

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO RPPS-BH

Período: 2025 - 2029

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

Diretoria Executiva:

Camila Mariana da C. G. Coutinho
Diretora Central de Gestão de Contas
Previdenciárias

Gilberto Alexandre Francisco
Diretor de Gestão da Saúde do Segurado

Roberta Ester Senna
Diretora Central de Gestão de Benefícios
Previdenciários

Rodrigo André de Almeida
Assessor de Investimentos e Estudos
Atuariais

Walleska Moreira Santos
Assessora de Inteligência Previdenciária

POR QUE PLANEJAR?

O Planejamento Estratégico da Subsecretaria de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado – Suprev – tem como finalidade orientar as ações, programas e políticas previdenciárias, administrativas e financeiras a serem adotadas nos próximos anos, em conformidade com a Visão, Valores e Missão da instituição. Além disso, é norteado pelos objetivos estratégicos, que são periodicamente revisados.

Este documento, válido de janeiro de 2025 a dezembro de 2029, estabelece o planejamento da Suprev com foco na melhoria contínua de seus processos, métodos e ferramentas de trabalho, buscando a excelência nos resultados. O principal objetivo é garantir excelência no atendimento, qualidade superior nos serviços prestados, fortalecimento e crescimento da Previdência municipal, além de alcançar e manter o equilíbrio financeiro e atuarial, assegurando segurança e tranquilidade aos segurados.

O planejamento reconhece que muitas ações já são exigências legais perante órgãos reguladores e fiscalizadores, enquanto outras farão parte da gestão a curto, médio e longo prazos. As práticas de gestão previdenciária adotadas seguem os princípios de legalidade, transparência, equidade, responsabilidade, ética e prestação de contas.

Este planejamento estratégico abrange toda a organização da Unidade Gestora Única do RPPS-BH e estabelece metas de médio prazo e as estratégias para alcançá-las em um período de cinco anos, com revisões anuais.

As atividades começam com um diagnóstico da situação da organização, utilizando listas de checagem baseadas nas melhores práticas descritas no Manual do Pró-Gestão RPPS, versão 3.5, em vigor a partir de 17 de janeiro de 2024. Com essas informações, a Subsecretaria estabelece suas metas e objetivos para o quinquênio, avaliando os cenários retrospectivos, atuais e futuros.

Para garantir eficiência, eficácia e efetividade, o Planejamento Estratégico 2025-2029, dada sua relevância e amplitude, foi elaborado pela Diretoria Executiva da Suprev, aprovado pelo Conselho de Administração e ratificado pelo Conselho Fiscal do RPPS-BH.

Elaborado por:	Diretoria Executiva do RPPS-BH	Versão:	1.0
Última revisão:	Outubro/2024	Aprovação:	Conselho de Administração: 24/10/2024 Conselho Fiscal: 29/10/2024

SUMÁRIO

1. Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte – RPPS/BH	3
2. Conceitos Fundamentais	6
MAPA ESTRATÉGICO	6
3. Diagnóstico	8
Análise SWOT – DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS	9
Análise SWOT – DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE CONTAS PREVIDENCIÁRIAS	10
Análise SWOT – ASSESSORIA DE INTELIGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA	11
Análise SWOT – ASSESSORIA DE INVESTIMENTOS E ESTUDOS ATUARIAIS	12
Análise SWOT – DIRETORIA DE GESTÃO DA SAÚDE DO SEGURADO	13
Análise SWOT – COMPREV – COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	14
Análise SWOT - CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS – ATENDIMENTO AO SEGURADO	15
4. Monitoramento	16
5. Considerações Finais	16
ANEXO – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA SUPREV	17

1. REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE BELO HORIZONTE – RPPS/BH

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte – RPPS/BH tem como marco inicial a Lei nº 10.362, de 2011, cabendo sua gestão à Suprev, nos termos do art. 102 da mencionada Lei nº 10.362 e regulamentos.

A Suprev integra a estrutura da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, cujas atribuições estão definidas no art. 52 da Lei nº 11.065, de 2017, respondendo, principalmente pelo planejamento, coordenação e execução da política de previdência destinada aos servidores públicos efetivos da Administração Municipal, seguindo as orientações e diretrizes do Conselho de Administração do Regime Próprio de Previdência Social.

Entre suas atribuições estão a concessão e pagamento de benefícios previdenciários de aposentadoria e pensão por morte, o atendimento aos segurados, o controle das receitas e despesas do RPPS, a gestão dos recursos do Fundo Previdenciário com foco em garantir a melhor rentabilidade e segurança nas aplicações, além da adoção de medidas que assegurem o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.

A estrutura de gestão do RPPS de Belo Horizonte é composta pelo Conselho de Administração, pelo Conselho Fiscal, e pela Unidade Gestora do RPPS, função legalmente atribuída à Suprev. Conta também com um Comitê de Investimentos. O RPPS-BH é constituído por dois fundos, a saber: Fundo Financeiro (Fufin) e Fundo Previdenciário (BHPrev), criados pela Lei nº 10.362, de 2011, que adotou a segregação de massas em Belo Horizonte a partir da sua publicação.

Ao Fufin permaneceram vinculados, portanto, os servidores nomeados em Belo Horizonte até 30/12/2011, e todos aqueles nomeados a partir de então passaram a estar vinculados ao BHPrev, regime capitalizado.

O RPPS-BH é estruturado com base em normas gerais de contabilidade e atuária, visando garantir seu equilíbrio financeiro e atuarial. Está sujeito à orientação, supervisão, controle e fiscalização da Secretaria de Regime Próprio e Complementar do Ministério da Previdência Social e do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais.

Os recursos do RPPS-BH, provenientes das contribuições do ente público, dos segurados ativos e de parte dos inativos, além dos rendimentos das aplicações e da compensação financeira, são exclusivamente destinados ao pagamento de benefícios previdenciários. A utilização desses recursos para qualquer outro fim é proibida, exceto pela parcela destinada à taxa de administração, que é empregada na manutenção das atividades de gestão do RPPS-BH.

SOBRE O CONSELHO ADMINISTRATIVO

Órgão de deliberação colegiada e de orientação superior do RPPS-BH que tem por finalidade fixar as políticas, normas e diretrizes gerais de sua administração, possuindo mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução, sendo composto por 12 membros: 06 representantes escolhidos mediante processo eleitoral, pelos servidores ativos, aposentados e pensionistas do Poder Executivo e do Poder Legislativo, 05 indicados pelo Chefe do Poder Executivo e o Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, que assume a função de Presidente do Conselho.

SOBRE O CONSELHO FISCAL

Órgão de fiscalização da gestão e do controle interno do RPPS-BH, composto por 6 conselheiros, 3 escolhidos pelo Chefe do Poder Executivo e 3 escolhidos, mediante processo eleitoral, pelos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo e do Poder Legislativo, para exercer um mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução.

SOBRE O COMITÊ DE INVESTIMENTOS

O Comitê de Investimentos tem por finalidade apoiar a Unidade Gestora Única na formulação e execução da Política Anual de Investimentos, de forma a buscar as melhores condições de mercado para garantir a sustentabilidade financeiro-atuarial do RPPS-BH. É composto por 05 membros designados pelo titular da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (titular da Subsecretaria de Gestão Previdenciária, titular da Assessoria de Investimentos e Estudos Atuariais/Suprev, 02 servidores públicos vinculado ao RPPS-BH, indicados pelo titular da Secretaria Municipal de Fazenda e 01 servidor público vinculado ao RPPS-BH, indicado pelos membros do Conselho Administração, representantes dos servidores ativos, aposentados e pensionistas dos Poderes Executivo e Legislativo).

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA DO RPPS

A Diretoria Executiva do RPPS-BH é composta pelo Subsecretário e pelos responsáveis pelas diretorias e assessorias da Suprev, Unidade Gestora Única (Diretoria Central de Gestão de Benefícios Previdenciários, Diretoria Central de Gestão de Contas Previdenciárias, Assessoria de Inteligência Previdenciária e Assessoria de Investimentos e Estudos Atuariais), sendo a instância máxima da gestão para tratar de assuntos internos e externos atinentes à gestão do RPPS. O RPPS-BH, por meio da Suprev, desenvolve atividades estabelecidas pelo Decreto Municipal nº 16.682, de 2017:

- gerenciar os investimentos do RPPS, observando a política de investimentos aprovada pelo Conselho de Administração;
- coordenar as atividades relacionadas à gestão de projetos e de ações de modernização na área previdenciária;
- planejar e coordenar as atividades relacionadas à concessão, à anulação, à retificação, à reversão e à declaração de aposentadorias e de pensões por morte;

- planejar e coordenar as atividades relacionadas à gestão da folha de pagamento de aposentadorias e de pensões por morte;
- supervisionar as atividades relacionadas à execução contábil, financeira e orçamentária do RPPS.

ASSESSORIA DE INVESTIMENTOS E ESTUDOS ATUARIAIS

Tem como competência desenvolver atividades relacionadas à gestão financeira e atuarial do RPPS.

DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Responde pela orientação, coordenação, acompanhamento e avaliação da execução das atividades relacionadas à gestão dos benefícios previdenciários de aposentadorias e de pensões por morte devidas pelo RPPS.

DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE CONTAS PREVIDENCIÁRIAS

É responsável por dirigir as atividades relacionadas à execução contábil, financeira e orçamentária do RPPS.

ASSESSORIA DE INTELIGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA

Tem como competência orientar e assessorar no desenvolvimento de ações coordenadas e integradas de prevenção, identificação e correção das inconsistências ou irregularidades nos pagamentos dos benefícios previdenciários.

Além das diretorias/assessorias que compõem a Unidade Gestora do RPPS, a Suprev conta em sua estrutura com a Diretoria de Gestão da Saúde do Segurado.

DIRETORIA DE GESTÃO DA SAÚDE DO SEGURADO

Tem como competência coordenar e desenvolver projetos e ações para a oferta de plano de saúde e de serviço de perícia médica aos servidores e aos empregados públicos municipais, por meio da contratação de empresas especializadas

SOBRE OS SEGURADOS DO RPPS-BH

Os segurados do RPPS-BH são o servidor público titular de cargo de provimento efetivo da administração direta, da administração indireta, do Poder Legislativo do Município e os aposentados. Já os beneficiários são as pessoas naturais classificadas como segurados e dependentes pelos arts. 6º e 9º da Lei nº 10.362, de 2011.

2. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

As Diretrizes Estratégicas, os Planos de Ação e o Mapa Estratégico orientam o Planejamento Estratégico, guiam a estrutura administrativa e fortalecem o relacionamento com os segurados.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

Conjunto formado pela visão, missão, valores e objetivos estratégicos Suprev. A definição de missão, visão, valores e metas é essencial para a criação, organização e crescimento do sistema previdenciário.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Metas que traduzem os principais desafios da organização. Eles orientam as estratégias para alcançar a visão da organização.

PLANOS DE AÇÃO

Conjunto de medidas organizadas e estruturadas, voltadas para atingir as metas relacionadas aos objetivos estratégicos da organização.

MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico é uma ferramenta visual que ilustra as conexões de causa e efeito entre os objetivos estratégicos. Esses objetivos estão organizados em quatro perspectivas principais: Sustentabilidade, Clientes, Processos Internos, e Aprendizado e Crescimento.

MAPA ESTRATÉGICO

MISSÃO

Assegurar a proteção previdenciária aos servidores da Prefeitura de Belo Horizonte e a seus dependentes, concedendo e mantendo os benefícios de aposentadoria e pensão e gerindo os recursos com foco no equilíbrio financeiro e

VISÃO

Ser referência entre as capitais do país como excelência em gestão previdenciária, como foco na governança pública, inovação permanente e construção coletiva.

VALORES

Comprometimento ético; Gestão Transparente; Responsabilidade; Acolhimento no Atendimento; Integridade e Profissionalismo.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Segurados e
Beneficiários

Acompanhamento regular das responsabilidades futuras do RPPS, afim de assegurar assegurar a manutenção dos

Sustentabilidade do
RPPS

Assegurar os direitos previdenciários;
Buscar o equilíbrio financeiro e atuarial;

Infraestrutura e
Processos

Aperfeiçoar a comunicação, disponibilizar infraestrutura, serviços de suporte, e recursos materiais e tecnológicos apropriados;

Educação
Previdenciária

Promover o desenvolvimento de competências através de capacitações e treinamentos;

3. DIAGNÓSTICO

O Planejamento Estratégico tem como objetivo principal assegurar a continuidade do sistema previdenciário nas próximas décadas, sendo um instrumento essencial para definir métodos que garantam a gestão previdenciária do RPPS-BH. Ele deve ser visto como um guia abrangente para orientar as decisões operacionais diárias, permitindo acompanhar e medir o progresso, de forma a corrigir desvios ou ajustar o ritmo das ações.

Com o aprimoramento de processos, técnicas e procedimentos administrativos, o RPPS-BH adquire uma visão clara da situação atual, facilitando a tomada de decisões futuras de maneira mais ágil, coerente, eficaz e eficiente.

O exercício contínuo do Planejamento Estratégico tende a reduzir as incertezas nos processos decisórios, aumentando, assim, as chances de alcançar os objetivos, desafios e metas estabelecidos.

Os benefícios do Planejamento Estratégico são amplos, desde o aprimoramento da organização interna da Suprev até o fortalecimento da transparência e do relacionamento com os segurados.

Identificada a cadeia de valor, definindo-se os principais macroprocessos do RPPS-BH, passou-se a realizar o diagnóstico situacional da organização. Para isso, foi utilizado a técnica metodológica de análise, a ferramenta SWOT.

A análise SWOT (forças, fraquezas, ameaças e oportunidades) é usada para identificar, priorizar e relacionar fatores internos e externos que impactam a estratégia da organização. Relações fortes entre forças e oportunidades sugerem a adoção de estratégias agressivas, enquanto relações fortes entre fraquezas e ameaças são alertas para o uso de estratégias defensivas.

Assim, na construção do diagnóstico, utilizamos a MATRIZ SWOT, onde foi realizada uma percepção do cenário da Suprev, como forma de identificar seus pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças frente aos desafios identificados após análise adequada das sugestões propostas.

Realizada a fase de análise da MATRIZ SWOT, foram estabelecidos um conjunto de objetivos e as metas correspondentes, onde priorizamos resolver os problemas e atenuar as forças prejudiciais da Suprev.

Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentos em metas, onde utilizamos a periodicidade anual, para que possamos fazer acompanhamento e correções de rumo.

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste em fazer perguntas no sentido de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

ANÁLISE SWOT - QUADROS DA DIRETORIA EXECUTIVA DO RPPS POR ÁREA

Análise SWOT – DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Equipe comprometida com as atribuições da diretoria.	1. Necessidade de maior capacitação para a equipe.
	2. Alinhamento entre equipe e gestores dos órgãos internos e externos do Município.	2. Rotatividade de parte da equipe composta por terceiros e/ou estagiários compromete a retenção do conhecimento e a continuidade das ações.
	3. Alto grau de conhecimento das atividades desenvolvidas.	3. Cumprimento dos prazos em virtude da quantidade de demandas administrativas e judiciais.
	4. Aquisição do sistema de gestão previdenciária otimizou as atividades do setor.	4. O Sistema de Gestão Previdenciária ainda necessita de acompanhamento e ajustes para pleno atendimento de todos os serviços.
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Boa interação com os órgãos parceiros: Tribunal de Contas, Ministério da Previdência Social, Dataprev, INSS.	4. Instabilidade dos sistemas externos COMPREV e FISCAP.
	2 - Parcerias já firmadas com outras secretarias e os outros órgãos da Prefeitura.	2. Dependência das informações cadastrais/ funcionais da Prefeitura e os dos outros órgãos vinculados ao RPPS.
		3. Mudanças nas legislações que impactam todos os serviços da diretoria, necessitando revisão de procedimentos e orientação aos setores e servidores

Análise SWOT – DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE CONTAS PREVIDENCIÁRIAS		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Equipe alinhada, dedicada e ciente das obrigações da Diretoria.	1. Alta rotatividade de estagiários e contratados.
	2. Separação eficiente de tarefas e organização eficaz das atribuições.	2. Impossibilidade de escolha dos servidores para reposição ou permuta.
	3. Senso de responsabilidade de toda a equipe.	3. Alto volume de atribuições, incompatível com a estrutura (hierárquica e de pontuação de funções gratificadas – FCAs – e diretorias de assessoramento municipais - DAMs).
	4. Grande expertise dos líderes e dos servidores antigos da casa.	4. Dificuldade de delegar tarefas mais complexas.
	5. Bom entrosamento das gerências e dos servidores.	5. Espaço de trabalho (sala é pequena para os dias de escala presencial com maior número de pessoas, e layout sem repartições, apesar de facilitar a comunicação e a interação entre as áreas, prejudica a concentração em alguns momentos).
	6. Rede de relacionamentos sólida e colaborativa.	
	7. Líderes certificados para atuarem em RPPS.	
	8. Transparência e controle.	
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Bom relacionamento e comunicação com órgãos parceiros dentro e fora da Prefeitura.	1. Mudanças frequentes na legislação que têm impacto direto nas atividades, causando acúmulo de revisões processuais.
	2. Disponibilidade de eventos e congressos em modo EAD, pelos principais órgãos reguladores e de controle, viabilizando a participação de toda a equipe.	2. Mudanças de gestão, que podem vir a interferir na continuidade de ações.
	3. Mudanças legais que facilitam a execução dos procedimentos da Diretoria.	3. Falta de entrosamento de outros órgãos com o RPPS.
	4. Bom relacionamento com os Conselheiros do RPPS.	4. Carência de formação específica para gestores, com relação a aspectos comportamentais e habilidades de gestão e liderança.
	5. Reconhecimento, pelos órgãos parceiros dentro e fora da Prefeitura, da dedicação e do senso de responsabilidade da equipe.	5. Atrasos no desenvolvimento e na implantação de sistemas e ferramentas de TI.
	6. Aquisição de equipamentos e ferramentas de TI que aumentam a eficiência dos processos.	6. Baixa arrecadação, crise econômica e outros fatores que interferem diretamente no equilíbrio financeiro do RPPS.
	7. Disponibilização de carteira de cursos e treinamentos pela EVG e ENAP, em modo EAD, aos servidores.	

Análise SWOT – ACESSORIA DE INTELIGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Área de Inteligência Previdenciária estruturada e formalizada.	1. Necessidade de formação/ treinamento contínuo da equipe.
	2. Integração da Assessoria com as demais áreas da Subsecretaria de Gestão Previdenciária/ SUPREV e diversas áreas da Controladoria Geral do Município/ CTGM que possibilita a adoção de um conjunto de ações permitindo a prevenção e identificação das inconsistências ou irregularidades dos pagamentos dos benefícios, evitando prejuízos ao RPPS – BH.	2. Espaço de trabalho dividido com outra Assessoria, dificultando a concentração para o desenvolvimento das tarefas, principalmente nos momentos de reuniões on-line e atendimento telefônico ao público.
	3. Equipe composta por servidores efetivos	
	4. Equipe comprometida, entrosada e alinhada com os objetivos da assessoria.	
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Parcerias com outros órgãos/ entidades para cruzamento das bases de dados visando à identificação de indícios de irregularidades na manutenção/ pagamento dos benefícios previdenciários.	1. Dependência de informações de outros órgãos e entidades para apuração de irregularidades identificadas na manutenção/ pagamento dos benefícios previdenciários.
	2. Importância do tema e o consequente desenvolvimento de ações referentes ao “Combate às Fraudes Previdenciárias”, em especial no âmbito do Governo Federal.	2. Decisões judiciais contrariando determinações municipais de cancelamento de benefícios previdenciários irregulares.
	3. Capacitação/ Treinamento disponíveis sobre o assunto.	

Análise SWOT – ASSESSORIA DE INVESTIMENTOS E ESTUDOS ATUARIAIS		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Equipe alinhada com as demandas do setor.	1. Alta rotatividade de pessoal.
	2. Agilidade no atendimento das demandas externas.	2. Falta de qualificação dos servidores temporários.
	3. Todas as ferramentas de trabalho encontram-se na internet. Dessa forma, todo o trabalho pode ser executado de forma remota, sem a necessidade de estrutura da PBH.	3. Falta de acesso à rede mundial de computadores, por problema da conexão na PBH e computadores obsoletos.
		4. Inconsistências de informações na base de dados para avaliação atuarial.
	4. Contrato de acesso, via internet, a sistema de gestão de investimentos (Comdinheiro). Essa ferramenta possibilita emitir relatórios que auxiliam na análise e no acompanhamento da carteira do RPPS-BH.	5. Inserir manualmente parte dos dados no sistema Comdinheiro.
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Parceria com as empresas contratadas para desenvolvimento de novas soluções na execução do trabalho.	1. Volatilidade do Mercado Financeiro.
	2. Parcerias com instituições financeiras e atuariais para palestras e cursos.	2. Eventos que alterem significativamente as hipóteses atuariais.
		3. Mudanças nas legislações.
		4. Instabilidade do sistema CADPREV e Comdinheiro. Além da falta de acesso ou inconsistência na rede mundial de computadores.

Análise SWOT – DIRETORIA DE GESTÃO DA SAÚDE DO SEGURADO		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Equipe alinhada com os objetivos da diretoria.	1. Alta rotatividade de estagiários.
	2. Agilidade no atendimento das demandas externas.	2. Falta de profissional de TI qualificado.
	3. Canal de comunicação eficiente e Software disponível para consultas.	3. Dificuldade de delegar atividades aos subordinados.
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Contratos fechados com prestadores de serviços.	1. Dependência de empresas terceirizadas.
	2. Parcerias já firmadas com outras secretarias.	2. Agilidade no atendimento das demandas externas.
		3. Mudanças constantes nas legislações.

Análise SWOT – COMPREV – COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Alinhamento entre equipe e gestores.	1. Maior parte da equipe é composta por estagiários e contratados.
	2. Envolvimento e comprometimento da equipe.	2. Prazo curto para lançamento dos processos.
		3. Certidões de tempo de contribuição antigas inadequadas para compensação.
4. Custo para utilização do novo sistema COMPREV.		
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Bom relacionamento com os outros RPPS's possibilitando a troca de informações e conhecimento.	1. Pagamento de multas pelo não cumprimento dos prazos.
	2. Boa interação com os parceiros do Ministério da Previdência e com a DATAPREV.	2. Instabilidade do sistema COMPREV, bem como necessidade de ajustes.
	3. Participação da equipe na Comissão Técnica Permanente do COMPREV.	3. Volume dos processos a serem lançados em curto espaço de tempo.
4. Alteração nas legislações.		

Análise SWOT - CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS – ATENDIMENTO AO SEGURADO		
Fatores Internos	Forças	Fraquezas
	1. Disponibilização para solicitação dos diversos serviços de forma eletrônica mediante identificação do usuário e senha.	1. Dificuldade de acesso de serviços eletrônicos por parte dos interessados.
	2. Serviços já existentes online pelo portal / app.	2. Poucas capacitações oferecidas à equipe na matéria previdenciária.
	3. Equipe de atendimento alinhada.	
Fatores Externos	Oportunidades	Ameaças
	1. Garantir ao servidor acesso aos requerimentos dos diversos serviços de forma prática, segura e eficiente.	1. Erros e instabilidade do sistema.
	2. Aprimoramento dos processos.	2. Resistência a mudanças e novos processos.
	3. Maior transparência garantindo a possibilidade de acompanhamento de toda a demanda.	3. Alterações frequentes na legislação previdenciária.

4. MONITORAMENTO

O monitoramento do Planejamento Estratégico ocorrerá por meio de avaliações contínuas, principalmente nas reuniões de Diretoria Executiva da Suprev. Nestas avaliações serão revistas as medidas adotadas e seus resultados, verificando se estão alinhados com o planejamento e se contribuíram para os objetivos do RPPS. O acompanhamento será realizado pelo Controle Interno e periodicamente será dado conhecimento aos órgãos colegiados do RPPS. Todas as ações ou metas estabelecidas podem ser revisadas, sempre com o intuito de atingir os objetivos estratégicos de acordo com as diretrizes de Visão, Missão e Valores da Instituição. Os resultados serão utilizados como base para a revisão anual do planejamento estratégico, além de orientar a atualização das metas e iniciativas para o ano seguinte

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Planejamento Estratégico para o período de 2025 a 2029 tem como foco o desenvolvimento de boas práticas, a melhoria contínua e a busca pela excelência nos resultados, mensurados por meio de indicadores e perspectivas de desempenho eficiente e equilibrado. Também tem o objetivo de orientar as ações da Unidade Gestora do RPPS, assegurando o cumprimento das normas legais e a adoção das melhores práticas de gestão. Um objetivo intermediário é atender aos requisitos necessários para obtenção da certificação do Pró-Gestão, Nível III.

O Planejamento foi elaborado pela Diretoria Executiva, aprovado pelo Conselho de Administração e ratificado pelo Conselho Fiscal, envolvendo todas as instâncias de governança do RPPS-BH. Este Planejamento Estratégico norteará as ações da Suprev durante o exercício de 2025 e posteriores. O detalhamento do Planejamento Estratégico está previsto no Anexo.

Belo Horizonte, outubro de 2024.

Gleison Pereira de Souza

Subsecretário de Gestão Previdenciária e
da Saúde do Segurado

Camila Mariana da Cruz G. Coutinho

Diretora Central de Gestão de Contas
Previdenciárias

Gilberto Alexandre Francisco

Diretora de Gestão da Saúde do Segurado

Roberta Ester Senna Portilho Matos

Diretora Central de Gestão de
Benefícios

Rodrigo André de Almeida

Assessor de Investimentos e Estudos Atuariais

Walleska Moreira Santos

Assessora de Inteligência
Previdenciária

ANEXO – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA SUPREV

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
Segurados e Beneficiários	Desenvolver ações de Saúde e Bem-Estar voltada para aposentados e pensionistas, buscando parcerias com programas já existentes no município ou desenvolvendo iniciativas próprias focadas na promoção da saúde e adoção de práticas saudáveis.	Número de eventos realizados e participantes presentes	Anual	Diretoria executiva	3 eventos anuais 50 participantes / cada % de participação => 50%	3 eventos anuais 50 participantes / cada % de participação => 60%	4 eventos anuais 50 participantes / cada % de participação => 60%	4 eventos anuais 50 participantes / cada % de participação => 70%	4 eventos anuais 50 participantes / cada % de participação => 80%
	Garantir atendimento eficaz e efetivo aos servidores e beneficiários do RPPS.	Tempo médio de resposta para demandas de atendimento	Trimestral	Diretoria executiva	Reduzir em 10% o tempo médio de resposta	Reduzir em 20% o tempo médio de resposta	Reduzir em 30% o tempo médio de resposta	Reduzir em 30% o tempo médio de resposta e em 10% o retorno de demandas não tratadas no primeiro contato	Reduzir em 30% o tempo médio de resposta e em 20% o retorno de demandas não tratadas no primeiro contato

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Aperfeiçoar a Política de Comunicação e fortalecer a imagem institucional diante dos usuários internos e externos.	Número de informes, ações de comunicação voltadas aos segurados	Semestral	Diretorias executiva/ Setor de Comunicação	03 ações voltadas a divulgação das atividades do RPPS	03 ações voltadas a divulgação das atividades do RPPS	04 ações voltadas a divulgação das atividades do RPPS	04 ações voltadas a divulgação das atividades do RPPS	05 ações voltadas a divulgação das atividades do RPPS
	Promover ações de diálogo com a sociedade e os segurados, incluindo a realização de audiências públicas para apresentar e debater o Relatório de Governança Corporativa, os resultados da Política de Investimentos e a Gestão Atuarial.	Ações de diálogo desenvolvidas	Anual	Diretoria executiva	02 audiências públicas	02 audiências públicas	03 audiências públicas	03 audiências públicas	03 audiências públicas

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
Sustentabilidade e do RPPS	Realizar o acompanhamento contínuo das futuras obrigações do RPPS, assegurando a manutenção do pagamento das aposentadorias e pensões.	Revisões dos cálculos atuariais	Anual	Asies	Revisão anual do cálculo atuarial	Revisão anual do cálculo atuarial	Revisão anual do cálculo atuarial	Revisões semestrais do cálculo atuarial	Revisões semestrais do cálculo atuarial
	Realizar um processo contínuo de monitoramento da carteira de investimentos, com análise de risco, retorno e liquidez, assegurando que os investimentos do RPPS estejam em conformidade com as diretrizes de alocação de ativos e a legislação.	Rentabilidade média da carteira de investimentos	Mensal	Asies	100% da meta de investimento	100% da meta de investimento			

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Atualizar base de dados atuariais para garantir cálculos atuariais cada vez mais fidedignos à realidade da massa de segurados do RPPS.	Redução no percentual de críticas na base de dados.	Anual	Asies	Tratamento, durante o ano, de 100% das críticas dos dados utilizados na última avaliação atuarial	Tratamento, durante o semestre, de 100% das críticas dos dados utilizados na última avaliação atuarial	Tratamento, durante o trimestre, de 100% das críticas dos dados utilizados na última avaliação atuarial	Tratamento, durante o bimestre, de 100% das críticas dos dados utilizados na última avaliação atuarial	Tratamento, durante o mês, de 100% das críticas dos dados utilizados na última avaliação atuarial
	Estabelecer conexão e fluxo de acompanhamento permanente dos trabalhos de análise de requerimentos de BH em outros regimes de previdência, para garantir o pagamento de saldos em favor do RPPS-BH.	Valores compensados ao RPPS-BH em relação a valores pagos pelo RPPS-BH a outros regimes de previdência.	Semanal	DGCB	> 0 (maior que zero)	> 0 (maior que zero)	> 0 (maior que zero)	> 0 (maior que zero)	> 0 (maior que zero)

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas do RPPS e dos gastos administrativos da Unidade Gestora.	Percentual de eficiência das estimativas da UG	Trimestral	DGCP	Eficiência de 5% para mais ou para menos com relação ao efetivamente realizado	Eficiência de 5% para mais ou para menos com relação ao efetivamente realizado	Eficiência de 5% para mais ou para menos com relação ao efetivamente realizado	Eficiência de 5% para mais ou para menos com relação ao efetivamente realizado	Eficiência de 5% para mais ou para menos com relação ao efetivamente realizado
Infraestrutura e Processos	Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente.	Percentual de atualização de dados no Portal da Transparência	Mensal	Diretoria executiva	95% de atualização	97% de atualização	98% de atualização	99% de atualização	100% de atualização
	Realizar as ações necessárias para garantir a manutenção administrativa do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP).	Percentual de conformidade dos documentos e processos em relação aos requisitos legais	Mensal	Diretoria executiva	100% de conformidade				

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Monitorar a realização da prova de vida e recadastramento de aposentados e pensionistas, garantindo a atualização dos dados cadastrais dos beneficiários e evitando pagamentos indevidos.	Percentual de adesão ao processo de prova de vida e recadastramento dos segurados do RPPS	Mensal	Asinp	Acima de 95%	Acima de 95%	Acima de 95%	Acima de 96%	Acima de 97%
	Monitorar o cruzamento da base de dados dos aposentados e pensionistas do RPPS-BH com o SIRC e Recivil, a fim de identificar óbitos não comunicados pelos familiares em tempo hábil para evitar pagamentos indevidos.	Percentual de situações de óbito identificadas e tratadas	Mensal	Asinp	100%	100%	100%	100%	100%

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Acompanhar o processo de recuperação de créditos junto às instituições financeiras realizados indevidamente após o falecimento do beneficiário	Percentual de solicitações de recuperação de crédito enviadas em relação às situações identificadas	Mensal	Asinp	100%	100%	100%	100%	100%
	Promover reuniões mensais com os setores internos da Suprev para alinhar e subsidiar decisões setoriais.	Reuniões realizadas	Mensal	Diretoria executiva	01 reunião mensal realizada				
	Assegurar que os documentos de prestação de contas sejam enviados aos órgãos de fiscalização externos (TCE/MG e Secretaria de Previdência) dentro dos prazos exigidos.	Percentual de documentos de prestação de contas enviados dentro do prazo estabelecido em relação ao total de documentos exigidos	Mensal	Diretoria executiva	100% de documentos enviados no prazo				

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Acompanhar o andamento das análises dos requerimentos de compensação previdenciária do RGPS ou outros RPPS no sistema COMPREV	Prazo das análises dos requerimentos de compensação previdenciária do RGPS ou outros RPPS no sistema COMPREV.	Mensal	DGCB	Análises dos requerimentos concluídas em 180 dias	Análises dos requerimentos concluídas em 90 dias	Análises dos requerimentos concluídas em 85 dias	Análises dos requerimentos concluídas em 75 dias	Análises dos requerimentos concluídas em 60 dias
	Solucionar as exigências dos requerimentos de compensação previdenciária do RGPS ou outros RPPS no sistema COMPREV.	Prazo para solucionar as exigências dos requerimentos de compensação previdenciária do RGPS ou outros RPPS no sistema COMPREV.	Mensal	DCGB	Exigências solucionadas em 60 dias.	Exigências solucionadas em 50 dias.	Exigências solucionadas em 45 dias.	Exigências solucionadas em 40 dias.	Exigências solucionadas em 30 dias.
	Realizar avaliações periódicas para garantir que as práticas e procedimentos do RPPS estejam em conformidade com os requisitos da Certificação PRÓ-GESTÃO.	Auditorias de controle interno realizadas na periodicidade exigida na certificação	Semestral	Diretoria executiva e controle interno	04 relatórios de auditoria de controle interno elaborados anualmente	04 relatórios de auditoria de controle interno elaborados anualmente	04 relatórios de auditoria de controle interno elaborados anualmente	04 relatórios de auditoria de controle interno elaborados anualmente	04 relatórios de auditoria de controle interno elaborados anualmente

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Analisar, dentro dos prazos legais, todos os processos administrativos previdenciários.	Percentual de processos analisados dentro do prazo legal em relação ao total de processos recebidos	Mensal	Diretoria executiva	90% dos processos analisados dentro do prazo	92% dos processos analisados dentro do prazo	94% dos processos analisados dentro do prazo	96% dos processos analisados dentro do prazo	98% dos processos analisados dentro do prazo
	Realizar a reavaliação dos benefícios de aposentadoria e pensão por invalidez, com exame médico-pericial bianual.	Percentual de benefícios revisados anualmente em relação ao total de benefícios de aposentadoria por invalidez que deveriam ser reavaliados	Anual	Asinp	100% dos benefícios reavaliados				
Educação Previdenciária	Capacitar os servidores da Suprev em temas relacionados a gestão previdenciária.	Percentual de servidores capacitados	Anual	Diretoria executiva	30% dos servidores capacitados.	30% dos servidores capacitados.	50% dos servidores capacitados.	50% dos servidores capacitados.	65% dos servidores capacitados.

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Atualizar e distribuir a cartilha previdenciária com informações claras e acessíveis sobre direitos, deveres e benefícios.	Quantidade de disparos de distribuição de cartilhas digitais	Anual	Diretoria executiva / Setor de comunicação	02 distribuições por meios eletrônicos	02 distribuições por meios eletrônicos	04 distribuições por meios eletrônicos	04 distribuições por meios eletrônicos	06 distribuições por meios eletrônicos
	Realização de Palestras e Audiências Públicas sobre Previdência.	Número de eventos realizados	Anual	Diretoria executiva	02 eventos realizados	02 eventos realizados	02 eventos realizados	04 eventos realizados	04 eventos realizados
	Promover treinamentos contínuos para os conselheiros e comitê investimentos sobre controle interno, gestão previdenciária e investimentos.	Quantidade de treinamentos realizados por ano	Anual	Diretoria executiva	03 treinamentos realizados	03 treinamentos realizados	04 treinamentos realizados	04 treinamentos realizados	05 treinamentos realizados

DETALHAMENTO DAS AÇÕES					METAS POR EXERCÍCIO				
Objetivo Estratégico	Ação	Indicador	Mensuração	Responsável	2025	2026	2027	2028	2029
	Implantar a Previdência Itinerante, realizando visitas periódicas às secretarias, órgãos e locais de trabalho dos servidores ativos, promovendo momentos de esclarecimento sobre previdência, benefícios e direitos, além de coletar sugestões e feedbacks.	Número de visitas realizadas	Semestral	DCGB	2 visitas realizadas	4 visitas realizadas	4 visitas realizadas	8 visitas realizadas	8 visitas realizadas
	Organizar encontros semestrais com aposentados e pensionistas para oferecer informações atualizadas sobre o RPPS, além de proporcionar um espaço de diálogo e promover a integração social.	Número de eventos e participantes por evento	Semestral	Diretoria executiva	01 evento semestral 30 participantes cada	01 evento semestral 30 participantes cada	01 evento semestral 60 participantes cada	01 evento semestral 60 participantes cada	02 eventos semestrais 45 participantes cada