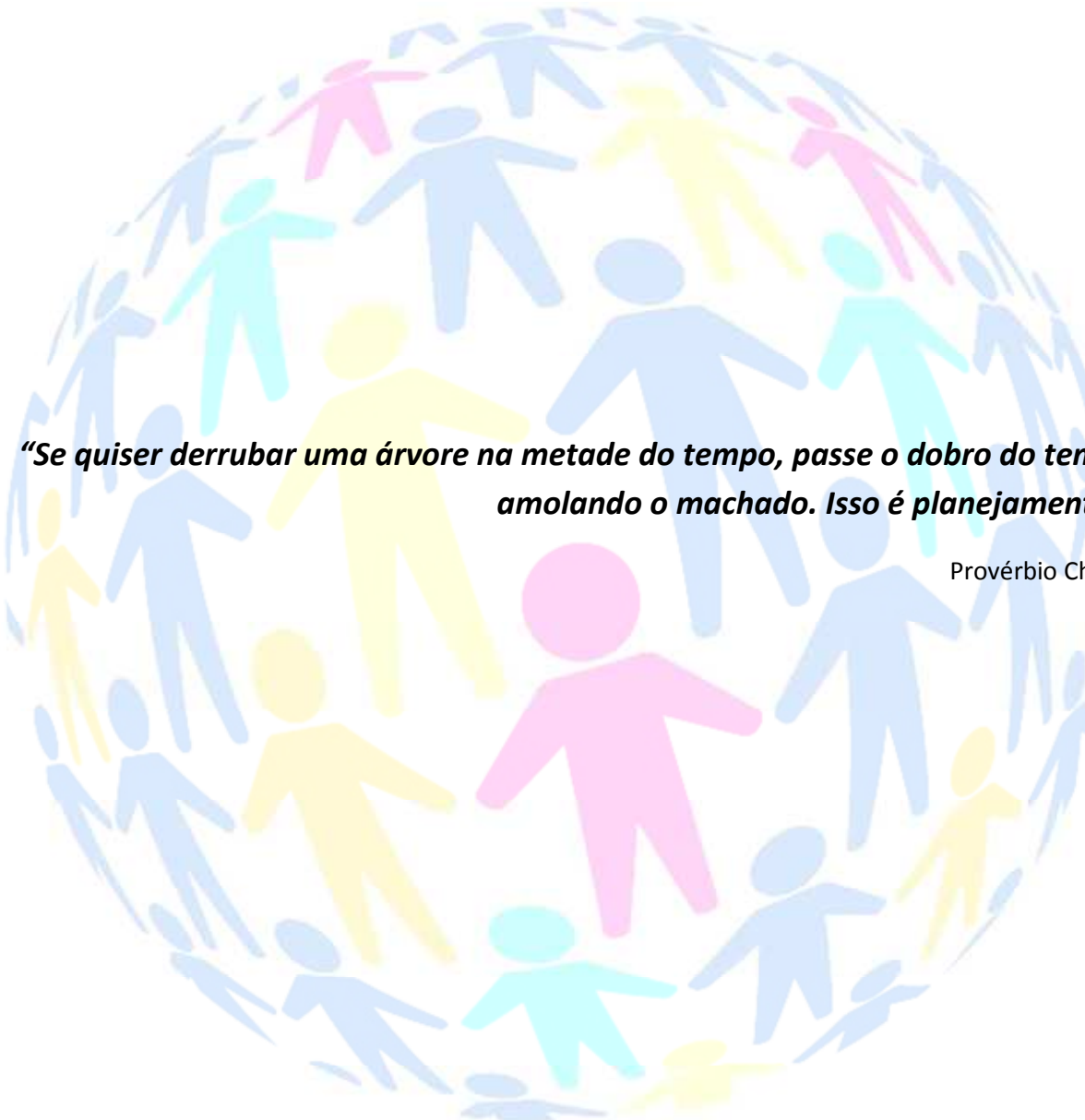


2021/2022

Planejamento Estratégico





***“Se quiser derrubar uma árvore na metade do tempo, passe o dobro do tempo
amolando o machado. Isso é planejamento.”***

Provérbio Chinês

Sumário

APRESENTAÇÃO	3
O SISPREV	4
METODOLOGIA.....	6
MISSÃO	7
VISÃO.....	7
VALORES	7
O PLENEJAMENTO	7
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	8
ANÁLISE SWOT.....	8
FORÇAS (<i>Strengths</i>).....	8
FRAQUEZAS (<i>Weaknesses</i>).....	8
OPORTUNIDADES (<i>Opportunities</i>).....	8
AMEAÇAS (<i>Threats</i>).....	9
DIAGRAMA DE ISHIKAWA.....	9
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	9
OBJETIVO ESTRATÉGICO 01	10
OBJETIVO ESTRATÉGICO 02	10
OBJETIVO ESTRATÉGICO 03	10
OBJETIVO ESTRATÉGICO 04	11
OBJETIVO ESTRATÉGICO 05	11
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	11
INDICADORES E METAS	12

APRESENTAÇÃO

Desde o final dos anos 90, a preocupação com a sustentabilidade do sistema de previdência pública no Brasil tem crescido. Mudanças culturais e econômicas ocasionaram alterações na estrutura social do país, trazendo aspectos positivos quanto à evolução do Brasil enquanto sociedade moderna e democrática. Evoluímos em aspectos básicos relativos à melhoria na qualidade de vida do brasileiro. O aumento da população que possui acesso à água potável, acesso a tratamentos de saúde, evolução de fármacos medicinais e ampliação da rede de saneamento básico trouxeram expressivo aumento na expectativa de vida.

Por outro lado, a mesma evolução cultural, além de avanços da ciência relativos a métodos contraceptivos, levou à redução no índice de natalidade, e em poucas décadas a pirâmide etária brasileira se inverteu: de uma grande base constituída por jovens trabalhadores que contribuíam para o pagamento das aposentadorias de uma pequena parte de idosos para uma pirâmide de base menor, com muito mais beneficiários inativos e uma base de contribuintes ativos cada vez menor.

Nesse contexto, decisões políticas passaram a permear a preocupação com a perenidade do sistema de previdência pública, ocasionando várias medidas legais e reformas constitucionais com o intuito de prover a previdência de mecanismos que possibilitassem sua sustentabilidade financeira.

Avançando no tempo, em meados de 2015, a Secretaria de Previdência Nacional inicia um trabalho de incentivo à modernização e profissionalização da gestão, passando à regulamentar vários temas de interesses dos regimes próprios de previdência social – RPPSs. Nascia assim o Programa de Certificação Institucional Pró-Gestão, que objetivava, como dito anteriormente, modernizar e profissionalizar a gestão dos RPPSs, contribuindo com sua sustentabilidade, perenidade e buscando o adequando e tão necessário equilíbrio financeiro e atuarial.

Com efeito, diante dos desafios apresentados e da necessidade de implementar um sistema de melhoria contínua na previdência municipal de Presidente Figueiredo, a Direção do SISPREV apresenta a todos os interessados o presente Planejamento Estratégico, a ser implementado durante os exercícios de 2021 e 2022, constituindo um marco inicial para o planejamento dos próximos anos.

Entendemos que planejar constitui eficiente mecanismo de atingimento de objetivos e possibilita correlação entre nossa visão, missão e valores, tudo em busca da melhoria nos serviços oferecidos pelo SISPREV, proporcionando à população do município um sistema de previdência sólido, profissional, autônomo e com o nível de governança corporativo adequado.

A Direção do SISPREV

O SISPREV

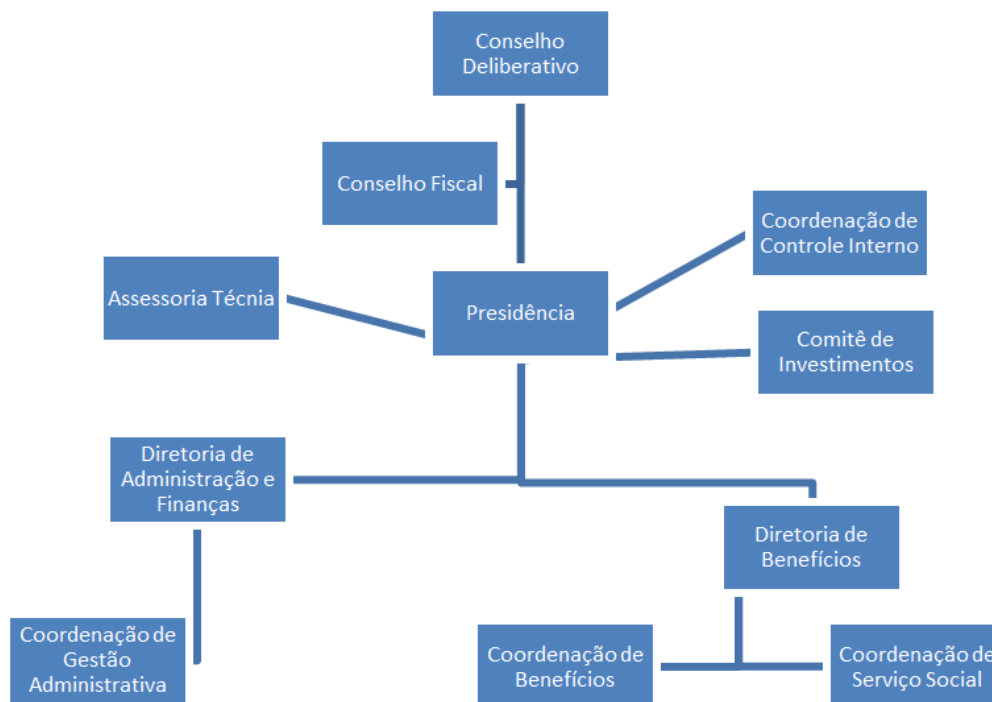
O Sistema de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Presidente Figueiredo – SISPREV, constituído sob a forma de autarquia pública municipal, é o órgão gestor da previdência pública municipal de Presidente Figueiredo, estando regido pelas normas estabelecidas na Lei Municipal nº 714, de 09 de julho de 2014.

Desde sua criação em 2003, o SISPREV tem buscado contribuir com a sociedade, atuando em consonância com as normas legais e regulamentares, em que pese às dificuldades vividas por todos os regimes próprios de previdência do Brasil. Ao longo dos anos, tem-se buscado melhorar os serviços prestados aos contribuintes, além da incessante busca pela manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial. Sim, hoje o SISPREV possui solidez financeira e suas obrigações presentes e futuras estão amparadas na gestão de uma carteira de investimentos com mais de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais) aplicados no mercado financeiro conforme normas estabelecidas pela Resolução CMN nº 3.922/2010 e Portaria Nº 519/2011 – MPS.

Ao final de 2020, estavam vinculados ao SISPREV cerca de 1660 servidores ativos, 140 aposentados e 51 pensionistas. Os ativos contribuem mensalmente com uma alíquota de 11% sobre a remuneração bruta e o município contribui com uma alíquota de 17,5%, acrescida de uma alíquota suplementar de 2%. O controle e atualização da base cadastral de ativos e inativos são tarefas constantes do SISPREV, que tem realizado os censos necessários. Os dados são fundamentais para que se obtenha, através da avaliação atuarial anual, o correto diagnóstico da situação financeira e atuarial.

Outro tema sensível e importantíssimo à solidez financeira do SISPREV é a carteira de investimentos, cuja gestão é realizada pela direção com o auxílio técnico do Comitê de Investimentos. Dada a complexidade comum ao mercado financeiro e tendo em vista o necessário acompanhamento diário de temas relacionados a indicadores econômicos, fiscais e até mesmo políticos, no Brasil e no exterior, a Direção do SISPREV conta, desde o início de 2020, com a assessoria de uma empresa especializada na gestão de carteiras de investimentos de RPPSs. O objetivo primo é buscar o atingimento da meta atuarial ao longo dos próximos anos, mas sempre atendendo à adequada relação risco x retorno e dentro das melhores práticas de governança corporativa relacionadas às previdências municipais e estaduais.

Para tanto, o SISPREV dispõe de uma estrutura organizacional técnico-administrativa criada pela Lei Municipal nº 714/2014, qual seja:



I – ÓRGÃOS COLEGIADOS SUPERIORES

- a) Conselho Deliberativo
- b) Diretoria Executiva
- c) Conselho Fiscal

II – ÓRGÃO COLEGIADO CONSULTIVO

- a) Comitê de Investimentos

III – ÓRGÃOS SUPERIORES DE ADMINISTRAÇÃO

- a) Presidência
- b) Diretoria de Administração e Finanças
- c) Diretoria de Benefícios

IV – ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO DIRETO

- a) Assessoria Técnica
- b) Coordenação de Controle Interno

V – ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO

- a) Coordenação de Gestão Administrativa
- b) Coordenação Administrativa de Benefícios
- c) Coordenação de Serviço Social

METODOLOGIA

Os trabalhos foram desenvolvidos com a participação da Diretoria Executiva, Servidores e Conselheiros, a partir de uma pesquisa e leitura do cenário previdenciário brasileiro, em conversas com atores responsáveis, por exemplo, pela avaliação atuarial e pela Política de Investimentos, sendo consideradas as etapas do processo de planejamento estratégico a seguir:

- Estabelecimento da Missão, Visão e Valores;
- Diagnóstico da situação atual;
- Estabelecimento da situação desejada;
- Definição das estratégias;
- Elaboração do plano.

Sob a égide das melhores práticas aplicadas ao Planejamento Estratégico voltado ao setor Público, o SISPREV iniciou os trabalhos de identificação de objetivos a serem buscados nos próximos anos. Um dos principais motivadores para esta nova fase na gestão foi a adesão ao Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – Pró-Gestão, realizada em 2019, no nível de aderência inicial, o nível I.

A adesão foi acordada com a gestão municipal anterior e ratificada pela atual gestão, que entendeu de plano a importância da certificação e está apoiando a Direção do SISPREV no cumprimento dessa meta. Para tanto, após discussões internas e ouvidos servidores e conselheiros a Direção pôs em prática os primeiros passos a partir da elaboração de sua **missão**, identificando sua existência e seu papel na sociedade; sua **visão**, identificando seu principal objetivo futuro e seus **valores**, os quais devem sempre estar presentes nas atividades diárias permeando toda e qualquer ação a ser executada.

Em seguida, foram discutidos temas relacionados ao diagnóstico situacional, buscando identificar pontos fortes e pontos fracos na gestão da autarquia com uma análise SWOT simplificada. O diagnóstico, inclusive, serviu de base para manter a decisão de buscar a certificação institucional do Pró-Gestão. A partir de uma análise da capacidade operacional, da infraestrutura física e tecnológica e dos recursos humanos disponíveis adicionou-se um nível de dificuldade, dando à nova fase na gestão um tom de desafio. É dizer, “se estamos bem, podemos e devemos melhorar”.

Nessa toada, passou-se a identificação dos objetivos estratégicos necessários ao alcance da situação desejada. Nessa etapa, buscou-se trabalhar com objetivos claros, sucintos, mas considerados necessários e importantes à modernização da gestão e à melhoria no nível de governança corporativa. Restou entendido que o alcance da visão (ser referência de gestão para o segmento de regimes próprios de previdência do interior do Amazonas) passa necessariamente pela implementação de uma cultura organizacional volta para a melhoria contínua.

Por fim, após consenso das partes envolvidas e definidas as estratégias, passou-se à elaboração do presente Planejamento Estratégico, que desde já contribui para a evolução do SISPREV enquanto órgão público de interesse da população de Presidente Figueiredo.

MISSÃO

“Garantir a assistência previdenciária aos servidores efetivos do município de Presidente Figueiredo, em conformidade com o Plano de Benefícios e buscando o adequado equilíbrio financeiro e atuarial.”

VISÃO

“Ser referência de gestão para o segmento de regimes próprios de previdência do interior do Amazonas”

VALORES

“Transparência, Produtividade, Probidade, Ética, Eficiência, caráter contributivo e solidário entre os participantes, cultura de melhoria contínua e ações planejadas’.”

O PLANEJAMENTO

O Planejamento Estratégico deve contemplar as ações a serem implementadas para a melhoria dos processos e atividades, os padrões e normas a serem adotados, recursos necessários, metas, responsabilidades e prazos para conclusão.

Conforme o Manual do Pró-Gestão, versão 3.2, o planejamento de uma organização pode se dar em diferentes níveis e com diferentes objetivos: **estratégico, tático ou operacional**. O planejamento estratégico considera a organização como um todo, estabelece os objetivos permanentes ou de longo prazo e as estratégias para alcançá-los. Num segundo nível, o planejamento tático, define os objetivos e produtos dos processos. Já o planejamento operacional refere-se à organização das atividades de cada processo, sejam os estratégicos, estruturantes ou operacionais e de apoio.

Em continuidade, a definição de **Processo** fundamenta-se como conjunto de **Atividades** inter-relacionadas executadas na organização, iniciado por eventos internos ou externos, que consome recursos (entrada, input) e gera resultados (saída, output). Todo processo deve ser relacionado a um **objetivo** que visa atender, dentro da estratégia da organização, a uma determinada demanda. A estrutura de processos é representada por diversos níveis, segundo o modelo de Cadeia de Valor Agregado (Operacional, de Gestão e de Suporte), que podem ser decompostos em macroprocessos, processos, subprocessos, atividades e tarefas.

Ainda com base nos Manual, as **Atividades** representam as etapas e desdobramentos de cada processo e mostra a sequência de ocorrências encadeadas para a consecução de determinada finalidade, pela transformação dos insumos (pessoas, materiais, determinações legais, métodos, informações, etc.) em produtos (bens, serviços, análise, informação).

Os produtos específicos são gerados pelas atividades a partir dos insumos recebidos, de acordo com os objetivos e metas estabelecidos no planejamento para se chegar aos objetivos definidos. As atividades devem ser descritas no mapa ou modelo de processos.

Em arremate, o Planejamento define as principais diretrizes estratégicas que nortearão as ações concorrentes e convergentes para o alcance dos objetivos da Missão, em conformidade com a Visão de futuro e com os valores defendidos pelo SISPREV.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Para elaboração do Diagnóstico Situacional foram utilizadas ferramentas de gestão comumente utilizadas, como a **análise SWOT**¹ (análise FOFA) e o **Diagrama de Ishikawa**². Os membros da Direção do SISPREV expuseram suas opiniões e percepções relativas à situação atual e estabeleceram, a partir de uma leitura de cenário, os pontos fortes, pontos fracos, ameaças e oportunidades. Com a utilização do Diagrama de Ishikawa, buscou-se identificar a causa e os efeitos de determinadas situações – problemas.

ANÁLISE SWOT

FORÇAS (*Strengths*)

1. Sede administrativa própria;
2. Quadro próprio de servidores;
3. Plano de Benefícios adequado;
4. Adimplência e tempestividade no pagamento dos benefícios;
5. Adimplência e tempestividade nos repasses de contribuições previdenciárias;
6. Nível de Governança Corporativa condizente com o porte do SISPREV.
7. Qualificação técnica dos Diretores e membros de conselhos.

FRAQUEZAS (*Weaknesses*)

1. Dificuldades na participação em congressos e treinamentos presenciais;
2. Dependência de ações da Prefeitura para obtenção do CRP;

OPORTUNIDADES (*Opportunities*)

1. Aprovação das normas estabelecidas pela EC 103/2019 (Reforma da Previdência) no âmbito do município de Presidente Figueiredo;

¹ Ferramenta gerencial que consiste no preenchimento de uma tabela que contempla o cenário interno e externo do empreendimento. Tem como objetivo ajudar na avaliação e na compreensão da atual situação de uma determinada instituição, visando facilitar a elaboração de um planejamento estratégico mais adequado aos objetivos da tal organização, além de contribuir para a tomada de decisão.

² Ferramenta gerencial também conhecida como Diagrama de Causa e Efeito ou Diagrama Espinha de peixe, baseada em um gráfico, cuja finalidade é organizar o raciocínio em discussões de um problema prioritário e em processos diversos. O diagrama foi desenvolvido com o objetivo de representar a relação entre um “efeito” e suas possíveis “causas”, sendo uma técnica utilizada para descobrir, organizar e resumir conhecimento de um grupo a respeito das possíveis causas que contribuem para um determinado efeito.

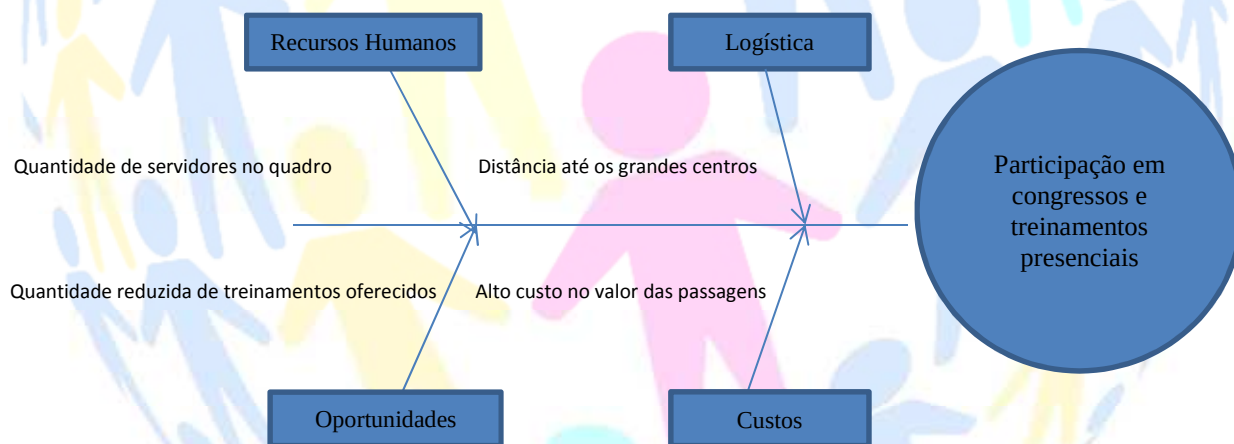
2. Criação do Regime de Previdência Complementar;
3. Possibilidade de reconhecimento a nível estadual e nacional através de premiações organizadas por entidades nacionais como ABIPEM e ANEPREM.
4. Aperfeiçoar a cultura organizacional de melhoria contínua;

AMEAÇAS (*Threats*)

1. Dificuldade em cumprir a meta atuarial;
2. Possibilidade de não obter o CRP administrativamente devido à dependência de ações de responsabilidade do ente;
3. Crescimento das despesas previdenciárias;
4. Baixa qualidade dos serviços de internet oferecidos no município.

DIAGRAMA DE ISHIKAWA

Como exemplo da aplicação do Diagrama de Ishikawa às situações-problemas vivenciadas pelo SISPREV, abaixo destacamos uma das fraquezas identificadas pela análise SWOT (dificuldade em participar de congressos e treinamentos presenciais):



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos estão relacionados à missão do SISPREV e visa buscar o alcance da Visão de futuro, que pretende tornar o RPPS de Presidente Figueiredo uma referência para os demais RPPSs do interior do estado do Amazonas. Todos os objetivos serão buscados em estrito cumprimento dos valores defendidos pela autarquia. Dessa forma, restou decidido que a atuação do SISPREV estaria pautada nos seguintes temas:

1. Assegurar os direitos previdenciários em conformidade com o Plano de Benefícios;

2. Aperfeiçoar a Cultura Organizacional de melhoria contínua;
3. Dar agilidade e maior segurança aos processos previdenciários;
4. Aperfeiçoar a cultura de qualificação contínua para os servidores e conselheiros;
5. Aperfeiçoar a estrutura de governança corporativa do SISPREV.

Vejamos na sequência o detalhamento de cada um dos objetivos estratégicos do SISPREV:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 01

ASSEGURAR OS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS EM CONFORMIDADE COM O PLANO DE BENEFÍCIOS

A importância e o alcance da previdência municipal vão muito além da simples concessão de benefícios previdenciários. Não à toa há uma extensa legislação que rege a matéria previdenciária em âmbito, inclusive, Constitucional. Nesse sentido, o regime próprio de previdência social do município de Presidente Figueiredo buscará assegurar os direitos previdenciários dos servidores públicos vinculados ao SISPREV, contribuindo com a visão sistêmica de elos contributivos com outras áreas gestoras do município, dado que, ao buscar a conformidade legislativa estará apta a renovar seu Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP, possibilitando ao ente às prerrogativas que o certificado traz. Dessa forma, a gestão do SISPREV prezarão **pela integridade na gestão dos recursos previdenciários e pela correta concessão dos benefícios previdenciários.**

OBJETIVO ESTRATÉGICO 02

APERFEIÇOAR A CULTURA ORGANIZACIONAL DE MELHORIA CONTÍNUA

Sabe-se que a implementação e aperfeiçoamento de uma cultura organizacional requer tempo e dedicação, necessitando de monitoramento contínuo através da criação de metas e indicadores. Com efeito, adequando-se à realidade do SISPREV, serão monitorados os níveis de satisfação de usuários dos serviços e dos servidores do SISPREV, além da qualidade dos serviços prestados por terceiros. Com isso, buscar-se-á o acompanhamento, controle e implementação de uma cultura de melhoria contínua, a qual espera-se expandir à medida que as condições humanas, financeiras e tecnológicas permitam.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 03

DAR AGILIDADE E MAIOR SEGURANÇA AOS PROCESSOS PREVIDENCIÁRIOS

Conexo ao Objetivos Estratégicos descritos anteriormente, o objetivo 03 buscará otimizar processos de concessão de benefícios previdenciários de responsabilidade do SISPREV (aposentadorias e pensões) através do estabelecimento e monitoramento de prazos de análises desses processos, desde o

momento em que a responsabilidade pelo processo seja do SISPREV até a efetiva concessão do benefício. Nesse sentido, imperioso se faz a criação e implementação de manuais procedimentais, que ajudarão reduzindo falhas humanas, evitando retrabalhos e trazendo eficiência e economicidade.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 04

APERFEIÇOAR A CULTURA DE QUALIFICAÇÃO CONTÍNUA PARA OS SERVIDORES E CONSELHEIROS DO SISPREV

O processo de qualificação e capacitação contínua é base para o sucesso de qualquer organização, seja pública ou privada. Sabe-se que uma equipe bem treinada e qualificada é capaz de transformar a realidade organizacional, elevando os níveis de satisfação de usuários, atuando na motivação da equipe e contribuindo sobremaneira para o sucesso dos demais objetivos estratégicos e para a organização como um todo. Nesse sentido, o SISPREV buscará, dentro de suas realidades financeira e operacional, aperfeiçoar seu plano de capacitação para servidores, comitentes e conselheiros.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 05

APERFEIÇOAR A ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA DO SISPREV

Em um regime próprio de previdência a estrutura de governança pode ser o fiel da balança entre a segurança que requer os processos de concessão e de gestão da carteira de investimentos e a insegurança que traz a inexistência ou fragilidade no sistema de governança. Nesse sentido, o SISPREV buscará aperfeiçoar seu sistema de governança através do estabelecimento claro e objetivo de competências e responsabilidades de órgãos e setores, elevando seu nível de governança àqueles encontrados dentro das melhores práticas aplicadas aos regimes próprios de previdência social.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Para que os Objetivos Estratégicos sejam alcançados, o SISPREV implementará as seguintes iniciativas estratégicas, sendo estas complementadas por outras que poderão surgir durante o monitoramento do processo, isto é, as iniciativas estratégicas serão a base, mas não as únicas a serem trabalhadas durante todo o ciclo do Planejamento Estratégico.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Objetivo 01 - Assegurar os direitos previdenciários em conformidade com o Plano de Benefícios

- Manter a base cadastral atualizada
- Buscar continuamente o equilíbrio financeiro e atuarial

Objetivo 02 - Aperfeiçoar a Cultura Organizacional de melhoria contínua

- Realizar pesquisa de satisfação com os segurados e servidores do SISPREV
- Realizar acompanhamento da qualidade dos serviços prestados por terceiros ao SISPREV

Objetivo 03 - Dar agilidade e maior segurança aos processos previdenciários

- Redução do prazo estipulado para concessão dos processos de aposentadoria
- Redução do prazo estipulado para concessão dos processos de pensão
- Assegurar que os processos sejam analisados conforme manuais

Objetivo 04 - Aperfeiçoar a cultura de capacitação contínua dos servidores e conselheiros do SISPREV

- Capacitar os servidores e conselheiros do SISPREV
- Participação em Congressos

Objetivo 05 - Aperfeiçoar a estrutura de governança corporativa do SISPREV

- Estabelecer competências e responsabilidades dos órgãos e setores conforme as melhores práticas aplicadas aos RPPSs

INDICADORES E METAS

Para cada Iniciativa Estratégica foram estabelecidos Indicadores de Desempenho e Metas, com o objetivo de medir o alcance desses objetivos, conforme descrição no quadro a seguir:

PLANO DE AÇÃO ANUAL DE 2021 DO SISPREV							
ORDEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	INDICADORES ESTRATÉGICOS	META DO INDICADOR	TIPO DO INDICADOR	PERIODICIDADE DE APURAÇÃO	SETOR/SERVIDOR RESPONSÁVEL
1	Objetivo 01 - Assegurar os direitos previdenciários em conformidade com o Plano de Benefícios	Manter a base cadastral atualizada	Recenseamento Periódico de Ativos e Inativos	Atualizar o cadastro de 80% dos segurados	Quanto maior, melhor.	A cada censo	PRESI
2			Atualização cadastral anual dos aposentados e pensionistas	Atualizar o cadastro de 80% dos aposentados e pensionistas	Quanto maior, melhor.	Anual	PRESI
3		Buscar continuamente o equilíbrio financeiro e atuarial	Evolução das receitas previdenciárias	100% das receitas estimadas para o exercício de 2021	Quanto maior, melhor.	Mensal	DIRAF
4			Evolução da folha de pagamento de aposentados e pensionistas	100% das despesas com folha de aposentados e pensionistas fixadas para o exercício	Quanto menor, melhor.	Mensal	DIRAF
5			Evolução das despesas administrativas	100% das despesas administrativas fixadas para o exercício	Quanto menor, melhor.	Mensal	PRESI
6			Evolução da carteira de investimentos (rentabilidade mensal e total de recursos investidos)	Rentabilidade anual = IPCA + 5,44% Total de recursos aplicados = 115% da posição de 31/12/2021	Quanto maior, melhor.	Mensal	DIRAF

PLANO DE AÇÃO ANUAL DE 2021 DO SISPREV							
ORDEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	INDICADORES ESTRATÉGICOS	META DO INDICADOR	TIPO DO INDICADOR	PERIODICIDADE DE APURAÇÃO	SETOR/SERVIDOR RESPONSÁVEL
7	Objetivo 02 - Aperfeiçoar a Cultura Organizacional de melhoria contínua	Realizar pesquisa de satisfação com os segurados e servidores do SISPREV	Nível de satisfação dos segurados	80% da amostragem com satisfação excelente/bom	Quanto maior, melhor.	Semestral	DIRAF
8			Nível de satisfação dos servidores do SISPREV	90% da amostragem com satisfação excelente/bom	Quanto maior, melhor.	Semestral	DIRAF
9		Realizar acompanhamento da qualidade dos serviços prestados por terceiros ao SISPREV	Nível de satisfação dos usuários dos serviços	90% da amostragem com satisfação excelente/bom	Quanto maior, melhor.	Semestral	DIRAF
10	Objetivo 03 - Dar agilidade e maior segurança aos processos previdenciários	Redução do prazo estipulado para concessão dos processos de aposentadoria	Percentual de aposentadorias concedidas no prazo	Conceder 80% das aposentadorias dentro do prazo de 45 dias úteis, considerando os dias em que o processo estiver dentro do fluxo interno do SISPREV	Quanto menor, melhor.	Mensal	PRESI
11		Redução do prazo estipulado para concessão dos processos de pensão	Percentual de pensões concedidas no prazo	Conceder 80% das pensões dentro do prazo de 45 dias úteis, considerando os dias em que o processo estiver dentro do fluxo interno do SISPREV	Quanto menor, melhor.	Mensal	PRESI
12		Assegurar que os processos sejam analisados conforme manuais	Percentual de apontamentos realizados pelo Controle Interno	90% da amostragem sem apontamentos do Controle Interno	Quanto maior, melhor.	Mensal	PRESI
13	Objetivo 04 - Aperfeiçoar a cultura de capacitação contínua dos servidores e conselheiros do SISPREV	Capacitar os servidores e conselheiros do SISPREV	Percentual de servidores e conselheiros capacitados	50% do quadro de servidores e conselheiros	Quanto maior, melhor.	Semestral	JOSUEL
14		Participação em Congressos	Percentual de servidores e conselheiros que participaram de congressos	30% do quadro de servidores e conselheiros	Quanto maior, melhor.	Anual	JOSUEL
15	Objetivo 05 - Aperfeiçoar a estrutura de governança corporativa do SISPREV	Estabelecer competências e responsabilidades dos órgãos e setores conforme as melhores práticas aplicadas aos RPPSs	Revisão de Regimentos, Manuais e Políticas Internas	80% da amostragem	Quanto maior, melhor.	Anual	PRESI

Conselho Administrativo

Marcos Leandro Teixeira Bastos

Presidente do Conselho Administrativo

Larissa Regina de Oliveira Tolentino

Representante do Poder Executivo

Eliane Neves Falcão

Representante do Poder Legislativo

Márcio Luiz Teixeira Bastos

Representante dos Servidores Ativos

Joailson Rodrigues de Souza

Representante dos Servidores Inativos e Pensionistas

Conselho Fiscal

Ismael de Aguiar Silva

Representante do Poder Executivo

Elaine Cristina dos Santos Silva

Representante do Poder Legislativo

Anibal Ney Epaminondas de Melo Júnior

Representante dos Servidores Ativos

Rosângela Maria Batista Santarém

Representante dos Inativos e Pensionistas



**Sistema de Previdência dos Servidores Públicos do
Município de Presidente Figueiredo**

A Seguradora do Servidor Público Municipal

CNPJ: 05.573.777/0001-69

Av. Onça Pintada, Nº.: 304 - Bairro Galo da Serra
Presidente Figueiredo - Amazonas – Brasil - Cep: 69.735-000

Diretoria

Esmelídia Rolim de Lima

Diretora-Presidente

Irene Maria dos Santos de Araújo

Diretora de Administração e Finanças

Comitê de Investimentos

Esmelídia Rolim de Lima

Irene Maria dos Santos de Araújo

Josivan Bezerra Pacheco

Josuel Raimundo de Araújo

