
- O indicador descreve com precisão e clareza o aspecto da realidade que se deseja conhecer?
- O indicador permite a comparação com outros indicadores e dados? Permite observar transformações ao longo do tempo?
- Os dados que servem de base para a construção dos indicadores são confiáveis? São atualizados?
- Os indicadores são construídos de modo que possam se tornar públicos e úteis para outros grupos, para novas gestões e programas?

ANEXO 3. INSTRUÇÃO GPREV ATUALIZADA

MINUTA INSTRUÇÃO DA GPREV 2018

Estabelece os objetivos institucionais do Previmpa e as respectivas metas anuais de resultado para pagamento da Gratificação Previdenciária (GPREV) no exercício de 2018.

O DIRETOR-GERAL DO DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II, artigo 7º, do Decreto 17.629, de 20 de janeiro de 2012, e em consonância com a Lei Complementar nº 478, de 26 de setembro de 2002,

ESTABELECE:

Art. 1º Os Objetivos Institucionais para o exercício de 2018 são:

- I – Otimizar a gestão do equilíbrio financeiro e atuarial;
- II – Buscar a excelência no atendimento aos segurados;
- III – Contribuir para a disseminação da cultura previdenciária;
- IV – Ampliar as ferramentas de gestão, buscando a excelência dos processos.

Art. 2º As Metas Anuais de Resultado (Mprev) com seus respectivos indicadores trimestrais de desempenho estão listadas abaixo:

Indicador 1: Desempenho da Rentabilidade do Regime Capitalizado

Objetivo de Mensuração: O objetivo deste indicador é medir a performance das aplicações dos recursos financeiros do Regime Capitalizado nos últimos 12 meses em relação aos ativos dos segmentos de Renda Fixa e Renda Variável. Comparando com o comportamento do rendimento do Índice de Mercado ANBIMA Geral ex-C e o CDI para o segmento de Renda Fixa, e comparando com os movimentos das cotações de fechamento do mercado de ações brasileiro representado pelo rendimento do Índice Ibovespa em relação ao segmento de Renda Variável. O resultado expressará o esforço da gestão na carteira de ativos para a condução de desempenho superior aos parâmetros de referência sugeridos, na forma de representatividade.

Resultado do Quadrimestre:

Definição:

Resultado do Previmpa por Segmento de Ativo, Renda Fixa e Variável:= r

Resultado do Benchmark do Segmento de Renda Fixa (70% x Rentabilidade IMA Geral ex-C + 30% x Rentabilidade CDI):= b

Resultado do Benchmark do Segmento de Renda Variável (Índice IBOVESPA):= b

O resultado do indicador por Segmento de Ativo Financeiro (Renda Fixa e Renda Variável) será medido em conformidade com a magnitude dos valores obtidos no quadrimestre para cada Segmento de Ativo Financeiro. O resultado final do indicador será calculado pela soma ponderada do resultado em cada Segmento de Ativo Financeiro (Renda Fixa e Renda Variável):

Resultado = (Resultado da Renda Fixa * 0,7 + Resultado da Renda Variável * 0,30)

Se a alocação no Segmento Renda Variável for zerada, então o Resultado da Renda Variável será zerado e o Resultado da Renda Fixa será multiplicado por 1.

O resultado será apresentado em percentuais, logo, basta multiplicar o resultado abaixo por 100.

- i) Se $r > 0$ e $b > 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 1 + \frac{r-b}{b}$$

- ii) Se $r > 0$ e $b < 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 1 + \frac{|r-b|}{|b|}$$

iii) Se $r > 0$ e $b = 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 2$$

iv) Se $r < 0$ e $b \geq 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 0$$

v) Se $r < 0$ e $b < 0$, então

Se $r = b$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 1$$

Se $r > b$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 1 + \frac{r-b}{|b|}$$

Se $r < b$ e $r > 2b$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 1 + \frac{r-b}{|b|}$$

Se $r \leq 2b$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 0$$

vi) Se $r = 0$ e $b < 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 2$$

vii) Se $r = 0$ e $b > 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 0$$

viii) Se $r = 0$ e $b = 0$, então

$$\text{Resultado do Indicador} = 1$$

Unidade de medida: Percentual

Periodicidade do acompanhamento: quadrimestral.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo III.

Fonte: UINV – Unidade de Investimentos.

Interpretação do indicador: índice igual ou superior a 100% indica que o PREVIMPA alcançou ou superou os rendimentos do parâmetro de referência, portanto, está trabalhando em busca do equilíbrio financeiro e atuarial para o pagamento dos benefícios previdenciários no regime de capitalização. Quanto maior o percentual, melhor.

Peso: 12,5%.

Meta: 100%

Percentual de atingimento da meta: o valor utilizado será o próprio percentual de atingimento do indicador, limitado a 100%, conforme Anexo III.

Indicador 2: Prazo médio de concessão e pagamento de pensões

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos de concessão e pagamento de pensões visando assegurar a manutenção da renda para o sustento dos pensionistas, evitando a descontinuidade entre o pagamento do servidor e o pagamento do benefício previdenciário e assim contribuir para a satisfação dos beneficiários do RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Concessão de Pensões. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, do protocolo dos pedidos de pensão até a data do pagamento do benefício, no mês, dividido pelo número de processos com atos de pensão pagos no mês.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que correspondem à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para prazo de concessão superior a 60 dias e o Coeficiente de Variação for maior que 0,40 então excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando a média do prazo de concessão de pensões.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim “S”), modelo conforme Anexo IV e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõem o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo IV.

Fonte: UCRP – Unidade de Concessão e Revisão de Pensões e EPP – Equipe Pagamento de Pensionistas.

Interpretação do indicador: Média de dias para conceder e pagar a pensão. Quanto menor a média, melhor.

Peso: 12,5%

Meta: 35 dias.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) - 1) \times 100\%)]$$

Indicador 3: Prazo médio de concessão de aposentadoria

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos de Licença Aguardando Aposentadoria (LAA) visando desonerar o Município deste custo e, desse modo, agilizar a recomposição do quadro de servidores ativos e ainda contribuir para a satisfação dos segurados do RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Concessão de Aposentadoria. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, do protocolo do pedido de aposentadoria até a assinatura do ato, dividido pelo número de atos de aposentadoria assinados.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que corresponde à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para o prazo de concessão ser superior a 260 dias e se o Coeficiente de Variação for maior que 0,46 então, excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando a média do prazo de concessão de aposentadoria.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim “S”), modelo conforme Anexo V, e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Observação: os processos analisados dentro do mês possuem o seu ato publicado nos primeiros dias do mês seguinte.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõem o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo V.

Fonte: UCRA – Unidade de Concessão e Revisão de Aposentadoria.

Interpretação do indicador: Média de dias para concessão de aposentadoria. Quanto menor a média melhor.

Peso: 12,5%

Meta: 175 dias

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((\text{Resultado do Quadrimestre} / \text{Meta}) - 1) \times 100\%)]$$

Indicador 4: Coeficiente de satisfação do segurado quanto ao atendimento prestado

Objetivo de Mensuração: Melhorar a satisfação dos segurados por meio de aprimoramentos na qualidade do atendimento prestado.

Fórmula de Cálculo Mensal: Somatório das pesquisas de satisfação em que as avaliações dos segurados apresentam o indicativo de 'bom' e 'ótimo' dividido pelo total de avaliações respondidas no mês.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos percentuais mensais relativos aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Percentual.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo VI.

Fonte: UAT - Unidade de Atendimento.

Interpretação do indicador: Percentual de segurados satisfeitos com os serviços prestados pelo PREVIMPA. Quanto maior o percentual, melhor.

Peso: 12,5%

Meta: 93% de satisfação entre bom e ótimo.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

= (Resultado do Quadrimestre / Meta) x 100

Indicador 5: Prazo médio de averbação de tempo de contribuição

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos de averbação de tempo de contribuição visando assegurar a concessão de direitos estatutários do servidor, bem como qualificar a base cadastral para o cálculo atuarial e ainda contribuir para a satisfação dos segurados do RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Averbação de Tempo de Contribuição. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, do protocolo dos pedidos de Averbação de Tempo de Contribuição até a Data da Emissão do Informativo, no mês, dividido pelo número de processos averbados no mês.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que corresponde à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para prazo de concessão superior a 60 dias e o Coeficiente de Variação for maior que 0,36 então excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando a média do prazo de concessão de pensões.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim "S"), modelo conforme Anexo VII, e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõem o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo VII.

Fonte: UATR - Unidade de Apuração de Tempo e Registros

Interpretação do indicador: Média de dias para Averbação de Tempo de Contribuição. Quanto menor a média, melhor.

Peso: 12,5%

Meta: 36 dias.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

= [100% - (((Resultado do Quadrimestre / Meta) - 1) x 100%)]

Indicador 6: Prazo médio do envio de requerimentos para Compensação Previdenciária

Objetivo de Mensuração: Reduzir os prazos médios de envio de requerimentos da Compensação Previdenciária (Comprev) ao INSS, visando agilizar a arrecadação de recursos para o RPPS.

Fórmula de Cálculo Mensal:

1º Passo: Cálculo da Média e Desvio Padrão do Prazo de Envio de Requerimento para Compensação Previdenciária. Somatório do número de dias de tramitação dos processos, da data do retorno dos processos após a homologação do TCE (registrado no Sistema GPA) ou da data da publicação do registro pelo TCE, nos casos em que a homologação ocorre por processo eletrônico, até a data do envio dos requerimentos ao INSS (registrado no Sistema Comprev), dividido pelo número de requerimentos enviados no mês.

2º Passo: Cálculo do Coeficiente de Variação dos dados que corresponde à razão entre o desvio padrão e a média geral calculada no 1º passo.

3º Passo: Se existir justificativa com anuência do Diretor-Geral para prazo requerimentos para Compensação Previdenciária superior a 60 dias e o Coeficiente de Variação for maior que 0,39 então excluir os casos justificados e voltar ao 1º passo, recalculando da Média do Prazo de Envio de Requerimento para Compensação Previdenciária.

Os casos a serem excluídos devem possuir o indicativo na planilha de controle (com Sim “S”), modelo conforme Anexo VIII e devem vir acompanhados com a justificativa assinada pelo Diretor-Geral e pelo chefe da área responsável pelo indicador.

Resultado do Quadrimestre: Média simples dos prazos médios mensais relativos aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de dias corridos.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: mensal com fechamento da meta quadrimestral por planilha de controle, Anexo VIII.

Fonte: UCFI – Unidade de Compensação Financeira

Interpretação do indicador: Média de dias para envio dos requerimentos de compensação previdenciária ao INSS. Quanto menor a média, melhor.

Peso: 12,5%

Meta: 30 dias

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= [100\% - (((Resultado do Quadrimestre / Meta) - 1) \times 100\%)]$$

Indicador 7: Disseminação da Cultura Previdenciária

Objetivo de Mensuração: Ampliar o conhecimento dos servidores sobre a Previdência do Município.

Fórmula de Cálculo Quadrimestral:

Aferido pelo número de palestras realizadas registras no Sistema ERGON.

Somatório do número de palestras realizadas até a data de aferição dividida pela meta do quadrimestre.

Resultado do Quadrimestre: Número de Palestras realizadas acumuladas relativas aos meses que compõe o quadrimestre.

Unidade de medida: Número de palestras.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo IX.

Fonte: URH- Unidade de Recursos Humanos.

Interpretação do indicador: Número de Palestras realizadas acumuladas relativas aos meses que compõe o quadrimestre. Quanto maior o número de palestras, melhor.

Peso: 12,5%

Meta: 10 palestras no ano.

Meta 1º Quadrimestre: realizar pelo menos 2 palestras;

Meta 2º Quadrimestre: realizar pelo menos 6 palestras acumuladas no ano até o período de apuração;

Meta 3º Quadrimestre: realizar pelo menos 10 palestras acumuladas no ano até o período de apuração.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

$$= (Resultado do Quadrimestre / Meta) \times 100$$

Indicador 8: Prova de Vida dos Pensionistas

Objetivo de Mensuração: Contribuir para o Equilíbrio Financeiro e Atuarial do PREVIMPA.

Fórmula de Cálculo Quadrimestral:

Somatório do número de Provas de Vida realizadas até a data de aferição dividida pelo número de pensionistas registrados no cadastro em 31/dezembro/2017.

Resultado do Quadrimestre: Número de Provas de Vida realizadas acumuladas relativas aos meses decorridos até o fechamento do quadrimestre.

Unidade de medida: Percentual.

Periodicidade do acompanhamento: mensal.

Periodicidade da apuração: quadrimestral por planilha de controle, Anexo X.

Fonte: ECAD – Equipe de Cadastro.

Interpretação do indicador: Número de Provas de Vida realizadas acumuladas relativas aos meses decorridos até o fechamento do quadrimestre, quanto maior melhor.

A prova de vida será considerada como realizada nas situações de pensionistas com prova de vida efetivada mais pensionistas excluídos por falecimento ou maioridade.

Peso: 12,5%

Meta: Realizar, ao longo do ano de 2018, Prova de Vida de 90% dos pensionistas registrados no cadastro em 31/dezembro/2017.

Meta 1º quadrimestre: realizar prova de vida de pelo menos 20% dos pensionistas, considerando o acumulado realizado no ano até o período de apuração.

Meta 2º quadrimestre: realizar prova de vida de pelo menos 60% dos pensionistas, considerando o acumulado realizado no ano até o período de apuração.

Meta 3º quadrimestre: realizar prova de vida de pelo menos 90% dos pensionistas, considerando o acumulado realizado no ano até o período de apuração.

Percentual de atingimento da meta: o percentual de atingimento da meta desse indicador será calculado através da seguinte fórmula, limitado a 100%:

= (Resultado do Quadrimestre / Meta) x 100

Art. 4º Os chefes das Unidades responsáveis pelos indicadores deverão encaminhar ao Comitê de Acompanhamento e Avaliação da Gprev os Formulários devidamente assinados, com os resultados dos seus indicadores, nos termos dos modelos constantes nos Anexos III a X desta Instrução, conforme os prazos abaixo:

I – para os indicadores com periodicidade de apuração mensal até o 5º dia útil do mês seguinte ao do mês avaliado;

II - para os indicadores com periodicidade de apuração quadrimestral até o 5º dia útil do mês subsequente ao quadrimestre avaliado.

III - para o indicador “Desempenho da Rentabilidade do Regime Capitalizado” o formulário será apresentado até o 8º dia útil do mês subsequente ao quadrimestre avaliado.

Art. 5º O resultado das Mprevs previsto no artigo 3º deverá ser divulgado até o 10º dia útil do mês subsequente ao quadrimestre avaliado, conforme o §2º, do art. 9º do Decreto 17.629 de 20 de janeiro de 2012.

Art. 6º Os planos de ação de cada indicador constam no Anexo I desta Instrução.

Art. 7º Os resultados dos indicadores serão divulgados com arredondamento de duas casas decimais (quando a terceira casa decimal for menor que cinco o arredondamento será para baixo e quando for igual ou maior de cinco o arredondamento será para cima).

Art. 8º Nos casos de aplicação do art. 6º do Decreto Nº 17.629, de 20 de janeiro de 2012, os pesos das MPrev em questão poderão ser redistribuídos e/ou revistos conforme determinação do Diretor-Geral.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE
DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO
MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO



Art. 9º Esta instrução entrará em vigor na data de sua publicação.

Porto Alegre, XX de dezembro de 2017.

RENAN DA SILVA AGUIAR, Diretor-Geral.