



FUNDO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE NOVA MUTUM

ESTADO DE MATO GROSSO

CNPJ: 23.482.454/0001-41

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO MUTUMPREV

**GESTÃO: TEREZINHA APARECIDA LEITE ARISSAVA**

**MUTUMPREV**  
Fundo Municipal de Previdência Social

**PERÍODO: 2019 - 2024**



## 1. SUMÁRIO EXECUTIVO

### 1.1. RESUMO DOS PRINCIPAIS PONTOS DO NEGÓCIO “ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS PREVIDENCIÁRIOS”:

O MUTUMPREV é um Fundo de previdência que atende aos servidores efetivos do município de Nova Mutum, no estado de Mato Grosso. Sem fins lucrativos, porém, devendo ter a forte característica de obter sustentabilidade.

O principal serviço é a concessão de benefícios, através da administração de recursos previdenciários.

Por se tratar de Fundo sem fins lucrativos não se estabelece neste contexto de Plano Estratégico, lucratividade e retorno de investimento, porém, é de extrema importância a gestão da sua sustentabilidade. Os seguintes indicadores financeiros auxiliarão no aumento e manutenção de da sustentabilidade:

Indicadores de Viabilidade/Sustentabilidade	Valores
Índice de Segurados nos próximos 5 anos	↑ 6,26%
Projeção anual de Auxílios Doenças nos próximos 2 anos.	405



## 1.2. DADOS DOS GESTORES, EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E ATRIBUIÇÕES.

A hierarquia do Fundo foi definida através do Organograma do próprio ente – Prefeitura Municipal de Nova Mutum – que apresenta seus principais gestores. Apresenta-se a seguir, os perfis que contribuem para a eficiência do Fundo, bem como suas atribuições:

CARGO/FUNÇÃO: SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO	
Perfil Requerido (mínimo)	Atribuições
Ensino Médio completo; Habilidades de coordenação de equipe; Constante aperfeiçoamento e atualização; Conhecimentos Técnicos; Desembaraço para tomada de decisões.	Participa nas decisões do Fundo, quando solicitado.
CARGO/FUNÇÃO: DIRETORA EXECUTIVA	
Perfil Requerido (mínimo)	Atribuições
Servidor efetivo com nível superior completo; Possuir, no mínimo, Certificado APIMEC (Certificação de Gestores de Regime Próprio de Previdência Social - CGRPPS) ou AMBIMA(CPA-10); Conhecimento comprovado em administração pública e contabilidade pública.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planeja atividades, executa tarefas de alta complexidade;</li><li>- Representa o MUTUMPREV em todos os atos e perante quaisquer autoridades.</li><li>- Comparece, quando convocado, às reuniões do Conselho Curador, sem direito a voto.</li><li>- Cumpre e faz cumprir, desde que legais, as decisões do Conselho Curador.</li><li>- Propõe, para aprovação do Conselho Curador, o quadro de pessoal do MUTUMPREV.</li><li>- Nomeia, admite, contrata, provê, transfere, exonera, demite ou dispensa os servidores do MUTUMPREV.</li><li>- Despacha os processos de habilitação e benefícios.</li><li>- Movimenta as contas bancárias do MUTUMPREV;</li><li>- Ordena despesas e pratica todos os demais atos de administração.</li></ul>
CARGO/FUNÇÃO: COORDENADORA PREVIDENCIÁRIA	
Perfil Requerido (mínimo)	Atribuições
Nível superior completo.	Supervisiona a execução, planeja, organiza os serviços no âmbito de sua área de atuação, assegurando a correta aplicação, produtividade e eficiência dos serviços.



**CARGO/FUNÇÃO: PRESIDENTE DO COMITÊ DE INVESTIMENTOS**

<b>Perfil Requerido (mínimo)</b>	<b>Atribuições</b>
Nível superior completo; Mínimo de conhecimento na área; Certificação mínima em CGRPPS.	Analisar conjuntura, cenários e perspectiva de mercado; Traçar estratégias de composição de ativos e sugerir a locação com base nos cenários; Avaliar as opções de investimentos e estratégias que envolvam compra, venda e/ou renovação dos ativos das carteiras do Fundo; Avaliar riscos potenciais; analisar e sugerir políticas e estratégias de investimentos ao Gestor e propor alterações na política de investimentos.

**CARGO/FUNÇÃO: PRESIDENTE DO CONSELHO FISCAL**

<b>Perfil Requerido (mínimo)</b>	<b>Atribuições</b>
Por tratar-se de cargo eletivo e indicação dentre os servidores efetivos e inativos participantes, não há perfil mínimo determinado.	Elaborar Regimento Interno; Participar da escolha do Presidente e demais funções do Conselho, juntamente com demais integrantes; Acompanhar a execução orçamentária do MUTUMPREV.

**CARGO/FUNÇÃO: PRESIDENTE DO CONSELHO CURADOR**

<b>Perfil Requerido (mínimo)</b>	<b>Atribuições</b>
Por tratar-se de cargo eletivo e indicação dentre os servidores efetivos e inativos participantes, não há perfil mínimo determinado.	Deliberar; Elaborar os regimentos; Decidir sobre questões administrativas e financeiras que lhes sejam submetidas; Julgar recursos interpostos; Apreciar sugestões e encaminhar medidas tendentes a introduzir modificações na presente lei; Resolver os casos omissos.

**CARGO/FUNÇÃO: MÉDICO PERITO**

<b>Perfil Requerido (mínimo)</b>	<b>Atribuições</b>
Conhecimento técnico pleno e integrado da profissão.	Analisar e emitir laudos conclusivos sobre: indicação, doenças pré-existentes, aposentadoria por invalidez, auxílio doença e salário maternidade, bem como demais benefícios previdenciários devidos pelo Regime Próprio de Previdência Social e do Município que exijam perícia médica, conforme o caso.



FUNDO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE NOVA MUTUM

ESTADO DE MATO GROSSO

CNPJ: 23.482.454/0001-41

### 1.3. DADOS DO FUNDO:

#### **Razão Social:**

FUNDO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE NOVA MUTUM-MT -  
MUTUMPREV

#### **CNPJ:**

23.482.454/0001-41

#### **Setor de Atividade**

Serviço Público

#### **Forma Jurídica**

Fica instituído por Lei, o Regime Próprio de Previdência social dos Servidores do Município de Nova Mutum, Estado de Mato Grosso, consoante aos preceitos e diretrizes emanadas do art. 40 da CF/88, das Emendas constitucionais nº 20/98, 41/2003, 47/2005 e 70/2012 bem como das Leis Federais nº 9.717/1998 e 10.887/2004.

#### **Fonte de Receitas**

- . Servidores Efetivos –Ativos, inativos e dependentes de servidores, em alguns casos;
- . Prefeitura do Município de Nova Mutum;
- . Câmara Municipal de Nova Mutum;
- . SAAE - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Nova Mutum;
- Receitas provenientes de rendimentos de aplicações financeiras;
- Compensações previdenciárias.



#### 1.4. IDENTIDADE DO FUNDO

## MISSÃO

Administra recursos previdenciários que asseguram a concessão de benefícios temporários e permanentes para servidores efetivos municipais, ativos e inativos, e seus dependentes.

## VISÃO

Até 2024, Ser reconhecido pela excelência no atendimento, análise e concessão de benefícios previdenciários, sendo referência estadual em Regime Próprio de Previdência Social – RPPS.

## VALORES

- √ Ética
- √ Probidade
- √ Transparência
- √ Inovação
- √ Comprometimento
- √ Celeridade
- √ Efetividade



## **2. ANÁLISE ESTRATÉGICA DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

### **2.1. CARACTERÍSTICAS DOS CLIENTES**

O MUTUMPREV tem como clientes, servidores efetivos do Município de Nova Mutum, ativos, inativos e seus dependentes nas seguintes condições:

1. Em idade legal de se aposentar, voluntária ou compulsoriamente;
2. Com tempo de contribuição legal atendido;
3. Com problemas crônicos que caracterizem aposentadoria por invalidez (independente da idade ou tempo de contribuição);
4. Dependentes de servidores falecidos;
5. Servidores efetivos afastados por doença ou maternidade.

### **2.2. CARACTERÍSTICAS DOS FORNECEDORES**

O MUTUMPREV é regido pela Lei 8.666/93. Para garantir as aquisições e evitar que impactos negativos na entrega de seu produto, ocorram por fatores que envolvam seus fornecedores, mantém supervisão dos serviços e produtos corrigindo falhas antes que sejam sentidas por seus clientes. Identifica seus principais fornecedores e tem relações próximas com estes.

Além disso, pode contar com provisões externas, tais como:

- Prefeitura Municipal de Nova Mutum:
  - Fornece os serviços de Controle Interno e T.I.
- Câmara Municipal de Nova Mutum
  - Plenário para prestação de contas



### 2.3. ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO

#### 2.3.1 Fatores Políticos/Legais

Diante o quadro político e econômico não somente do país, mas também da economia mundial, a insegurança torna-se geral, pois se vive na incerteza de uma nova reforma previdenciária em que não se sabe qual será seu resultado final.

O Brasil passa por mais um momento de “marco histórico”, o que atinge diretamente os atuais interessados trabalhadores, seja do setor público ou privado, e suas próximas gerações.

Mesmo enfrentando instabilidades, acredita-se em uma nova oportunidade de segurança e sustentabilidade para as futuras gerações.

Há perspectiva de redução de gastos públicos com a reforma da previdência o que impactaria diretamente nas contas públicas. A economia esperada poderá resultar em novos investimentos como na área de saúde, educação, entre outros.

#### 2.3.2 Fatores Tecnológicos

A tecnologia traz benefícios como agilidade no atendimento e andamento dos processos, porém, o RPPS esbarra nas burocracias de aprovação de seu uso, além dos custos, o que impacta de forma negativa no aproveitamento de tais ferramentas. Entretanto, a Diretoria Executiva provê sistemas de gerenciamentos para aumentar a produtividade da operação do RPPS.

Fundo Municipal de Previdência Social

#### 2.3.3 Fatores Sociais

Considerando que o Município de Nova Mutum oferece um padrão de vida de boa qualidade aos moradores, além das atividades físicas e culturais gratuitas, pretende-se que as pessoas, incluindo servidores do município, aproveitem tais oportunidades para obterem qualidade de vida individual,



o que pode ser transformado em impacto positivo quanto aos interessados nos serviços do RPPS, reduzindo afastamentos.

## *2.4 ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO*

### 2.4.1 Competências

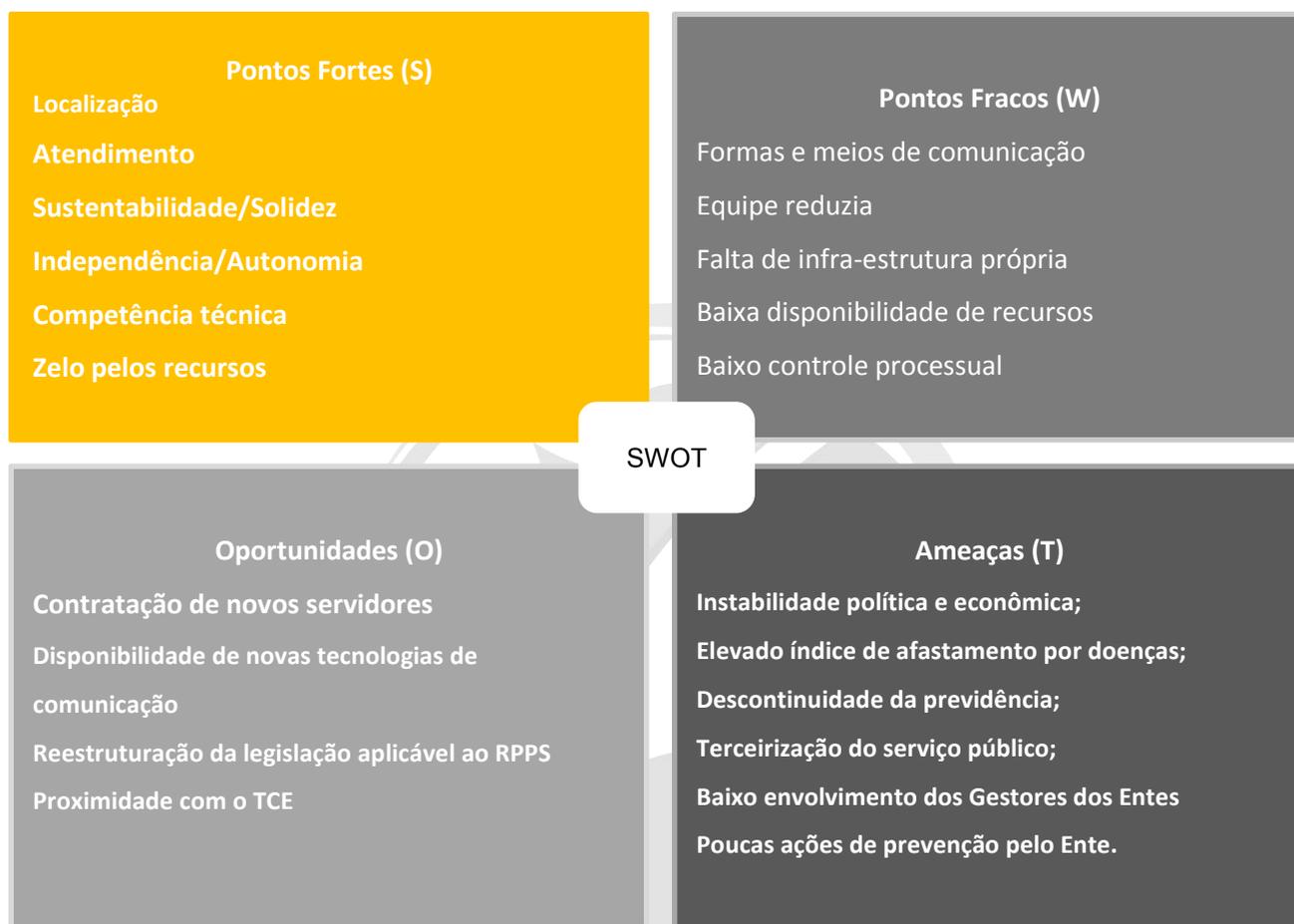
Embora com equipe reduzida, a alta competência é notória nas pessoas do RPPS. Além da equipe própria, conta com profissionais de alto gabarito nas demais funções exercidas por servidores da Prefeitura. Apesar de sua carteira de segurados ser pequena, é preciso que a este fator seja dada importância urgente, visto que esse número tende a aumentar nos próximos anos, conforme poderá ser demonstrado nos Indicadores de Viabilidade/Sustentabilidade.

### 2.4.2 Desempenho da Organização

O desempenho é um fator importante para esse tipo de negócio, pois, implica na satisfação de pessoas, segurados em sua vida laboral, o que na maioria das vezes apresentam fragilidades como idade avançada e doenças.

**MUTUMPREV**  
Fundo Municipal de Previdência Social

## 2.5. ANÁLISE DE SWOT



Após identificadas as Forças e Fraquezas, Oportunidades e Ameaças, foram apresentadas justificativas do porque de suas considerações, conforme apresentado a seguir:

<b>NOSSAS FORÇAS</b>	
01	Localização: Encontra-se no prédio da Prefeitura Municipal, de conhecimento de todos os servidores. Localizado no centro da cidade e de fácil acesso de todos.
02	Atendimento: Apesar da infraestrutura não ser adequada, o atendimento humanizado e ágil, faz com que os servidores que buscam o Fundo sintam-se bem amparados.
03	Sustentabilidade/Solidez: O Fundo aplica de forma eficiente os recursos e, em função disso,



	liquida suas contas, inclusive folha dos segurados, sempre em dias, não necessitando de nenhuma ação emergencial para resolver problemas financeiros.
04	Independência/Autonomia: O Fundo funciona independente da vontade e opiniões de políticos e dirigentes, tomando suas próprias decisões asseguradas na legislação. Possui autonomia alicerçada, também, em legislações e critérios legais, por isso, os assuntos são tratados de forma rápida e sem interferências de outras partes.
05	Competência técnica: Possui em sua Coordenação pessoa que conhece os fluxos dos processos, além das legislações que moldam o assunto. Também, a competência e autoridade da Diretoria Executiva, do Controle Interno e do Comitê de Investimentos, Conselhos Curador e Fiscal, soma segurança nas tomadas de decisões.
06	Zelo pelos recursos: As decisões de gastos são tomadas considerando fatores como custo x benefício, análise de vários orçamentos e prazo de desembolsos. Ainda neste contexto e aplicação de recursos financeiros também é tratada com responsabilidade e comprometimento para manter-se enquadrado de acordo com as legislações vigentes.

#### NOSSAS FRAQUEZAS

01	Formas e meios de comunicação com o público interno e externo: Poucas pessoas, das partes interessadas, conhecem e entendem o funcionamento do RPPS. Isso torna difícil a compreensão da sua atuação e envolvimento dessas mesmas partes interessadas com o crescimento do negócio.
02	Equipe reduzida: Toda equipe está envolvida no desempenho das atividades operacionais. A coordenação e gerenciamento das atividades do RPPS não são realizados de forma independente das atividades operacionais. Isso pode abrir espaço para falhas, por falta de análise crítica. Tais falhas podem levar, inclusive, à devoluções de processos pelo TCE e a morosidade na sua conclusão.



03	Falta de infraestrutura própria: A falta de espaço físico, móveis e veículos dificultam ações de melhoria em atendimento e proximidade com o segurado ou servidor, impedindo, inclusive, a colaboração do RPPS em ações de prevenções.
04	Baixa disponibilidade de recursos tecnológicos: Esses recursos vão desde sistema operacional que permita a leitura de programas para documentar processos do RPPS até softwares para sua gestão. O RPPS, não possui autonomia para decidir quais sistemas e softwares utilizar por usar a estrutura da Prefeitura, portanto, sujeito às regras de tecnologia impostas pelo Ente.
05	Baixo controle processual: Por não haver processos definidos formalmente, isso dificulta a transferência ou troca de conhecimentos e a manutenção da eficácia das atividades.

#### OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

01	Contratação de novos servidores por meio de concurso público: Existem possibilidades reais de que o quadro de servidores aumente através desta modalidade, o que contribui para o aumento da receita do RPPS.
02	Disponibilidade de novas tecnologias de comunicação: As formas de comunicações hoje através do uso de mídia propõem ao negócio agilidade e a diminuição da burocracia com efetividade e, ainda, garantindo formalização, além da disponibilidade para o grande público do RPPS.
03	Reestruturação da legislação aplicável ao RPPS: A alteração de leis que regulam o regime próprio pode partir das pessoas interessadas em que ele ganhe mais efetividade, portanto, existem possibilidades reais de que projetos de lei sejam apresentados para mudanças que favoreçam as atividades do regime próprio e sua personalização jurídica.
04	Proximidade com o TCE: Pelo bom conceito que o RPPS tem junto ao Tribunal de Contas do Estado, isso facilita o acesso à informações, o esclarecimento imediato de dúvidas que visam agilizar os processos do RPPS.



**AMEAÇAS QUE PODEM SER DEMANDADAS PARA O NEGÓCIO**

01	Instabilidade política e econômica: A mudança do Prefeito pode trazer uma mudança da Diretoria Executiva e da própria equipe, impactando no conhecimento disponível para a gestão do RPPS. A economia instável eleva o potencial de contratos para a realização dos serviços, o que não traz receita para o RPPS, pois, não trata-se de servidores efetivos.
02	Elevado índice de afastamento por doenças: As ações de prevenção quanto à saúde e segurança do servidor independem de ações diretas do RPPS, porém, este índice tem impacto direto na sua sustentabilidade. Quanto mais afastamentos por doenças, maior o desembolso para o sustento desses servidores.
03	Descontinuidade da previdência: Dependendo da decisão do Gestor, assim como já ocorreu no passado, e em existindo baixa sustentabilidade e solidez do RPPS, como exemplo, pela não realização de novos concursos públicos, pode haver decisão da descontinuidade ou, ainda a alteração de equipe de gestão do Fundo.
04	Terceirização do serviço público: É uma realidade a contratação de profissionais sem a realização de concurso público, este fato desonera a previdência, causando impactos bastante negativos na gestão dos recursos previdenciários à médio e longo prazo.
05	Baixo envolvimento dos Gestores dos Entes: Bons resultados do RPPS dependem de atitudes e ações das Secretarias junto aos seus servidores. O desinteresse por esses assuntos dificultam ou reduzem a tomada de ações eficientes para evitar os impactos, por exemplo, do alto índice de afastamentos ou aposentadorias precoces.
06	Poucas ações de prevenções pelo Ente: A falta de conscientização e de ações voltadas para a melhora da qualidade de vida e do ambiente de trabalho, elevam os índices de afastamentos pelos servidores.



A Análise de SWOT foi feita de forma cruzada, permitindo elevarmos Forças e Oportunidades e minimizarmos as Fraquezas e Ameaças.

Quando a análise cruzada não levou a alguma decisão, a análise foi feita isoladamente, seja da Força ou da Fraqueza, seja da Oportunidade ou da Ameaça.

<b>NOSSAS FORÇAS RESULTAM/COOPERAM PARA QUAIS OPORTUNIDADES</b>	
01	As competências técnicas juntamente com o zelo pelos recursos facilitam ou possibilitam a introdução de novas tecnologias de informação e comunicação: O mercado apresenta opções de softwares, sistemas que facilitam a operação dos trabalhos e a comunicação. Visto o corpo técnico apresentar um alto conhecimento, qualquer que seja a tecnologia adotada, será rapidamente aplicada no negócio.
02	A independência e a autonomia que o RPPS têm/exerce hoje, possibilita que, em havendo uma reestruturação da legislação, haja uma rápida adaptação. Também, agiliza o processo de elaboração de projetos de leis e, conseqüentemente sua aprovação, para que favoreçam as mudanças.
03	No potencial aumento da demanda de servidores atendidos pelo RPPS, o bom atendimento e a sustentabilidade serão fatores fortes, pois, dá ao processo agilidade e a garantia de recursos disponíveis para sua manutenção.
04	A competência técnica facilita a proximidade com o TCE pela confiabilidade de que os processos estarão sempre de acordo com os critérios rigoroso desse tribunal. Ou seja, a garantia de que os processos serão aprovados pela análise do TCE outorga credibilidade facilitando as comunicações para esclarecimentos de dúvidas ou acesso a informações confiáveis.



<b>NOSSAS FORÇAS PODEM ELIMINAR OU MINIMIZAR O IMPACTO DE QUAIS AMEAÇAS.</b>	
01	A instabilidade política e econômica, que pode trazer mudanças significativas, pode ser enfrentada pela competência técnica da equipe e a solidez do RPPS, permitindo minimizar os impactos negativos nos processos, garantindo agilidade e bom desempenho.
02	A alta competência técnica pode reduzir o índice de afastamentos por doenças pela capacidade de análise crítica dos processos, impedindo que decisões sejam tomadas equivocadamente e autorizando aqueles que não sejam devidos.
03	A descontinuidade da previdência pode ser repensada ou desconsiderada, ao serem analisadas a sustentabilidade e solidez do RPPS.
04	Em possíveis instabilidades política e econômica o zelo pelos recursos e a sustentabilidade da organização podem ajudar a enfrentar as possíveis dificuldades que surgirem.

<b>NOSSAS FRAQUEZAS PODEM PREJUDICAR O ALCANCE DE QUAIS OPORTUNIDADES</b>	
01	A falta de infraestrutura própria pode ser prejudicial ao bom e ágil atendimento caso haja um aumento da demanda de segurados, pois, poderá tornar os processos lentos e ineficientes.

<b>NOSSAS FRAQUEZAS PODEM POTENCIALIZAR QUAIS AMEAÇAS</b>	
01	A comunicação falha, que não favorece o bom entendimento e divulgação dos resultados do RPPS, pode elevar a contratação de terceiros, o que impacta diretamente na receita do Fundo.
02	O baixo controle operacional juntamente com o baixo envolvimento dos gestores, potencializa a instabilidade da equipe operacional. Sem uma gestão de processos dificilmente haverá garantia de que as atividades são realizadas de forma a alcançar os resultados. Se os Gestores não são envolvidos, entendem muito pouco o papel do RPPS e suas demandas, podendo substituir a equipe a qualquer momento.
03	A falta de uma comunicação clara e devida impede que os Gestores entendam os impactos de



FUNDO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE NOVA MUTUM

ESTADO DE MATO GROSSO

CNPJ: 23.482.454/0001-41

	suas decisões, como por exemplo, a terceirização dos serviços públicos em vez da contratação através de concurso público.
--	---

<b>QUE OPORTUNIDADES PODEM CONTRIBUIR PARA MINIMIZAR NOSSAS FRAQUEZAS</b>	
01	A disponibilidade de tecnologia acessível e adequada às regras do Ente pode contribuir para a melhoria e eficácia das comunicações internas e externas do RPPS.



**MUTUMPREV**  
Fundo Municipal de Previdência Social

### 3. Definição de Objetivos e Metas

Os objetivos foram extraídos da VISÃO, que são objetivos de médio e longo prazos, e, também, da análise do Contexto da Organização.

A definição de metas e responsáveis levam em consideração a próxima eleição, as burocracias inerentes à gestão de um Fundo público e os recursos disponíveis.

O monitoramento desses objetivos é de responsabilidade da Coordenação PRevidenciária e será realizado sistematicamente através do Plano de Ação das Estratégias.

#### 3.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

<b>OBJETIVO: Padronizar o Atendimento e Resposta ao Segurado.</b>			
<b>Meta: Até Março/2020</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Definir os critérios da Pesquisa de Satisfação dos Segurados e Servidores, considerando os itens que irão constar da pesquisa, a periodicidade de sua aplicação, se haverá retorno a Segurado e Servidor, se irá divulgar os resultados, como e a quem.	Coordenação	Fev/20	Mar/20
Realizar pesquisa de satisfação com: - os segurados a fim de identificar o nível de satisfação com o atendimento do RPPS.	Coordenação/ Apoio	Abr/20	Jun/20
- servidores para avaliar a satisfação com as informações prestadas pelo RPPS.		Out/20	Nov/20
Tabular os resultados da pesquisa	Coordenação/ Apoio	30 dias após a conclusão da pesquisa	30 dias após o início
Definir o processo de atendimento e tempo de resposta ao segurado e treinar os envolvidos.	Coordenação	Mar/20	Mar/20



<b>OBJETIVO: Constar no Relatório do TCE, sempre que for divulgado.</b>			
<b>Meta: Alcançar Índice de 85% no Relatório de Análise do TCE na próxima divulgação</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Conhecer os critérios de avaliação do TCE	Coordenação/ Apoio	Jul/19	Jul/19
Estabelecer estratégias para atendimento dos critérios críticos e aqueles que ainda não são atendidos pelo RPPS.	Coordenação e Diretora Executiva	Mar/20	Mar/20

<b>OBJETIVO: Manter a competência técnica dos servidores envolvidos nas atividades do RPPS.</b>			
<b>Meta: 95% dos servidores com a competência mínima exigida mantida durante o ano.</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Determinar a competência mínima para as funções independente da forma de contratação. (Comitês, Conselhos e Colaboradores, inclusive Diretoria)	Coordenação	Ago/19	Ago/19
Elaborar o Plano Anual de Capacitação, considerando os gaps identificados em levantamento de necessidades (conversar com conselhos para identificação), tanto a serem adquiridas como mantidas ou potencializadas.	Coordenação/ Diretora executiva	Set/19	Set/19
Participar de eventos promovidos pelo TCE a fim de aumentar a competência dos profissionais envolvidos no RPPS.	Coordenação	Conforme Calendário do TCE	

<b>OBJETIVO: Obter aprovação de lei para reestruturação do RPPS.</b>			
<b>Meta: Até Dezembro/2020.</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Elaborar o Projeto de Lei.	Diretora Executiva	Após aprovação da Reforma Previdenciária	Jun/20
Em sendo aprovada a Lei, analisar as mudanças que serão necessárias em função da nova lei, para implantação.	Diretora Executiva	10 dias após a aprovação da Lei.	
Estabelecer um plano de ação para implantar as mudanças propostas pela nova lei, juntamente com parcerias com o Chefe do Legislativo para adequação da infra estrutura do Fundo.	Diretora Executiva e Coordenadora	30 dias após análise das mudanças	



<b>OBJETIVO: Tornar de conhecimento dos Gestores os resultados do RPPS.</b>			
<b>Meta: Apresentar relatórios de resultados do RPPS às Secretarias, no mínimo, uma vez ao ano.</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Definir quais resultados serão apresentados no Relatório.	Diretora Executiva	Set/19	Set/19
Elaborar o Relatório com as informações do ano anterior.	Coordenadora	Todo Janeiro de cada ano.	
Apresentar o Relatório às Secretarias.	Diretora Executiva	Todo mês de março	

<b>OBJETIVO: Promover comunicações interna e externa, bem como as informações do RPPS com uso de tecnologias disponíveis.</b>			
<b>Meta: Aumentar a eficiência nas comunicações com o público alvo, até 2020</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Criar grupos de whatsapp para transitar informações e comunicações pertinentes.	Coordenação	Ago/19	Set/19
Definir regras claras do que deve ser informado, para quem, quando e em que meio, através de um procedimento, facilitando a compreensão pelos segurados que receberão as informações.	Coordenação	Set/19	Nov/19
Adquirir aparelho e linha móvel para uso exclusivo do RPPS.	Diretora Executiva	Set/19	Set/19
Identificar ferramentas de informações e comunicações disponíveis e apresentar à área de TI da Prefeitura para aprovação de uso, se estas se mostrarem adaptáveis às necessidades do RPPS .	Diretora Executiva	Abr/20	Jun/20

<b>OBJETIVO: Obter infraestrutura adequada para atendimento e equipe necessária para a operacionalidade do RPPS.</b>			
<b>Meta: 2024.</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Identificar infra estrutura básica necessária ao melhor atendimento do Fundo.	Diretoria Executiva e Coordenação	Set/20	Dez/20



Conscientizar o Chefe do Executivo Municipal, através dos resultados do Fundo, sobre a necessidade de uma infra estrutura para melhor operaconalizar o Fundo e obtê-la.	Diretoria Executiva	2021	2024
Em ocorrendo a mudança na estrutura física do Fundo, analisar qual será a forma de adequar a equipe técnica e adminsitrativa e provê-la	Dirtora Executiva	2024	2024

**OBJETIVO: Certificar o RPPS no Pró-Gestão.**

**Meta: Nível I até Setembro/2019; Nível II até 2022; Nível III até 2025**

Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Atender ao Manual do Pró-Gestão quanto as ações para o Nível I.	Diretora Executiva	Ago/19	Set/19
Fazer uma análise crítica dos requisitos do Pró-Gestão, avaliando até que nível o MUTUMPREV poderá atender, dentro das suas características.	Coordenação	Out/	Nov/19
Definir Plano de Ações para as certificações posteriores.	Diretora Executiva	Dez/19	Dez/19

**OBJETIVO: Manter a sustentabilidade/solidez do RPPS.**

**Meta: Manter disponibilidade financeira em valor suficiente para garantir suas obrigações por período de 03 meses.**

Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Estabelecer planejamento financeiro trimestral para a gestão das despesas administrativas e operacionais do RPPS (exclui-se aqui a folha de pagamento dos Segurados).	Diretora Executiva	Set/19	Out/19
Aumentar a amortização do déficit atuarial anualmente.	Diretora Executiva	Maio de cada ano.	
Definir forma de análise da carreira anterior de novos servidores, identificando possíveis passivos, e planejando antecipadamente a forma de obter os recursos no tempo apropriado.	Coordenação/Apoio	Dez/19	Jan/20
Criar registro que demonstre a análise da carreira anterior de novos servidores, com foco à identificação de possíveis passivos que possam implicar na eficiência e sustentabilidade financeira do Fundo.	Coordenação	Dez/19	Jan/20



<b>OBJETIVO: Ser efetivo na gestão dos recursos financeiros.</b>			
<b>Meta 1: Cumprir em 95% com o Planejamento Financeiro.</b>			
<b>Meta 2: Cumprir 100% com a Política de Investimentos.</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Monitorar os planos financeiros sistematicamente, tomando ações imediatas para correção e/ou ajustes.	Presidente comitê investimentos e Coordenação	Mensalmente	

<b>OBJETIVO: Implantar a Gestão de Processos no RPPS.</b>			
<b>Meta: Mapear todos os processos do RPPS.</b>			
Ações	Responsável	Prazo	
		Início	Fim
Definir plano de trabalho para o mapeamento e manualização dos processos.	Coordenação	Fev/20	Mar/20
Capacitar envolvidos quanto aos processos mapeados.	Coordenação	Jul/20	Set/20

Anualmente os objetivos e metas serão analisados criticamente e, em caso de alcance e eficácia, outros podem ser estabelecidos, sempre considerando a efetividade da atuação do RPPS e dos resultados alcançados.

Também, anualmente, a Direção, juntamente com demais envolvidos, deve revisar a análise SWOT, a fim de identificar novos fatos que possam alterar o cenário e, conseqüentemente, os impactos, sejam eles positivos ou negativos, no negócio do RPPS e reforçar, alterar, mudar ou eliminar estratégias aqui definidas por outras mais apropriadas para o momento.

Fundo Municipal de Previdência Social