

## **PLANO DE AÇÃO E CAPACITAÇÃO 2022**

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2022.

### **INTRODUÇÃO**

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte – RPPS/BH não possui personalidade jurídica, e sua gestão cabe à Subsecretaria de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado – Suprev, nos termos do art. 102 da Lei nº 10.362, de 2011, c/c art. 5º da Portaria SMPOG nº 018, de 2017.

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. Atua para a gestão previdenciária municipal e para a saúde do segurado, tendo seu quadro de funcionários vinculado ao Município de Belo Horizonte.

Na busca pela excelência em gestão previdenciária, com foco na instituição da governança corporativa, inovações e a construção de uma gestão eficiente e com foco, a SUPREV será norteadada pelo seu planejamento.

Uma gestão baseada no planejamento proporciona a boa gestão dos recursos públicos, que por consequência reflete na melhoria dos serviços públicos. Ademais, uma boa gestão na SUPREV incide na tranquilidade e segurança aos seus segurados, garantindo-lhes a demonstração de foco na qualidade do serviço público.

Visando o curto prazo, o Plano de Ação permite a instituição de metas quantitativas resultantes da definição dos Objetivos Estratégicos trilhados pela SUPREV para o exercício proposto, tornando-se a ferramenta de gestão ideal a ser aplicada, possibilitando o arcabouço do planejar, do executar, do conferir e do agir.



1

Este Plano de Ação traz benefícios não apenas para a gestão interna da SUPREV, como também para seus colaboradores, segurados e não menos importantes, a sociedade.

A SUPREV, vislumbrando de todos os benefícios trazidos, cria o Plano de Ação e Capacitação para o exercício de 2022.

## **METODOLOGIA**

Para a criação deste Plano de Ação, foi necessária a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades da SUPREV, com a indicação dos planos e ações de cada área.

A construção do Plano de Ação para o exercício de 2022 foi desenvolvida pela SUPREV, após ampla análise e debates em reuniões com toda a equipe para alinhamento das ações necessárias para 2022, após, aprovação por parte dos representantes de cada departamento, foi dada divulgação aos Conselhos do RPPS-BH e disponibilizado em seu portal no link: <https://prefeitura.pbh.gov.br/planejamento/gestao-previdenciaria/governanca-corporativa/plano-de-acao-capacitacao> .

O anexo I é composto por objetivos estratégicos, ações a serem implementados, indicadores de desempenho, avaliação e monitoramento.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones, with a small number '2' written below.

## **IDENTIDADE**

### **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 atuarial.

### **VISÃO**

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

### **VALORES**

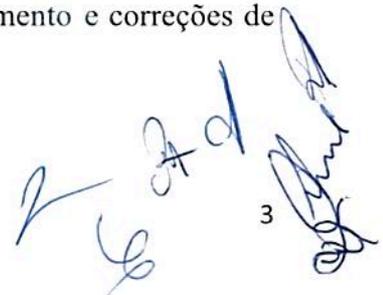
Comprometimento ético; Gestão Transparente; Responsabilidade; Acolhimento no Atendimento; Integridade e Profissionalismo.

## **DIAGNÓSTICO**

Na construção do diagnóstico utilizamos a MATRIZ de 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 de 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.



3

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas nos sentidos de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

## ANÁLISE DE SWOT

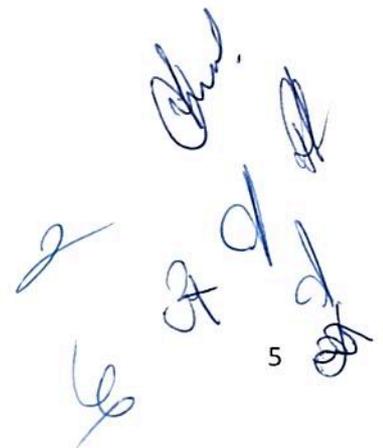
### DIRETORIA DE GESTÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

<b>Análise SWOT – DGFP DIRETORIA DE GESTÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Equipe de capacitação comprometida com as atribuições da diretoria, com iniciativa para propor ações que eliminem inconsistências de pagamento.	1. Sistema de Gestão Previdenciária ainda em fase de implantação, causando grande retrabalho em algumas rotinas.
	2. Alinhamento entre equipe e gestores dos órgãos internos e externos do Município.	2. Equipe pequena para o volume do serviço.
	3. Alto grau de conhecimento das atividades desenvolvidas e grande resolutividade.	3. Grande número de demandas, principalmente judiciais, enviadas para cumprimento sem prazos adequados.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	1. Boa interação com os órgãos parceiros- Ministério do Trabalho e Economia/ Secretaria de Previdência Social.	1. Não cumprimento de prazos por falta de equipe e aliado a prazos exíguos.
	2. Participação constante em treinamentos oferecidos pelos órgãos parceiros, externos e internos, promovendo alto grau de capacitação da equipe.	2. Dependência de envio/ recebimento de dados/ contratações por parte de outras secretarias tendo em vista não sermos um Instituto, e, portanto, não termos liberdade na tomada de decisões.
	3. Baixa rotatividade da equipe.	3. Mudanças nas legislações.

*[Handwritten signatures and initials]*

**DIRETORIA CENTRAL DE CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS  
PREVIDENCIÁRIOS**

<b>Análise SWOT – DCCB DIRETORIA CENTRAL DE CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Equipe capacitada e comprometida.	1. Alta rotatividade de estagiários.
	2. Alinhamento entre equipe e gestores.	2. Equipe pequena para o volume de serviço.
	3. Serviços bem definidos e estruturados.	3. Dificuldade em diminuir os prazos para atendimento das demandas em virtude da equipe reduzida X volume serviço.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	1. Boa interação com os órgãos parceiros – Tribunal de Contas, INSS.	1. Sistema de RH desatualizado (informações manuais).
	2. Parcerias já firmadas com outras secretarias e outros órgãos da Prefeitura.	2. Dependência das Informações cadastrais/ funcionais da Prefeitura e os dos outros órgãos.
		3. Mudanças nas legislações.
		4. Instabilidade dos sistemas externos COMPREV e FISCAP.



**DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE CONTAS  
PREVIDENCIÁRIAS**

<b>Análise SWOT – DIRETORIA CENTRAL DE GESTÃO DE CONTAS PREVIDENCIÁRIAS</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Equipe alinhada, dedicada e ciente das obrigações da Diretoria.	1. Alta rotatividade de estagiários.
	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. Volume de atribuições incompatível com tamanho da equipe.
	4. Grande expertise da gerência e da diretoria, e dos servidores antigos da casa.	4. Dificuldade de delegar tarefas mais complexas.
	5. Infraestrutura e espaço de trabalho.	5. Ausência de ferramenta para servir de servidor e backup dos arquivos da Diretoria.
	6. Bom entrosamento e Inter equipes.	6. Dificuldade das gerentes e da diretora em tirar férias regulamentares sem interrupções, contribuindo para o aumento do nível de estresse.
	7. Bom relacionamento construído com departamentos correlacionados.	
	8. Disponibilidade para trabalhar além do horário quanto necessário.	
9. Transparência e controle.		
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	1. Bom relacionamento e comunicação com órgãos parceiros dentro e fora da Prefeitura.	1. Mudanças frequentes na legislação que tem 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. Formato obsoleto de contratação para o setor público leva ao ingresso de servidores que muitas vezes não têm perfil para vaga.
	3. Mudanças legais que facilitam a execução dos procedimentos da Diretoria.	3. Mudanças de gestão.

4. Bom relacionamento com os Conselheiros do RPPS.	4. Falta de entrosamento de outros órgãos com o RPPS.
5. Reconhecimento, pelos órgãos parceiros dentro e fora da Prefeitura, da declaração e do senso de responsabilidade da equipe.	5. Falta ou falha de comunicação dentro e fora da Secretaria.
6. Aquisição de equipamentos e ferramentas de TI que aumentam a eficiência dos processos.	6. Carência de formação específica para gestores, com relação a aspectos comportamentais e habilidades de gestão e liderança.
7. Disponibilização de carteira de cursos e treinamentos pela EVG, em modo EAD, aos servidores.	7. Falta de ferramenta de incentivo ou gratificação por desempenho, ou outros métodos para retenção e valorização do bom servidor.
	8. Atrasos no desenvolvimento e na implantação de sistemas e ferramentas de TI indisponíveis para o desempenho das atividades.
	9. Interferência política sobre procedimentos de rotina da Diretoria.
	10. Baixa arrecadação, crise econômica e outros fatores que interferem diretamente no equilíbrio financeiro do RPPS.



7

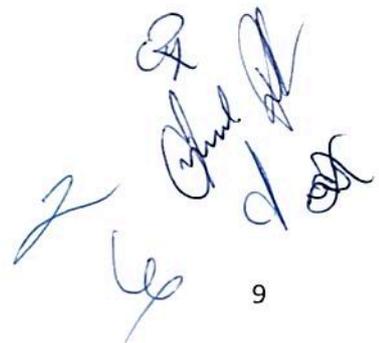
## ASSESSORIA DE INTELIGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA

<b>Análise SWOT – ASINP ASSESSORIA DE INTELIGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Área de Inteligência Previdenciária estruturada e formalizada.	1. Alta rotatividade da equipe de trabalho – 60% composta por estagiários.
	2. Integração de Assessoria com as demais áreas da Subsecretaria de Gestão Previdenciária/ SUPREV e com a área de Auditoria da Controladoria Geral do Município/ CTGM que possibilita a adoção de um conjunto de ações conjuntas permitindo a prevenção e identificação das inconsistências ou irregularidades dos pagamentos dos benefícios, evitando prejuízos ao RPPS – BH.	2. Necessidade de formação/ treinamento contínuo da equipe.
	3. Equipe comprometida.	3. Banco de Dados com informações de contato dos segurados desatualizados.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	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 conseqüente 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.	



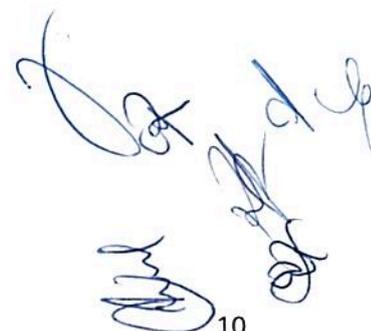
**ASSESSORIA DE INVESTIMENTO E ESTUDOS ATUARIAIS**

<b>Análise SWOT – Asies – ASSESSORIA DE INVESTIMENTOS E ESTUDOS ATUARIAIS</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Equipe alinhada com os objetivos do setor.	1. Alta rotatividade de estagiários.
	2. Agilidade no atendimento das demandas externas.	2. Falta treinamento específico para equipe.
	3. Qualidade dos equipamentos de trabalho.	3. Falta de pessoal. 4. Inconsistência e ausência de informações na base de dados para avaliação atuarial.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	1. Parceria com as empresas contratadas para execução de algumas atividades do setor.	1. Volatilidade do Mercado Financeiro.
	2. Parcerias com instituições financeiras para palestras e cursos.	2. Eventos que alterem significativamente as hipóteses atuariais.
		3. Mudanças nas legislações. 4. Instabilidade do sistema CAPREV.



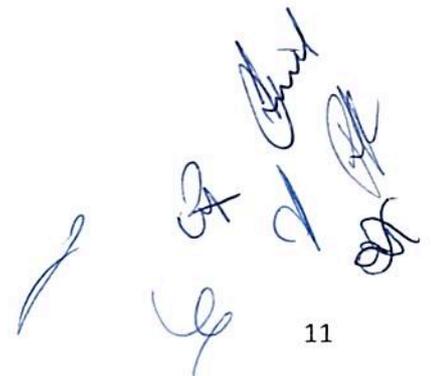
## DGSA DIRETORIA DE GESTÃO DA SAÚDE DO SEGURADO

Análise SWOT – DGSA DIRETORIA DE GESTÃO DA SAÚDE DO SEGURADO		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	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.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	1. Contratos fechados com prestadores de serviços.	1. Dependência à Prodabel para utilização dos sistemas via AD.
	2. Parcerias já firmadas com outras secretarias.	2. Agilidade no atendimento das demandas externas.
		3. Mudanças constantes nas legislações.



## COMPREV - COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

<b>Análise SWOT – COMPREV – COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Equilíbrio financeiro e atuarial.	1. Sistema implantado, mas com diversos ajustes a serem feitos que impactem na execução das atividades.
	2. Envolvimento e comprometimento da equipe.	2. Prazo curto para lançamento dos processos.
	3. Recebimento em dia.	3. Custo para utilização do novo sistema.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	1. Relacionamento com diversos RPPS's troca de informações e conhecimento.	1. Pagamento de multas por não cumprir os prazos.
	2. Nova versão do sistema de Compensação.	2. Pequena equipe para atuar na área.
	3. Base de dados atualizada.	3. Aplicação do prazo de prescrição para lançamento dos processos.
		4. Grande volume de processos para análise e inclusão no sistema para solicitação de compensação.

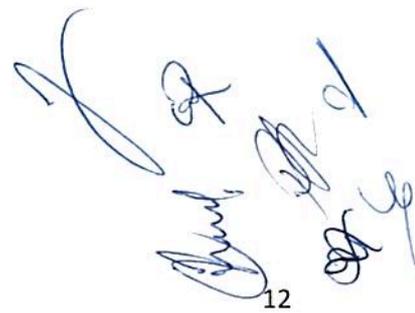


## CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS – ATENDIMENTO AO SEGURADO

<b>Análise SWOT - CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS – ATENDIMENTO AO SEGURADO</b>		
<b>Fatores Internos</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	1. Disponibilização para solicitação dos diversos serviços de forma eletrônica mediante identificação do usuário e senha.	1. Equipe reduzida.
	2. Serviços já existentes online pelo portal / app.	2. Dificuldade de acesso de serviços eletrônicos por parte do interessado.
<b>Fatores Externos</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	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.	

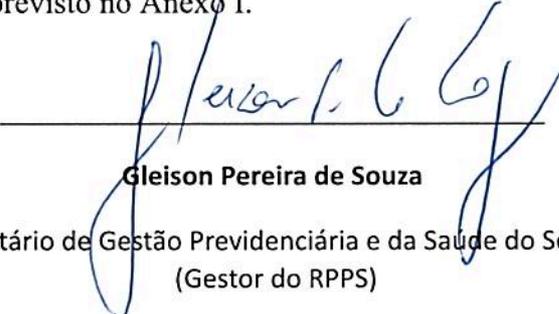
### MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano de Ação 2022 da SUPREV ocorrerá conforme periodicidade de reuniões da SUPREV.



## PLANO DE AÇÃO

O motivo da execução dessa iniciativa visa o cumprimento da legislação contida no Inciso I do Art.6º da Portaria MPS nº 185/2015, que será executada em conformidade com o que é estabelecido na Portaria, tendo como responsável pela execução da iniciativa do Subsecretário de Gestão Previdenciária e Saúde do Segurado, Gleison Pereira de Souza. O prazo para a iniciativa será de 01/03/2022 à 31/12/2022, na sede da SUPREV. O detalhamento do Plano de Ações está previsto no Anexo I.



---

**Gleison Pereira de Souza**

Subsecretário de Gestão Previdenciária e da Saúde do Segurado  
(Gestor do RPPS)



---

**Rodrigo André de Almeida**

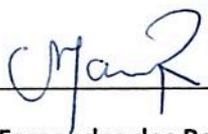
Assessor de Investimento e Estudos Atuariais



---

**Camila Mariana da Cruz G. Coutinho**

Dir. Central de Gestão de Contas Previdenciárias



---

**Marilane Fernandes dos Reis Bitencourt**

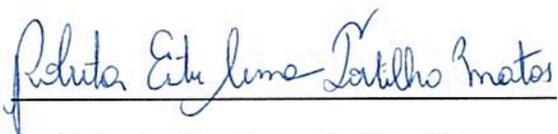
Dir. de Gestão da Folha de Pagamento



---

**Walleska Moreira Santos**

Assessora de Inteligência Previdenciária



---

**Roberta Ester Senna Portilho Matos**

Dir. Central de Concessão de Benefícios  
Previdenciários



---

**Gilberto Alexandre Francisco**

Dir. de Gestão da Saúde do Segurado



## ANEXO I

Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Valor	Unid.	Recursos	Responsável	Status	Farol de Acompanhamento		
									25 %	75 %	100%
	Centralizar os processos de benefícios previdenciários no sistema de gestão previdenciária.	Incluir o processo de abono de permanência no sistema de gestão previdenciária	Data da efetiva inclusão	31/12/2022	Data	R\$ 0,00	Roberta/DCCB	Iniciar			
Benefícios	Estipular meta de aposentadoria	Promover as ações necessárias para concluir o processo de aposentadoria de forma mais ágil.	Tempo de conclusão do processo	75	Tempo	R\$ 0,00	Roberta/DCCB	Em andamento			
	Controlar a gestão de todo o processo de averbação de tempo de contribuição	Transferir a execução dos serviços da Subsecretaria de Gestão de Pessoas para a Suprev.	Data da efetiva transferência	01/07/2022	Data	R\$ 0,00	Roberta/DCCB	Em andamento			

*Aut. J*  
*CP*

Farol de Acompanhamento	
25 %	75 %
	100%

Meta	Valor	Unid.	Recursos	Responsável	Status
<p><b>Objetivo</b> Certificação ao Programa Pró-Gestão RPPS - nível II do RPPS de Belo Horizonte.</p> <p><b>Ação</b> Conclusão da Certificação ao Programa Pró-Gestão RPPS - nível II.</p> <p><b>Indicador</b> Certificação emitida</p> <p><b>Indicador</b> - Período de realização do recadastramento acordado com o Bradesco, instituição responsável pela realização desse processo; - Ato Normativo publicado; - Modelo de Comunicação elaborado; - Segurados notificados.</p>	01/04/2022	Data	R\$ 39.012,00	Gleison / Gestor Rodrigo / Asies	Em andamento
<p><b>Objetivo</b> Recadastramento dos servidores aposentados e pensionistas no ano de 2023.</p> <p><b>Ação</b> Promover as ações prévias necessárias para a realização do recadastramento dos servidores aposentados e pensionistas no ano de 2023</p> <p><b>Indicador</b> - Modelo de Comunicação elaborado; - Segurados notificados.</p>	31/12/2022	Data	R\$ 0,00	Walleska/ASINP	Iniciar
<p><b>Objetivo</b> Simplificação do procedimento de Prova de Vida.</p> <p><b>Ação</b> Implantar o procedimento de Prova de Vida por Aplicativo Móvel, conforme definições da Secretaria de Previdência – SpreV.</p> <p><b>Indicador</b> Procedimento de Prova de Vida por Aplicativo Móvel implantado</p>	100%	%	Ainda não definido - depende da SPREV	Gleison / Gestor Walleska / ASINP	Em andamento
<p><b>Objetivo</b> Cumprimento ao disposto no § 10º do artigo 3º do Decreto nº 17.103/2019.</p> <p><b>Ação</b> Instituir processo para revisão, a cada dois anos, das pensões por morte concedidas em função da dependência econômica.</p> <p><b>Indicador</b> Rotina de revisão da dependência econômica implementada.</p>	31/10/2022	Data	R\$ 0,00	Walleska/ASINP	Iniciar

Administrativo






Farol de Acompanhamento	
25 %	75 %
	100%

Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Valor	Unid.	Recursos	Responsável	Status
Arrecadação	Automatização e informatização de 100% do processo de arrecadação do RPPS.	Implantar a guia previdenciária para o recolhimento da administração direta e valores avulsos.	Percentual de serviços automatizados com o uso da guia (serviços automatizados / total dos serviços a automatizar)	100%	%	R\$ 0,00	Camila/DGCP	Iniciar

Farol de Acompanhamento	
25 %	75 %
	100%

Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Valor	Unid.	Recursos	Responsável	Status
Financeiro	Redução da taxa de inadimplência dos servidores licenciados e cedidos	Modernizar o processo de arrecadação, rever processo de notificação e lançamento em dívida ativa, sensibilizar servidores e cessionários.	Percentual de inadimplência (quant. inadimplentes / total dos contribuintes em LSV ou cessão sem ônus)	30%	%	R\$ 0,00	Camila/DGCP	Iniciar



Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Meta			Responsável	Status
				Valor	Unid.	Recursos		
Compensação Previdenciária	Lançar todo o passivo de requerimento de compensação previdenciária entre RPPS's no sistema COMPREV (1988 a 2021)	Realizar o lançamento dos requerimentos de compensações entre os regimes próprios no sistema de compensação previdenciária para viabilizar o pagamento/recebimento das compensações entre os RPPS's.	Total dos requerimentos lançados	10%	%	R\$ 0,00	Roberta/DCCB	Em andamento



Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Meta			Responsável	Status	Farol de Acompanhamento	
				Valor	Unid.	Recursos			25 %	75 %
	Executar Política de Investimentos para exercício de 2022	Cumprir a meta de rentabilidade	Índice Inflacionário + rentabilidade real (%)	4,96% + IPCA	%	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	Adequação da Estratégia de Alocação		A cada 6 (meses)	30/06/2022	Data	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	ALM	Elaboração de Estudo de ALM	Relatório - Estudo de ALM	30/06/2022	Data	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	Elaborar a política de investimentos		Data	04/11/2022	Data	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	Elaborar Política de Investimentos para exercício de 2023	Aprovação do Comitê de Investimentos/ Conselho de Administração	Data de aprovação	22/11/2022	Data	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	Formulação do DPIN a ser enviada a Secretaria		Data de envio	31/12/2022	Data	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	Avaliação e replicação dos custos com a Custódia de Títulos Públicos	Buscar nova contratação do serviço de custódia a menor custo para o RPPS-BH.	Data de Contratação	30/06/2022	Data	R\$ 0,00	Rodrigo/Asies	Iniciar		
	Buscar o Equilíbrio Financeiro e Atuarial	Elaboração do Estudo de Hipóteses e a sua aprovação pela Suprev.	Data de entrega do Estudo	30/06/2022	Data		Asies/Lumens	Iniciar		
	Elaboração do Relatório de Gestão Atuarial	Elaboração do Relatório da Avaliação Atuarial	Relatório de Avaliação Atuarial	31/03/2022	Data	R\$ 73.350,74	Asies/Lumens	Iniciar		
	Elaboração do Relatório de Gestão Atuarial	Elaboração do Relatório de Gestão Atuarial	Data de Entrega do Relatório	30/06/2022	Data		Asies/Lumens	Iniciar		

Farol de Acompanhamento			
25 %	50 %	75 %	100%

Meta			
Valor	Unid.	Recursos	Status
31/12/2022	Data	R\$ 0,00	Iniciar

**Indicador**

**Ação**

**Objetivo**

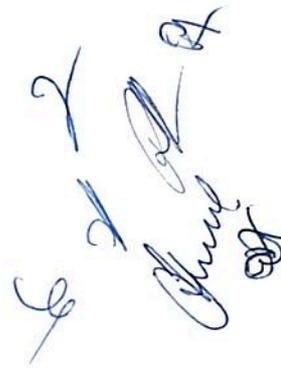
**Bloco**

Implantação da ferramenta

Implantar ferramenta de servidor e backup para os arquivos da Suprev.

Servidor e Backup para arquivos da Suprev

Tecnologia da Informação

672  




Farol de Acompanhamento		
25 %	75 %	100%

Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Meta			Recursos	Responsável	Status
				Valor	Unid.	em andamento			
	Treinamento e Capacitação para os servidores que atuam na área de investimentos sobre sistema financeiro, mercado financeiro e de capitais e fundos de investimentos.	Curso para preparação e atualização na área de CPA10, CPA20 e CEA.	Data do treinamento	30/06/2022	Data	R\$ 1.691,00	Rodrigo/Asies	Iniciar	
	Treinamento e Capacitação da Equipe de Benefícios para concessão de aposentadoria e pensões	Promover treinamento e capacitação da equipe de benefícios para a concessão de aposentadoria e pensões	Data do treinamento	16/03/2022 e 17/03/2022	Data		Roberta/DCCB	Iniciar	
Ações de Treinamento, Capacitação e Atualização	Formação Básica em RPPS para servidores, dirigentes e conselheiros.	Promover capacitação de formação básica em RPPS para servidores, dirigentes e conselheiros.	Data da capacitação	14/03/2022 e 15/03/2022	Data	R\$ 9.528,00	Reunião CA eCF	Iniciar	
	Seminário dirigido aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários.	Promover seminário dirigido aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários.	Data do seminário	24/03/2022	Data		Roberta/DCCB	Iniciar	
	Palestras de ação preparatória para a aposentadoria com os segurados	Promover palestras de ação preparatória para a aposentadoria com os segurados	Data da palestra	21/03/2022 e 22/03/2022	Data		Roberta/DCCB	Iniciar	
	Certificação Profissional para atender à Portaria SEPRT nº 9.907, de 2020.	O atendimento dos requisitos mínimos exigidos pelo MANUAL DA CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL – CP RPPS (VERSÃO 1.1 – 31/01/2022)	Data da palestra	21/03/2022 e 22/03/2022	Data	Ainda não definido	Rodrigo/Asies	Iniciar	

Farol de Acompanhamento			
25 %	50 %	75 %	100%

Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Valor	Unid.	Recursos	Responsável	Status
Estratégico	Realizar audiência pública com os segurados, representantes do ente federativo e a sociedade civil.	Promover audiência pública com os segurados, representantes do ente federativo e a sociedade civil.	Audiência Pública	25/03/2022	Data	R\$ 0,00	Gleison/Suprev	Iniciar

Farol de Acompanhamento			
25 %	50 %	75 %	100%

Bloco	Objetivo	Ação	Indicador	Valor	Unid.	Recursos	Responsável	Status
Atendimento	Disponibilizar mais serviços pelo portal de autoatendimento e app: pensão por morte, certidão de tempo de contribuição, revisão de proventos, extensão de benefícios e vencimentos e vantagens.	Disponibilizar mais serviços pelo portal de autoatendimento e app: pensão por morte, certidão de tempo de contribuição, revisão de proventos, extensão de benefícios.	Data da migração	31/12/2022	Data	R\$ 6.825,00	Roberta/DCCB e Marilane/DGFP	Iniciar
	Disponibilizar simulador de aposentadoria pelo portal do autoatendimento e app.	Disponibilizar o serviço de simulação de aposentadoria pelo portal de autoatendimento e app.	Data	01/06/2022	Data		Roberta/DCCB	Em andamento



