

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO AMPREV

2018 A 2022

HISTÓRICO

A Amapá Previdência – AMPREV, criada pela Lei nº 0448, de 07 de julho de 1999, publicada no Diário oficial do Estado nº 2088, de 08.07.99 e alterada pelas Leis 0558, de 23.05.00; 0915, de 18.08.2005 surgiu a partir da extinção do Instituto de Previdência do Estado do Amapá – IPEAP, há quase 20 anos.

Em 2005 a Lei nº 0915/2005 dispôs sobre o Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Amapá tendo por finalidade assegurar aposentadorias, auxílios, salário família, salário maternidade e pensão aos beneficiários filiados ao Regime e seus dependentes. Em seu art. 98 classifica-a como uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, sob a forma de serviço social autônomo, ente de interesse coletivo e de cooperação com o poder público.

A AMPREV é uma unidade gestora que administra dois regimes: O Regime Próprio dos servidores Civis – RPPS, e o Regime Próprio dos servidores Militares – RPPM, conforme estabelecem as Leis nº 0915/2005 e Nº1813/2014, respectivamente.

Situada em Macapá-AP, às margens do Rio Amazonas, a unidade gestora conta com 100 servidores entre efetivos e comissionados, distribuídos na seguinte estrutura: Diretoria Executiva formada por 4 Diretores: Diretor-Presidente; Diretoria Financeira e Atuarial, Diretoria de Benefícios e Fiscalização e Diretoria de Benefícios Militares.

Além da estrutura administrativa, a unidade possui os órgãos colegiados: Conselho Estadual de Previdência – CEP, órgão superior de deliberação colegiada do Sistema de Previdência do Estado; Conselho Fiscal da AMPREV- COFISPREV, órgão Consultivo e Fiscalizador das execuções; e por fim, o Comitê de Investimentos – CIAP, órgão de assessoramento do Conselho Estadual de Previdência no processo de Gestão de Recursos Previdenciários e do Diretor Presidente, tecnicamente.

O Comitê de Investimentos da Amapá Previdência é pioneiro no Brasil e adota uma Política de Investimentos que é referência para outras Unidades Gestoras, bem como também é destacada dentre as Instituições financeiras existentes no mercado.

A AMPREV tem vinculado em seu Sistema de Previdência, 36 mil segurados ativos e 1.700 beneficiários civis e militares entre eles aposentados e pensionistas. A Unidade Gestora segue as normas de boa gestão que asseguram o pagamento dos benefícios previdenciários regularmente e conta com o Certificado de Regularidade Previdenciária em dia.

A Unidade Gestora busca aperfeiçoar-se constantemente e está passando por um importante processo de modernização, com foco na melhoria do atendimento ao beneficiário, maior controle na gestão dos benefícios e banco de dados atualizados. Para isso, realizou o censo previdenciário em outubro de 2017 e prevê a cada dois anos, a atualização cadastral dos aposentados e pensionistas.

A AMPREV irá completar 20 anos de criação em julho de 2019, e a meta da Diretoria Executiva é torná-la modelo padrão de Regime Próprio de Previdência da Região Norte, seguindo as normas de boas práticas de gestão, tendo como foco a transparência e o atendimento de qualidade aos seus beneficiários e segurados.

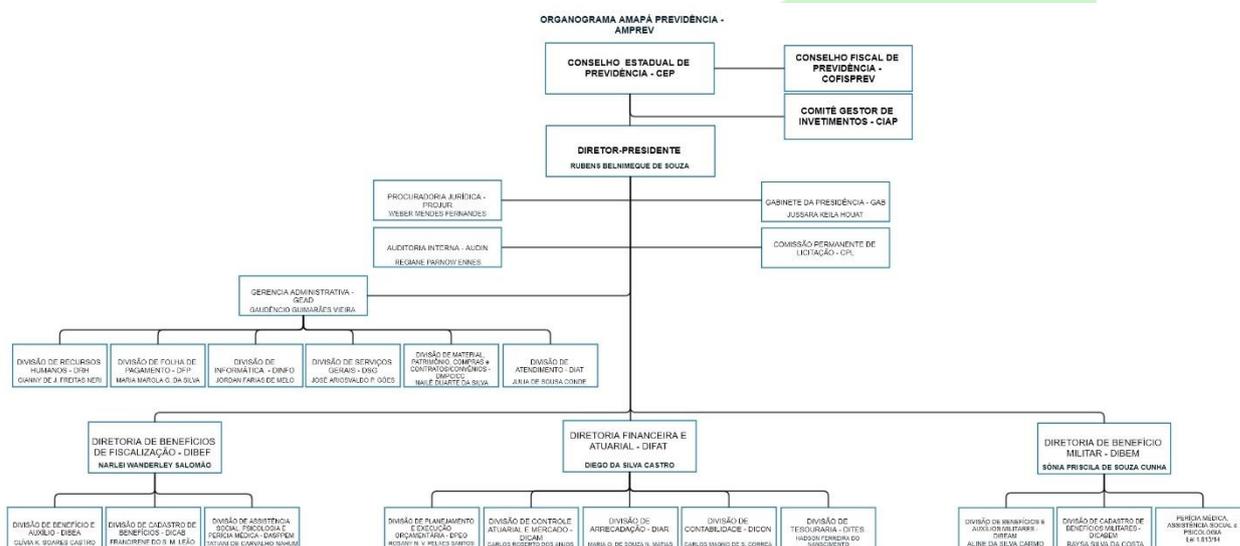
Objetivo Geral – Tornar-se instituição especializada na gestão dos recursos previdenciários, mantendo o equilíbrio financeiro e atuarial a fim de garantir o atendimento das demandas administrativas e previdenciárias legais, administrando de forma humanitária a transição de servidores ativos para a inatividade.

Objetivos Específicos:

1. Aderir ao Programa Pró Gestão (Diagnóstico, definição de nível, delegação das ações necessárias, cumprimento das ações correspondentes, etc.)
2. Instituir a Ouvidoria Previdenciária como representação dos legítimos direitos dos beneficiários, na busca de soluções efetivas;
3. Implantar o Programa de Educação Previdenciária como instrumento de valorização e integração entre beneficiários e Unidade Gestora
4. Manter os bancos de dados previdenciários atualizados;
5. Investir na qualidade de investidor profissional (Preencher os requisitos prescritos em lei).
6. Estabelecer padrões nos processos e procedimentos administrativos através de normatizações.

7. Capacitar especificamente, de maneira periódica, o quadro técnico institucional.
8. Aumentar a qualidade de vida do servidor;
9. Realizar de forma humanitária a transição do servidor ativo para a inatividade (Acompanhamento através de programas, ações e cuidados com o servidor).

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL



Missão – Gerir de forma adequada e responsável os recursos que compõem o regime próprio civil e militar, assegurando ao servidor público titular de cargo efetivo ativo, inativo e seus dependentes os benefícios prescritos na Lei nº 915/2005 e Lei nº 1813/2014.

Visão – Ícone de boas práticas de gestão previdenciária, refletida nos serviços de apoio, atenção e acolhimento prestados aos segurados e beneficiários do regime próprio civis e militares.

Valores – Os princípios norteadores da Amprev que conduzem sua gestão são motivados pela ética, transparência, inovação, celeridade, respeito nas relações interpessoais, comprometimento com resultados, reconhecimento e trabalho em equipe.

ANÁLISE DE ASPÉCTOS INTERNOS

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO DA ENTIDADE	Comparação com as demais instituições do mesmo segmento		
	A Mato Grosso	B Paraná	C Rio de Janeiro
• Capacitação	Permanente		
• Comunicação interna	Regular		
• Motivação	Bom		
• Tecnologia/equipamentos/sistemas	Bom		
• Ambiente físico	Regular		
• Atendimento ao cliente	Regular		
• Conhecimento do negócio	Bom		
• Parcerias estratégicas	Excelente		
• Marketing da gerência	Bom		

ANÁLISE SWOT

A matriz swot, delineada a seguir, apresenta as variáveis internas e externas, que tendem a interferir ou alavancar as políticas ao longo prazo.

São elencadas as oportunidades e ameaças no âmbito do cenário da previdência estadual sendo elas:

<p>PONTOS FORTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comitê de investimento - Engajamento de servidores - Investimento constante em capacitação de servidores - Rendimento do Fundo Previdenciário 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigências normativas da Secretaria de Previdência para adequação institucional - Destaque positivo no mercado - Proposta de governo concurso público para a AMPREV - Reforma da Previdência
<p>PONTOS FRACOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planejamento estratégico que nunca foi elaborado anteriormente - Normatização e padronização nos processos - Controle das atividades - Descontinuidades de serviços - Quadro de pessoal reduzido - Rotatividade de colaboradores - Natureza jurídica institucional - Atuação divergente da Lei (tratada como autarquia, sendo de natureza Privada como forma de Serviço Social Autônoma) 	<p>AMEAÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divergência legal da natureza jurídica - Ingerência política - Oscilação do Mercado Financeiro - Falta de repasse pelo governo dos recursos financeiros.

POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS PARA REDUZIR OS PONTOS FRACOS E
APROVEITAR OS PONTOS FORTES

1. Contínuo treinamento para aproveitar o potencial existente em seus funcionários criando um plano de ação.
2. Elaboração mais cuidadosa de projetos para serem apresentados à Diretoria, buscando cooperação com outras áreas.
3. Reuniões periódicas com a equipe.
4. Elaboração de projetos de forma metodológica (cronograma, responsáveis, etc.), alocando pessoas para acompanhamento dos mesmos, principalmente em órgãos externos.
5. Treinamento de recursos humanos para reduzir dependência de terceiros.
6. Melhoria na Instrução Processual
7. Elaboração de Manual de Procedimentos (Fluxograma de processos, concessão de benefícios e cartilhas para Educação Previdenciária.
8. Divulgação mais eficiente de resultados alcançados pela Diretoria, resultando em maior facilidade em obter recursos de órgãos externos com a criação de um setor de comunicação.
9. Instituir a Ouvidoria Previdenciária.
10. Redução de passivos judiciais contra a organização por meio de solução administrativa de conflitos por meio da Ouvidoria.

ESTABELECIMENTO DE AÇÕES

AÇÃO 1: CERTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL DO PRÓ-GESTÃO

OBJETIVOS: Obter a certificação no Programa Pró-Gestão RPPS – Nível II
Adotar melhores práticas de gestão previdenciária, que proporcionem maior controle dos ativos e passivos e mais transparência no relacionamento com os segurados e a sociedade
Implantação de boas práticas de gestão
Justificativa: Tornar-se investidor profissional e obter melhoria nos processos
Estágio: Desenvolvimento do plano de trabalho
PRAZO: 2º semestre de 2019

AÇÃO 2: ATUALIZAÇÃO CADASTRAL

Objetivos: Cumprir exigências legais de recadastramento
Melhorar a qualidade do banco de dados
Obter informações para aprimorar o cálculo atuarial
Justificativa: O cadastro atual não está recebendo informações dos servidores ativos. A atualização constante da base permite ao RPPS a realização de cálculos de avaliação atuarial mais próximos da realidade, com maior exatidão das informações
Estágio: Realização de ajustes nos layouts do sistema de gestão previdenciária, de forma a armazenar informações
Formalização de acordo de cooperação técnica com o INSS para obtenção da CTC para os servidores ativos (SEAD/AMPREV)
PRAZO: Outubro de 2019

AÇÃO 3: EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Objetivos: Desenvolver um conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica ofertadas aos servidores públicos da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral, a respeito de assuntos relativos à compreensão do direito à previdência social e seu papel como política pública, à gestão, governança e controles do RPPS em seus mais variados aspectos

Divulgação de informações relativas ao resultado da gestão do AMPREV para a sociedade;

Ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos segurados do RPPS, como a promoção da saúde, prevenção de doenças, educação financeira, planejamento e transição para a aposentadoria, vida durante a aposentadoria e envelhecimento ativo

Justificativa: Otimização de resultados

Estágio: Desenvolvimento do plano de trabalho, revisão da cartilha previdenciária

Prazo: 1º semestre de 2019

AÇÃO 4: CAPACITAÇÃO DO QUADRO DE SERVIDORES, MEMBROS DOS CONSELHOS E COMITÊS

Objetivos: Padronização de processos

Melhorias nas práticas de gestão

Compartilhamento do conhecimento

Justificativa: Oferecer serviços de qualidade e preservar o histórico de gestão

Estágio: Busca de novos treinamentos e capacitação para dar continuidade ao Projeto desenvolvido pela Agenda Assessoria em 2018.

AÇÃO 5: CONSTRUÇÃO DO NOVO PRÉDIO DA AMPREV

Objetivos: Dispor de espaço adequado para atendimento ao servidor e segurados em um só espaço

Justificativa: O espaço atual é insuficiente para a alocação dos servidores da Amprev, para o atendimento aos segurados e pessoas em geral, para a guarda segura dos processos e desenvolvimento das atividades diárias.

Estágio: Projeto Arquitetônico pronto, falta apenas a licitação para obra

Prazo: 2019

AÇÃO 6: REVISÃO DO ORGANOGRAMA

Objetivos: Ajustar o relacionamento dos servidores e atividades dentro da estrutura da AMPREV

Justificativa: Alinhar o organograma existente às grandes áreas de atuação do RPPS Administrativo, arrecadação, atendimento, atuarial, benefícios, compensação previdenciária, financeira, investimentos, jurídica e TI.

Estágio: concluído

AÇÃO 7: MELHORIA DOS PROCESSOS DE GOVERNANÇA

Objetivos: Implantar um conjunto de processos, políticas e normas, ligados à governança corporativa:

Elaboração de relatório de governança corporativa

Revisão do planejamento estratégico

Elaboração do relatório de gestão atuarial semestral e revisão

Elaboração do Código de Ética

Implantação de ouvidoria e área específica para controle interno

Justificativa: Promover melhores práticas de gestão

Estágio: Em desenvolvimento

AÇÃO 8: PROGRAMAÇÃO 20 ANOS DA AMPREV

Objetivos: lançar uma programação diversificada voltada aos servidores, conselheiros, aposentados, pensionistas e servidores públicos na ativa

Justificativa: A Unidade Gestora irá completar 20 anos de criação e está passando por um importante processo de modernização e reestruturação com a adesão ao Pró-Gestão. O momento que a AMPREV está passando requer que uma nova imagem seja construída com foco no atendimento aos requisitos básicos de boas práticas de gestão com foco na melhoria da qualidade de atendimento e transparência.

Estágio: Plano de ação sendo concluído para apresentação ao Conselho Estadual de Previdência.

AÇÃO 9: INSTALAÇÃO DA OUVIDORIA PREVIDENCIÁRIA

Objetivos: Instituir a Ouvidoria da Amapá Previdência como um canal de comunicação direta disponibilizado pela Amapá Previdência- AMPREV para o segurado, beneficiário ou cidadão apresentar reclamações, requerer

informações, solicitar providências, propor sugestões, expressar elogios e encaminhar denúncias.

Justificativa: As ouvidorias fazem parte de um novo contexto social em que prevalece a democracia nas relações entre a administração pública e o cidadão, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em atendimento a Lei nº 13.460/2017 dos Direitos do Usuário dos serviços públicos, a Unidade Gestora necessita instituir sua Ouvidoria Previdenciária utilizando diversos canais de atendimento personalizado seja de forma presencial ou eletrônica.

AÇÃO 10: ELABORAÇÃO DE MANUAIS DE PROCEDIMENTOS

Objetivos: Manualizar os procedimentos e processos das áreas da Unidade Gestora, buscando o aperfeiçoamento das práticas de forma diplomada e agregadora e aplicando com coerência e adequação as normas e técnicas.

Justificativa: Com a adesão do Pró-Gestão, se faz necessário a adequação das boas práticas de gestão, baseado nos requisitos impostos pela Secretaria de Previdência, como forma de profissionalizar a Unidade Gestora.