

Planejamento Estratégico

Suprev 2025-2029

Plano de Ação - Exercício de 2025

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES



PBH.GOV.BR



1. APRESENTAÇÃO

Este Relatório apresenta, de forma consolidada e estratégica, os resultados alcançados pela Subsecretaria de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado (Suprev) ao longo do exercício de 2025. Tem como finalidade demonstrar a execução das ações previstas no Plano de Ação 2025, vinculado ao Planejamento Estratégico 2025–2029.

O conteúdo a seguir detalha a execução das metas estratégicas, avalia o desempenho institucional por meio de indicadores quantitativos e qualitativos. Os resultados, detalhados nas seções subsequentes, reafirmam a responsabilidade da Suprev na gestão dos recursos previdenciários e no fortalecimento do diálogo com a sociedade.

2. PANORAMA DE DESEMPENHO: ANÁLISE DAS METAS ESTRATÉGICAS

A avaliação de desempenho do exercício de 2025 foi estruturada com base nas nove metas estratégicas definidas no Plano de Ação, abrangendo três eixos fundamentais: (1) Segurados e Beneficiários, (2) Sustentabilidade do RPPS e (3) Infraestrutura e Processos. A metodologia empregada considerou o grau de execução física e uma análise dos resultados, oferecendo uma visão integral do progresso alcançado.

O desempenho consolidado revela que 100% das metas foram cumpridas total ou parcialmente, não havendo registro de iniciativas descumpridas. Este resultado evidencia a capacidade de planejamento e execução da Suprev, mesmo diante de projetos estruturantes de alta complexidade técnica, cujo ciclo de maturação transcende o período de um único exercício.

2.1. Síntese Quantitativa do Cumprimento das Metas

A tabela abaixo resume a distribuição do desempenho das nove metas estratégicas estabelecidas para o período.



Status da Meta	Quantidade	Percentual sobre o Total
Integralmente Cumpridas (100%)	6	66,7%
Parcialmente Cumpridas	3	33,3%
Não Cumpridas	0	0,0%
Total de Metas	9	100%

Percentual global de cumprimento considerando:

- 06 metas com 100% de execução;
- 01 meta com 90% de execução¹;
- 01 meta com 68,6% de execução²;
- 01 meta com aproximadamente 70%³ de execução

O índice consolidado de cumprimento das metas estratégicas de 2025 corresponde a: $\approx 88\%$ de execução global das metas estabelecidas para o exercício de 2025.

¹ A meta de Manualizar e Mapear as atividades de competência da Assessoria de Inteligência Previdenciária (atual DCIP) alcançou 90% de execução no exercício de 2025. O objetivo da iniciativa era assegurar que 100% das atividades da antiga Assessoria estivessem formalmente mapeadas e manualizadas, promovendo padronização, transparência, segurança técnica e continuidade administrativa. Ao longo do período, foram concluídas as principais etapas estruturantes do projeto: levantamento detalhado das rotinas, mapeamento dos processos, desenho dos fluxos, revisão e validação interna das etapas e redação dos manuais correspondentes. A etapa pendente refere-se à revisão final do conteúdo, apresentação formal e divulgação institucional do manual consolidado, prevista para 2026.

² A ação “Tornar a comunicação mais clara e acessível por meio da revisão de documentos e do site institucional” teve como meta a revisão de 100% dos documentos estratégicos e a atualização integral das seções institucionais do site, com previsão de conclusão em 2026. No exercício de 2025, foi realizada a etapa técnica de atualização dos documentos, contemplando a revisão de conteúdo, padronização de linguagem e adequação às diretrizes institucionais. Contudo, a fase subsequente, validação junto aos responsáveis pelas áreas, inicialmente prevista para início ainda em 2025, precisou ser reprogramada para 2026, em razão do alinhamento de agendas e da priorização de outras demandas estratégicas ao longo do período. Assim, o percentual de execução registrado reflete o estágio atual da ação: os conteúdos encontram-se tecnicamente revisados e estruturados, aguardando a etapa formal de validação para consolidação final e publicação definitiva.

³ A meta de Atualização da Base de Dados Atuariais do RPPS-BH atingiu aproximadamente 70% de execução em 2025, com conclusão prevista para 2026. O objetivo era corrigir inconsistências na base utilizada na avaliação atuarial, garantindo maior precisão nos cálculos e aderência à realidade dos segurados. Para o exercício, foi estabelecido o tratamento de 70% das críticas identificadas na última avaliação. Foram concluídas as etapas de diagnóstico da base, definição de critérios técnicos para as incorporações e desenvolvimento de ferramenta tecnológica de apoio, fases essenciais para assegurar segurança e padronização no processo. A etapa operacional de coleta, validação e correção individualizada dos dados, devido ao volume e à complexidade das informações, avançou de forma gradual e terá continuidade em 2026.



2.2. Análise Detalhada por Eixo Estratégico

O desempenho em cada eixo reflete as prioridades institucionais e o foco na entrega de valor aos servidores e beneficiários.

Eixo 1: Segurados e Beneficiários

Este eixo, de natureza finalística, concentrou os maiores esforços no cuidado e valorização do atendimento e no fortalecimento da cultura previdenciária. Os resultados demonstram um compromisso inequívoco com a qualidade do serviço prestado.

Meta	Resultado	Análise Qualitativa do Impacto
Promoção da Saúde e Bem-Estar	100%	A realização de três eventos do projeto “Viver com Saúde” fortaleceu o vínculo com aposentados e pensionistas, gerando percepção positiva e cuidado humanizado.
Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)	100%	O projeto piloto foi executado com sucesso, destacando-se pelos atendimentos individualizados e pela otimização do formato para ciclos futuros.
Audiência Pública Anual	100%	A iniciativa consolidou a transparência e o diálogo com a sociedade sobre a gestão de benefícios e investimentos, reforçando a governança do RPPS.
Tempo de Concessão de Benefícios	100%	A manutenção do prazo médio para concessão de aposentadorias em até 55 dias evidencia a maturidade e a eficiência dos processos operacionais.
Comunicação Acessível	68,6%	Houve avanço consistente na revisão de conteúdos e na padronização da linguagem, com etapas de validação e diagnóstico documental planejadas para 2026.



Eixo 2: Sustentabilidade do RPPS

As ações deste eixo visaram garantir a robustez técnica e o equilíbrio atuarial do regime, pilares para a perenidade do sistema.

Meta	Resultado	Análise Qualitativa do Impacto
Atualização da Base de Dados Atuariais	~70%	Projeto estrutural de longo prazo em andamento, essencial para a precisão das avaliações atuariais e para a mitigação de riscos futuros.
Capacitação ⁴	+500%	A meta de 6 ações foi amplamente superada, com 36 capacitações realizadas, fortalecendo significativamente a competência técnica interna em temas estratégicos.

Eixo 3: Infraestrutura e Processos

O foco na organização interna e na eficiência administrativa resultou em ganhos de produtividade e controle.

Meta	Resultado	Análise Qualitativa do Impacto
Manualização e Mapeamento de Processos	90%	Projeto em fase final de conclusão, com manuais e fluxos técnicos elaborados, pendente apenas a divulgação formal para ganhos de padronização e eficiência.

⁴ Inicialmente, estavam previstas seis ações de capacitação. Contudo, houve a reestruturação da proposta para a implantação de um Plano de Capacitação, o que ampliou o escopo da iniciativa e resultou na expansão do número de ações desenvolvidas. O Plano de Capacitação 2025 foi estruturado com o objetivo de promover a qualificação técnica e institucional dos servidores, gestores e membros dos Órgãos Colegiados, alinhando desenvolvimento profissional às necessidades estratégicas da organização.

Foram planejadas 44 ações de capacitação, das quais 36 foram executadas, alcançando 82% de execução concluída, além de 1 ação em andamento (2%), 3 não iniciadas (7%) e 4 canceladas (9%). As capacitações foram ofertadas em modalidades presencial, on-line e contínua, ampliando o acesso e a participação dos servidores. As ações realizadas distribuíram-se em quatro eixos estratégicos: a) Educação Previdenciária e Benefícios, com foco em RPPS, RGPS, aposentadorias, pensões e atualizações normativas; b) Governança e Integridade, abordando ética, Lei Anticorrupção, compliance e prevenção à fraude; c) Capacitação Técnica e Administrativa, contemplando ferramentas, comunicação, atendimento ao público e gestão do tempo; e, d) Investimentos e Certificações, com ênfase em fundamentos atuariais, compensação previdenciária e certificações técnicas. Embora algumas ações externas e formações iniciais não tenham sido realizadas, o impacto foi considerado mínimo sobre os objetivos gerais. O resultado demonstra gestão eficiente, compromisso com a transparência e fortalecimento institucional, evidenciando elevada aderência entre o planejamento e a execução.



Meta	Resultado	Análise Qualitativa do Impacto
Compensação Previdenciária (COMPREV)	100%	O lançamento de 100% dos requerimentos passíveis de serem incluídos no sistema demonstra rigoroso controle operacional e efetiva busca pela recuperação de receitas para o RPPS.

3. CONCLUSÃO

O desempenho de aproximadamente 88% de execução global das metas em 2025 atesta a capacidade de realização da Suprev e a aderência de suas ações ao planejamento estratégico. O cumprimento integral de todas as metas diretamente ligadas ao atendimento do segurado e o avanço substancial nas demais ações são os principais destaques do período. Ressalta-se, também, ausência de metas descumpridas e consolidação de práticas de governança e monitoramento.

De forma geral os resultados alcançados demonstram compromisso com a sustentabilidade previdenciária, responsabilidade institucional, eficiência operacional e transparência. Importante destacar que as metas parcialmente cumpridas não representam falhas, mas sim a natureza de iniciativas complexas, como a qualificação da base de dados e a implementação de uma nova política de comunicação, cujos benefícios se desdobrarão nos próximos exercícios. A transparência em reconhecer as etapas pendentes e incorporá-las ao planejamento futuro é, em si, um indicador de governança madura.

Belo Horizonte, março de 2026.

Gleison Pereira de Souza
Subsecretário de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado