



**Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos
Servidores - AMPASS**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO SITUACIONAL 2020 - 2024



RECIFE, CAPITAL DO NORDESTE

www.reciprev.recife.pe.gov.br





Carta Aviso

Cadastramento Obrigatório SAÚDE RECIFE

Autorquia Municipal de Previdência e Assistência



MISSÃO

Garantir Previdência e Assistência à Saúde aos servidores do Município do Recife com ações sustentáveis e integradas.

VISÃO

Ser reconhecida nacionalmente pela excelência e transparência na Gestão do Sistema Previdenciário e de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

VALORES

- Ética
- Lealdade
- Solidariedade
- Transparência
- Visão Sistêmica
- Profissionalismo
- Credibilidade

Geraldo Júlio de Mello Filho
Prefeito do Recife

Marconi Muzzio Pires de Paiva Filho
Secretário de Administração e Gestão de Pessoas e
Presidente do Conselho Municipal de Previdência

Manoel Carneiro Soares Cardoso
Diretor-Presidente

Francisco Canindé Antunes Furtado Júnior
Vice-Diretor Presidente

Anna Paula Almeida Nunes e Silva
Gerente de Previdência

Fernanda Albuquerque Paes Barreto
Gerente do Saúde Recife

José Marcos Alves de Barros
Gerente de Investimentos

Elcio Ricardo Leite Guimarães
Gerente Administrativo e Financeiro

Mariana Trigueiro de Freitas
Gerente Jurídico



SUMÁRIO

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE	4
1. INTRODUÇÃO	5
2. METODOLOGIA	9
3. NIVELAMENTO CONCEITUAL.....	10
4. IDENTIDADE DA AMPASS.....	10
MISSÃO	10
VALORES	10
5. DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL.....	11
FORÇAS	11
FRAQUEZAS	11
OPORTUNIDADES	11
AMEAÇAS	12
6. SITUAÇÃO DESEJADA - VISÃO	12
7. ESTABELECIMENTO DAS ESTRATÉGIAS	12
8. DEFINIÇÃO DO MAPA ESTRATÉGICO	13
9. ELABORAÇÃO DO PLANO QUINQUENAL 2020-2024	13
10. DESDOBRAMENTO DAS ESTRATÉGIAS	13
11. PLANO ESTRATÉGICO 2020-2024	14
12. PLANO DE COMUNICAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS	14
13. AVALIAÇÃO DA IMPLANTAÇÃO E EFETIVIDADE DOS PLANOS DE AÇÃO	14
ANEXOS	14
PARTICIPANTES	42

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Apresentamos o Planejamento Estratégico Situacional (PES) para o quinquênio 2020-2024 estimulados pelos bons resultados advindos dos objetivos estratégicos estabelecidos no PES – 2013-2016, quando várias ações foram desenvolvidas e, no seu conjunto, contribuíram decisivamente para que a AMPASS tenha avançado tanto nos aspectos institucionais/legais, quanto no reconhecimento das boas práticas implementadas naquele quadriênio.

A conclusão dos trabalhos do novo PES é emoldurada por vários acontecimentos que têm impacto direto e objetivo no desenvolvimento das atividades da AMPASS, como, por exemplo, a criação da Unidade de Controle Interno; a contratação da nova empresa de tecnologia para auxiliar a gestão do Saúde Recife; a Certificação do Pró-Gestão RPPS, nível III, SPREV; a digitalização dos processos de aposentadoria e pensões; o convênio com a UFPE para a criação do sistema de Análises Estatísticas e Informatização de Processos do Fundo Previdenciário RECIPREV e o concurso público para preenchimento de cargos do quadro próprio da AMPASS, criado pela Lei nº 18.569, de 12 de abril de 2019.

Vale a pena ter a visão de futuro e sua viabilidade de alcance, quando esta tem o indispensável apoio do Chefe do Poder Executivo Municipal, e, por ser ele próprio, o Prefeito Geraldo Júlio, incentivador das boas práticas na gestão, viabilizando, nesse contexto, as condições necessárias para o desenvolvimento das ações, com a visão crítica coerente do tempo exigido pela dinâmica do setor público, para o planejamento, a execução e consequente obtenção dos resultados.

As estratégias da AMPASS estão definidas para o quinquênio 2020-2024, objetivando garantir a satisfação do servidor da Prefeitura da Cidade do Recife nos sistemas de saúde e previdenciário.

Avante sempre!


Manoel Carneiro Soares Cardoso
Diretor-Presidente

Recife, novembro de 2019

INTRODUÇÃO

O Regime Próprio de Previdência Social do Município do Recife foi instituído com o objetivo de assegurar aos servidores públicos titulares de cargo eletivo os benefícios de aposentadoria e pensão por morte. O seu desenvolvimento institucional nos últimos 18 anos obedece a seguinte cronologia:

A Lei Federal nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, que dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, estabeleceu no artigo 1º, inciso V, a proibição do pagamento de benefícios, mediante convênios ou consórcios entre Estados, entre Estados e Municípios e entre Municípios.

O município do Recife era vinculado diretamente ao Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Pernambuco (IPSEP), por força da Lei Estadual nº 7.551, de 27.12.77.

Com a publicação da Emenda Constitucional nº 20, em 15 de dezembro de 1998, que, entre várias alterações produzidas no artigo 40 da Constituição Federal, robusteceu a orientação da Lei Federal 9.717, de 27.11.1998, a Prefeitura do Recife definiu as regras de transição para desvinculação da previdência municipal do IPSEP as quais foram estabelecidas pela Lei Municipal nº 16.480, de 27 de abril de 1999, dispondo, inclusive, que as contribuições dos servidores iriam para uma conta específica do tesouro municipal, cujo montante serviria de aporte inicial ao Fundo ou Instituto de Previdência dos servidores do município do Recife a ser instituído. Vale salientar que essa reforma no sistema previdenciário brasileiro proibiu que a gestão de benefícios de natureza previdenciária e de assistência à saúde dos servidores continuasse a ser financiada pela mesma contribuição e por um único fundo financeiro.

A Lei Municipal de transição (Lei nº 16.480/99), autorizou a administração a contratar plano de saúde para assistência aos servidores ativos, inativos e pensionistas, podendo também ser firmado convênio com entidades públicas ou sem fins lucrativos. Com a reestruturação administrativa ocorrida no Governo do Estado de Pernambuco, os servidores do município do Recife, mediante convênio, se vincularam ao novo sistema de assistência à saúde aos servidores do Estado de Pernambuco – SASSEPE.

A Autarquia Previdenciária do Município do Recife – RECIPREV, foi criada pela Lei Municipal nº 16.729, de 27 de dezembro de 2001, na condição de entidade gestora do sistema previdenciário, tendo como patrocinadora a Prefeitura, e, como participantes, os servidores efetivos vinculados à administração direta, suas Autarquias e Fundações, assim como a Câmara Municipal. Nessa ocasião, o número de servidores vinculados ao sistema previdenciário era de 14.052.

O sistema previdenciário municipal foi reestruturado com a publicação da Lei Municipal nº 16.730, de 27 de dezembro de 2001, os servidores públicos e o município do Recife contribuíam com alíquotas de 10% e 5%, respectivamente, para o fundo previdenciário. Com o advento da Emenda Constitucional nº 41/2003, a Lei Municipal nº 16.968, de 03 de abril de 2004, adequou as alíquotas mínimas da Prefeitura da Cidade do Recife (PCR) e dos servidores para 11%, além da inclusão dos aposentados e dos pensionistas no rol de contribuintes previdenciários.

A Lei Municipal nº 17.082, de 14 de janeiro de 2005, instituiu o Sistema de Saúde destinado aos servidores da administração direta e indireta.

A Autarquia Previdenciária do Município do Recife passou, em razão do que dispõe a Lei Municipal nº 17.108, de 27 de julho de 2005, a ser denominada de Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife – AMPASS, definindo, também, os seguintes órgãos colegiados: Conselho Municipal de Previdência – CMP, Conselho Deliberativo de Saúde – CDS, Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva.

Em 2005, a Lei Municipal nº 16.730/2001 foi revogada pela Lei Municipal nº 17.142, de 02 de dezembro de 2005, e o sistema previdenciário foi novamente reestruturado com a criação do Fundo Previdenciário RECIPREV para custear as despesas previdenciárias dos servidores admitidos a partir de 17/12/98 e do Fundo Financeiro RECIFIN destinado aos servidores admitidos até 16/12/98. O Fundo Financeiro, de Repartição Simples, por estar em extinção, não recebe novas inscrições de participantes.

O Fundo Previdenciário RECIPREV foi criado com finalidade de acumulação de recursos para pagamento dos compromissos definidos no plano de benefícios do RPPS da PCR, sendo o seu plano de custeio calculado atuarialmente.

Como a segregação de massas é baseada na avaliação atuarial da época, ocorreu também a majoração de alíquotas, a da PCR passou a ser de 15,94% sobre a remuneração de contribuição dos servidores e de 12,82%, incidente sobre o salário de contribuição dos servidores. Esse mesmo percentual (12,82%) incide sobre as parcelas de aposentadorias que ultrapassam o teto

dos benefícios do RGPS, no caso de aposentados e pensionistas e sobre as parcelas de aposentadorias que excedam o dobro do teto estabelecido por esse regime, no caso dos aposentados e pensionistas que tenham isenção de imposto de renda.

Em 2005, quando da segregação de massas, a quantidade de inscritos no sistema previdenciário municipal era de 19.141, sendo 9.380 servidores ativos no Fundo Financeiro RECIFIN e 4.193 servidores ativos no Fundo Previdenciário RECIPREV, além de 5.763 aposentados e pensionistas, todos vinculados ao RECIFIN.

A Lei Municipal nº 18.197, de 23 de dezembro de 2015, promoveu modificações na Lei nº 17.142/2005, para estabelecer novos requisitos para a obtenção de pensão previdenciária, entre outras alterações.

A alíquota de contribuição previdenciária devida pela PCR ao Fundo Financeiro RECIFIN foi alterada de 15,94% para 25,64% pela Lei nº 18.232/2016.

A Lei Municipal nº 18.331, de 05 de julho de 2017, com base em estudo atuarial e aprovação da Secretaria de Previdência, transferiu do Fundo Financeiro RECIFIN para o Fundo Previdenciário RECIPREV, todos os aposentados nascidos até 31 de dezembro de 1944 e que tiveram seus benefícios concedidos até o dia 31 de dezembro de 2016, totalizando 2.308 aposentadorias migradas.

A Lei Municipal nº 18.331/17 também estabeleceu a contribuição previdenciária do município para a totalidade dos proventos de aposentadoria e pensão dos servidores inativos. A alíquota de contribuição patronal para as aposentadorias e pensões do Fundo Previdenciário RECIPREV é de 15,94%, enquanto a do Fundo Financeiro RECIFIN é de 25,64%.

O Decreto Municipal nº 30.755, de 06 de setembro de 2017, dispõe sobre a composição, as competências e demais peculiaridades de funcionamento e atuação do Conselho Municipal de Previdência, do Conselho Deliberativo de Saúde, do Conselho Fiscal e do Comitê de Investimentos do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS dos servidores públicos do município do Recife, todos integrantes da estrutura da AMPASS.

A Lei Municipal nº 18.569, de 12 de abril de 2019, criou o quadro próprio de pessoal da AMPASS e instituiu o respectivo plano de cargos, carreiras e vencimentos – PCCV.

Em abril de 2019, a Autarquia Municipal implementou os requisitos do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, PRÓ-GESTÃO

RPPS-SPREV, e obteve a certificação institucional no Nível III.

Em novembro de 2019, o número de servidores inscritos no sistema previdenciário municipal totalizou 28.677, sendo 3.861 servidores ativos vinculados ao Fundo Financeiro RECIFIN e 15.265 servidores ativos no Fundo Previdenciário RECIPREV, além de 6.919 aposentados e pensionistas no Fundo Financeiro RECIFIN e 2.632 aposentados e pensionistas no Fundo Previdenciário RECIPREV.

Nos últimos 21 anos, a Previdência Social do Brasil foi reformada sob a justificativa de déficit financeiro dos entes federativos para enfrentarem o pagamento das aposentadorias, pensões e demais benefícios previdenciários instituídos.

As Emendas Constitucionais nº 20, de 15 de dezembro de 1998; nº 41, de 19 de dezembro de 2003; nº 47, de 05 de julho de 2005; nº 70, de 29 de março de 2012 e nº 103, de 12 de novembro de 2019, modificaram as regras básicas para obtenção de benefícios previdenciários, nos Regimes Geral e Próprios de Previdência Social, levando os entes federativos a promoverem adequações legislativas às novas regras para a sua concessão.

O presente Planejamento Estratégico Situacional (PES) objetiva criar as condições gerenciais adequadas para assegurar a sustentabilidade dos sistemas de Previdência e de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife, de conformidade com as macroestratégias escolhidas pelo grupo de servidores e colaboradores que as definiram com criatividade, metodologia e compromisso institucional.



METODOLOGIA

Os trabalhos foram desenvolvidos com a participação da Diretoria Executiva, servidores e colaboradores, sendo consideradas as etapas do processo de planejamento estratégico a seguir:

- Nivelamento conceitual
- Atualização da identidade da AMPASS
- Definição da situação atual
- Estabelecimento da situação desejada
- Definição das estratégias
- Elaboração do plano quinquenal
- Desdobramento das estratégias
- Elaboração do plano para o ciclo 2020 – 2024



NIVELAMENTO CONCEITUAL

Tópicos de abordagem desenvolvida por meio de exposição e debates:

- Contexto da organização na era do conhecimento
- Conceito de planejamento estratégico, tático e operativo
- Missão
- Valores
- Visão
- Estratégias
- Desdobramento das estratégias
- Ferramentas de suporte ao planejamento estratégico

ATUALIZAÇÃO DA IDENTIDADE DA AMPASS

MISSÃO

Garantir previdência e assistência à saúde aos servidores do município do Recife com ações sustentáveis e integradas.

VALORES

- Ética
- Credibilidade
- Solidariedade
- Lealdade
- Transparência
- Profissionalismo

DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL

Foram analisados os ambientes internos e externos, identificando e priorizando os pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades.

AMBIENTE INTERNO

FORÇAS

- Transparência reconhecida pelo mercado
- Boas práticas em gestão participativa
- Modelo de gestão participativa
- Gestão eficiente dos sistemas previdenciário e de saúde
- Disponibilização de serviços de saúde através de uma ampla rede credenciada

FRAQUEZAS

- Inexistência de uma política de gestão de pessoas
- Deficiência na comunicação interna e externa
- Limitação na gestão de processos
- Gestão de tecnologia da informação insuficiente
- Infraestrutura inadequada

AMBIENTE EXTERNO

OPORTUNIDADES

- Certificações de boas práticas corporativas
- Evolução da tecnologia da informação
- Efetividade dos órgãos de controle
- Política de valorização do servidor público

AMEAÇAS

- Deficiência de política preventiva para a saúde do servidor
- Crise econômica
- Aumento do custo médico-hospitalar
- Inversão da pirâmide etária

SITUAÇÃO DESEJADA - VISÃO

Ser reconhecida nacionalmente pela excelência e transparência na Gestão do Sistema Previdenciário e de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

ESTABELECIMENTO DE ESTRATÉGIAS

A partir da análise dos seus pontos fortes e fracos, das ameaças e oportunidades, utilizando as ferramentas Matriz SWOT (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças) e GUT (Gravidade, Urgência e Tendência), a AMPASS definiu as diretrizes deste PES para a realização da sua visão de futuro.

ESTRATÉGIA MACRO: Garantir satisfação do servidor da PCR quanto a eficiência dos sistemas de saúde e de previdência;

1. Promover o desenvolvimento sustentável dos sistemas de saúde e de previdência dos servidores;
2. Garantir o controle e qualificação dos gastos do Saúde Recife;
3. Ampliar a base de receitas do Sistema Saúde Recife;
4. Aprimorar o sistema de gestão de pessoas;
5. Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte da tecnologia da informação e comunicação;

6. Adequar as instalações físicas e o mobiliário;
7. Melhorar a comunicação com as partes interessadas;
8. Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas à nível nacional;
9. Institucionalizar a gestão estratégica - GE;
10. Implementar sistema de gestão de riscos - SGR.

DEFINIÇÃO DO MAPA ESTRATÉGICO

Estratégias detalhadas no anexo I.

ELABORAÇÃO DO PLANO QUINQUENAL - 2020-2024

As estratégias foram priorizadas e o plano quinquenal definido, conforme anexo II. No fim de cada ciclo, o plano anterior será revisado com o horizonte de 5 (cinco) anos.

DESDOBRAMENTO DAS ESTRATÉGIAS

Extraiu-se do plano quinquenal as estratégias pertinentes ao ciclo 2020 – 2024, utilizou-se a metodologia de Gerenciamento pelas Diretrizes – GD. As estratégias foram desdobradas para os seguintes níveis: corporativo, primeiro e segundo, envolvendo de forma participativa, a diretoria, os gestores das diversas áreas e outros servidores.

PLANO ESTRATÉGICO – CICLO 2020 - 2024

Os planos dos níveis mencionados estão explicitados nos anexos III, IV e V, sendo comunicado às partes interessadas da AMPASS, principalmente àquelas responsáveis pela sua execução.

PLANO DE COMUNICAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS

As estratégias e planos deverão seguir o modelo da tabela no Anexo IX.

AVALIAÇÃO DA IMPLANTAÇÃO E EFETIVIDADE DOS PLANOS DE AÇÃO

A análise do desempenho dos sistemas de previdência e de saúde, é realizada conforme as planilhas relativas à avaliação da implementação e efetividade dos planos de ação (Anexo VI); calendário de reuniões sistemáticas (Anexo VII) e modelo de relatório de avaliações (Anexo VIII).

ANEXOS

- Mapa estratégico - Anexo I
- Plano quinquenal - Anexo II
- Nível corporativo - Anexo III
- Estratégias do 1º nível - Anexo IV
- Estratégia do 2º nível - Anexo V
- Avaliação da implantação e efetividade dos planos de ação - Anexo VI
- Calendário de reuniões de avaliação dos planos de ação - Anexo VII
- Modelo de relatório de avaliações - Anexo VIII
- Plano de comunicação - Anexo IX

MAPA ESTRATÉGICO 2020 - 2024

Missão: Garantir previdência e assistência à saúde aos servidores do município do Recife com ações sustentáveis e integradas.

Visão: Ser reconhecida nacionalmente pela excelência e transparência na gestão do sistema previdenciário e de assistência à saúde dos servidores do município do Recife

Valores: Ética; Lealdade; Solidariedade; Transparência; Profissionalismo e Credibilidade.

S
O
C
I
E
D
A
D
E

Garantir a satisfação do servidor da PCR quanto a eficiência dos sistemas de saúde e de previdência

Promover o desenvolvimento sustentável dos sistemas de saúde e de previdência dos servidores

P
R
O
C
E
S
S
O
S

I
N
T
E
R
N
O
S

GESTÃO ESTRATÉGICA E OPERACIONAL

Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas à nível nacional

Institucionalizar a gestão estratégica

Implementar sistema de gestão de riscos

ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL

Melhorar a comunicação com as partes interessadas

A
C
P
R
E
S
E
N
C
I
A
D
O

INFRAESTRUTURA E TECNOLOGIA

Adequar as instalações físicas e o mobiliário

Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte de TIC

POTENCIALIDADE HUMANA

Aprimorar o sistema de gestão de pessoas

EQUILÍBRIO FISCAL

Garantir o controle e qualificação dos gastos do SR

Ampliar a base de receitas do SR

ANEXO II

PLANO QUINQUENAL

Item	Objetivo/Estratégia	Item de controle	Metas					Referenciais comparativos	Projeto/ Plano de ação	Observação
			2020	2021	2022	2023	2024			
	Garantir a satisfação do servidor da PCR quanto a eficiência dos sistemas de saúde e de previdência	Grau de satisfação dos servidores/ usuários em relação aos sistemas de saúde e de previdência	*	*	*	*	*	-	Plano de ação	* As metas relativas ao Grau de satisfação do servidor deverão ser estabelecidas para este ciclo, com base na 1ª pesquisa a ser realizada até março/2020.
1	Promover o desenvolvimento sustentável dos sistemas de saúde e de previdência dos servidores	Percentual de cumprimento do cronograma previsto para 2020.	100%	-	-	-	-	-	Plano de ação	
2	Garantir o controle e qualificação dos gastos da Saúde Recife	Taxa per capita de despesa médico hospitalar (R\$)	302	**	**	**	**	-	Plano de ação	** As metas serão ajustadas tendo como base o IPCA do ano.
3	Ampliar a base de receitas do Saúde Recife.	Percentual de ampliação	***	***	***	***	***	-	Plano de ação	*** As metas para 2020 a 2024 serão estabelecidas mediante alterações na legislação do SR, reajuste na remuneração do servidor, dentre outros fatores.

Item	Objetivo/Estratégia	Item de controle	Metas					Referenciais comparativos	Projeto/ Plano de ação	Observação
			2020	2021	2022	2023	2024			
4	Aprimorar o Sistema de Gestão de Pessoas (SGP)	Índice de aderência do SGP à Política de Gestão de Pessoas – PGP.	25%	25%	25%	25%		-	Plano de ação	A institucionalização da política de PGP deverá ser realizada até maio/2020 As metas associadas a melhoria do clima organizacional, terão como base os resultados da 1ª pesquisa a ser realizada até março/2020.
		Índice de melhoria do clima organizacional	10%	10%	10%	10%	10%			
5	Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC	Percentual de melhoria da satisfação dos usuários de TIC	10%	10%	10%	10%	10%	-	Projeto	
		Índice de renovação de softwares e hardware	20%	20%	20%	20%	20%			

Item	Objetivo/Estratégia	Item de controle	Metas						Referenciais comparativos	Projeto/ Plano de ação	Observação
			2020	2021	2022	2023	2024				
6	Adequar as instalações físicas e mobiliário	Percentual de melhoria da satisfação dos usuários quanto as instalações físicas e mobiliário.	10%	10%	10%	10%	10%	-	Projeto		
7	Melhorar a comunicação com as partes interessadas	Percentual médio de melhoria da satisfação das partes interessadas com a comunicação.	10%	10%	10%	10%	10%	-	Plano de ação	O grau de satisfação das partes interessadas (<i>força de trabalho, prefeitura, servidores municipais, fornecedores, conselhos, órgãos de controle e entes federativos</i>) com a comunicação deverá ser auferido mediante pesquisas a serem realizadas, anualmente, a partir de 2020. As metas terão como parâmetro o resultado da 1ª pesquisa, a ser realizada até março/2020.	
8	Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas à nível nacional	Índice de aderência do sistema previdenciário a referenciais comparativos: 1. PROGESTÃO 2. ABIPEM		-	100%	-	100%	-	Plano de ação	As avaliações de aderências aos referenciais deverão ser realizadas mediante auditorias internas e externas, conforme programas de auditorias estabelecidos. Os referenciais de gestão do setor previdenciário considerados são: normas, boas práticas, requisitos de certificações e resultados. teóricos e de excelência	

Item	Objetivo/Estratégia	Item de controle	Metas					Referenciais comparativos	Projeto/ Plano de ação	Observação
			2020	2021	2022	2023	2024			
9	Institucionalizar a Gestão Estratégica - GE	Percentual de cumprimento da implementação do plano da GE	100%	-	-	-	-	-	Plano de ação	
10	Implementar Sistema de Gestão de Riscos - GR	Percentual de cumprimento da implementação do plano da GR	100%	-	-	-	-	-	Projeto	

ANEXO III

DESDOBRAMENTO DAS ESTRATÉGIAS E PLANOS
PLANO CORPORATIVO

PLANO CORPORATIVO 2020				
RESPONSÁVEL: DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
<p>Garantir satisfação do servidor da PCR em relação ao sistema de saúde e à previdência municipal</p> <p>ITEM DE CONTROLE:</p> <p>Grau de satisfação dos servidores usuários em relação ao sistema de saúde e previdência</p> <p>META:</p> <p>Deverá ser definida com base na 1ª pesquisa de satisfação do servidor da PCR a ser realizada até março/2020.</p>	1. Promover o desenvolvimento sustentável dos sistemas de saúde e de previdência do servidores	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Percentual de cumprimento do cronograma previsto para 2020	100% até dez/2020
	2. Garantir o controle e qualificação dos gastos do Saúde Recife	GERENTE DE SAÚDE	Taxa per capita de despesa médico hospitalar (R\$)	R\$ 302 até dez/2020
	3. Ampliar a base de receitas do Saúde Recife	DIRETOR PRESIDENTE	Percentual de ampliação	As metas para 2020 a 2024 serão estabelecidas mediante alterações na legislação do SR, reajuste na remuneração do servidor, dentre outros fatores.
	4. Aprimorar o Sistema de Gestão de Pessoas - SGP	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Índice de aderência do SGP à política de GP Índice de melhoria do clima organizacional	25% até dez/2020 10% até dez/2020

PLANO CORPORATIVO 2020				
RESPONSÁVEL: DIRETOR PRESIDENTE				
	5. Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Percentual de melhoria da satisfação dos usuários de TIC Índice de renovação de softwares e hardware	10% até nov/2020 20% até dez/2020
	6. Adequar as instalações físicas e o mobiliário	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Percentual de melhoria da satisfação dos usuários, as instalações físicas e mobiliários	10% até dez/2020
	7. Melhorar a comunicação com as partes interessadas	DIRETOR PRESIDENTE	Percentual médio de melhoria da satisfação das partes interessadas com a comunicação	10% até dez/2020
	8. Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas à nível nacional	DIRETOR PRESIDENTE	Índice de adequação do sistema de gestão a referenciais comparativos 1. PROGESTÃO a) Nível III (manutenção) b) Nível IV 2. ABIPEM	Obs: Foram definidas metas para 2022 e 2024
	9. Institucionalizar a Gestão Estratégica - GE	DIRETOR PRESIDENTE	Percentual de cumprimento do plano de institucionalização da GE	100% até dez/2020
	10. Implementar Sistema de Gestão de Riscos - GR	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Percentual de cumprimento do plano de institucionalização da GR	100% até dez/2020

ANEXO IV

DESDOBRAMENTO DAS ESTRATÉGIAS E PLANOS
1º NÍVEL

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL - 2020				
RESPONSÁVEL: GERENTE DE PREVIDÊNCIA				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
1. Promover o desenvolvimento sustentável dos sistemas de saúde e de previdência dos servidores ITEM DE CONTROLE: Percentual de cumprimento do cronograma previsto para 2020. META: 100% até dez/2020	1.1 Realizar os ajustes pertinentes à Legislação Previdenciária Municipal às alterações decorrentes da Reforma da Previdência	GERENTE JURÍDICA	Prazo	Julho/2020
	1.2 Aprimorar o sistema de banco de dados uniformizado a nível nacional de informações	GERENTE DE PREVIDÊNCIA	Prazo	Julho/2020
	1.3 Implementar política de prevenção a doenças e segurança do trabalho	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Julho/2020
	1.4 Aprimorar estratégias para redução de custos médico-hospitalares	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Porcentagem	Julho/2020
	1.5 Implementar rotina de auditoria de folha da AMPASS e dos benefícios previdenciários	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Agosto/2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: GERENTE DO SAÚDE RECIFE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
<p>2. Garantir o controle e qualificação dos gastos do Saúde Recife</p> <p>ITEM DE CONTROLE:</p> <p>Taxa per capita de despesa médico-hospitalar (R\$)</p> <p>META:</p> <p>R\$ 302 até dez/2020</p>	2.1 Propor ajustes na legislação do SR	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	2.2 Estabelecer política de uso racional do sistema de saúde (incluir prevenção)	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Maió/2020
	2.3 Sistematizar campanhas de conscientização ao uso adequado do sistema	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Periodicidade	Mensal, a partir de maio/2020
	2.4 Aprimorar o controle de uso do sistema de saúde	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
<p>3. Ampliar a base de receitas do Saúde Recife</p> <p>ITEM DE CONTROLE:</p> <p>Percentual de ampliação</p> <p>META:</p> <p>As metas para 2020 a 2024 serão estabelecidas mediante alterações na legislação do SR, reajuste na remuneração do servidor, dentre outros fatores.</p>	3.1 Elaborar a proposta de reformulação da política de contribuição do Saúde Recife com foco na indexação por uso e faixa etária	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	3.2 Propor à PCR a reformulação da política de contribuição do Saúde Recife com foco na indexação por uso e faixa etária	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	3.3 Elaborar minuta de projeto de lei relativo à contribuição do Saúde Recife (aumento da alíquota, incidência da alíquota no 13º, aumento do limite do valor da coparticipação)	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	3.5 Implantar as alterações estabelecidas pela Lei sobre a Contribuição do SR	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Agosto/2020
	3.6 Monitorar a execução e a efetividade das alterações estabelecidas pela citada Lei	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Trimestral, a partir de setembro de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
4. Aprimorar o sistema de gestão de pessoas	4.1 Elaborar política de gestão de pessoas	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Março/2020
ITENS DE CONTROLE: 1. Índice de aderência do SGP à política de GP 2. Índice de melhoria do clima organizacional METAS: 1. 25% até dez/2020 2. 10% até dez/2020	4.2 Articular junto ao conselho de política de pessoal da PCR a autorização para a realização de concurso público	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Em andamento desde outubro/2019
	4.3 Realizar articulação com a Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas visando a sistematização de estudo profissiográfico	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	4.4 Propor à PCR a revisão da estrutura organizacional da gestão de pessoas	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	4.5 Adequar a infraestrutura de gestão de pessoas à estrutura organizacional revisada	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Julho /2020
	4.6 Implementar a política de gestão de pessoas	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Maior/2020
	4.7 Monitorar sistematicamente a execução e a efetividade do plano de gestão de pessoas	VICE DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Trimestral, a partir de junho de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: VICE-DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
<p>5. Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte da Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC</p> <p>ITENS DE CONTROLE:</p> <p>1. Percentual de melhoria da satisfação dos usuários da TI</p> <p>2. Índice de renovação de softwares e hardware</p> <p>METAS:</p> <p>1. 10% até nov/2020</p> <p>2. 20% até dez/2020</p>	5.1 Mapear os processos de TIC	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
	5.2 Atualizar infraestrutura de TIC.	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Maiο/2020
	5.3 Implementar política de tecnologia de informação e comunicação -TIC	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	5.4 Executar plano diretor de informações e comunicações.	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Junho/2020
	5.5 Monitorar a execução e a efetividade do plano de TIC.	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Mensal, a partir de agosto de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
6. Adequar as instalações físicas e o mobiliário	6.1 Realizar diagnóstico da infraestrutura e mobiliário	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Fevereiro/2020
<p>ITEM DE CONTROLE:</p> <p>Percentual de melhoria da satisfação dos usuários quanto as instalações físicas e mobiliário</p> <p>META:</p> <p>10% até dez/2020</p>	6.2 Elaborar termo de referência para adequação da infraestrutura predial	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Abril/2020
	6.3 Contratar serviços de adequação da infraestrutura predial	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Julho/2020
	6.4 Executar os serviços de adequação da infraestrutura predial	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Julho/2020
	6.5 Realizar a aquisição de mobiliário	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Agosto/2020
	6.6 Elaborar plano de manutenção das instalações físicas e do mobiliário	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Fevereiro/2020
	6.7 Monitorar a execução e efetividade do plano de manutenção	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Periodicidade	Trimestral, a partir de março de 2020

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO AMPASS - 2020-2024				
DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: VICE-DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
7. Melhorar a comunicação com as partes interessadas	7.1 Realizar diagnóstico do sistema de comunicação	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
ITEM DE CONTROLE: Percentual médio de melhoria da satisfação das partes interessadas META: 10% até dez/2020	7.2 Elaborar a política de comunicação	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Junho/2020
	7.3 Estabelecer um plano de comunicação	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Julho/2020
	7.4 Promover capacitação de forma sistemática	DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Trimestral, a partir de julho de 2020
	7.5 Monitorar a aplicação e a efetividade do plano de comunicação	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Trimestral, a partir de agosto de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
8. Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas à nível nacional	8.1 Criar comitê de coordenação de Boas Práticas	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
<p>ITEM DE CONTROLE:</p> <p>Índice de aderência do sistema de gestão a referenciais comparativos</p> <p>1. PRÓ-GESTÃO</p> <p>a) Nível III (manutenção)</p> <p>b) Nível IV</p> <p>2. ABIPEM</p> <p>META:</p> <p>Obs.:Foram definidas metas para 2020 a 2024</p>	8.2 Identificar os requisitos do nível IV do PRÓ-GESTÃO	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
	8.3 Realizar diagnóstico	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
	8.4 Capacitar os gestores na interpretação dos requisitos do nível IV do PRÓ-GESTÃO	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
	8.5 Elaborar plano de ação para o nível IV	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	8.6 Monitorar a continuidade das ações já certificadas no nível III e acompanhar a execução e a efetividade do plano de ação para o nível IV, ambos do PRÓ-GESTÃO	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Mensal, partir de abril de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
9. Institucionalizar a Gestão Estratégica - GE	9.1 Criar comitê de coordenação e assessoramento do planejamento estratégico	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Em andamento desde novembro/2019
ITEM DE CONTROLE: Percentual de cumprimento da implementação do plano de GE META: 100% até dez/2020	9.2 Estabelecer o processo de acompanhamento do planejamento estratégico	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Dezembro/2019
	9.3 Definir cronograma de execução das estratégias e planos	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Janeiro/2020
	9.4 Estabelecer cronograma de monitoramento	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Janeiro/2020
	9.5 Comunicar as estratégias e planos	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Janeiro/2020
	9.6 Formalizar o processo de planejamento estratégico mediante portaria	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Janeiro/2020
	9.7 Monitorar a execução e a efetividade do plano estratégico	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Mensal, a partir de fevereiro de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020				
RESPONSÁVEL: VICE - DIRETOR PRESIDENTE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
10. Implementar Sistema de Gestão de Riscos ITEM DE CONTROLE: Percentual de cumprimento da implementação do plano de GR META: 100% até dez/2020	10.1 Elaborar política de gerenciamento de riscos	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Janeiro/2020
	10.2 Criar plano de gerenciamento de riscos	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Janeiro/2020
	10.3 Realizar o treinamento para os gestores e colaboradores nos conceitos, princípios e metodologias de gestão de riscos.	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Março/2020
	10.4 Implementar o plano de gerenciamento de riscos	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Julho/2020
	10.5 Realizar monitoramento, análise e melhoria contínua do plano de gerenciamento de riscos	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Mensal, a partir de agosto de 2020

ANEXO V

DESDOBRAMENTO DAS ESTRATÉGIAS E PLANOS
2º NÍVEL

DIRETRIZES DO 2º NÍVEL- 2020

RESPONSÁVEL: GERENTE JURÍDICA

OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
1.1 Realizar os ajustes pertinentes na legislação previdenciária municipal em razão das alterações decorrentes da reforma da previdência (PEC 06/19)	1.1.1 Analisar a legislação	GERENTE JURÍDICA	Prazo	Em andamento desde outubro/2019
ITEM DE CONTROLE Prazo META: Julho/2020	1.1.2 Elaborar minuta de projeto de lei.	GERENTE JURÍDICA	Prazo	Fevereiro/2020
	1.1.3 Submeter ao Conselho Municipal de Previdência	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
	1.1.4 Acompanhar a tramitação do projeto de lei pelos órgãos competentes	GERENTE JURÍDICA	Periodicidade	Semanal, a partir de fevereiro de 2020
	1.1.5 Elaborar plano de implantação das alterações promovidas pela lei	GERENTE DE PREVIDÊNCIA	Prazo	Abril de 2020
	1.1.6 Implantar plano	GERENTE DE PREVIDÊNCIA	Prazo	Maior de 2020
	1.1.7 Monitorar a execução e efetividade do plano	GESTORA DE CONTROLE INTERNO	Periodicidade	Mensal, a partir de junho de 2020

DIRETRIZES DO 2º NÍVEL- 2020

RESPONSÁVEL: GERENTE DE PREVIDÊNCIA :

OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
1.2 Aprimorar o sistema informatizado do banco de dados a nível nacional	1.2.1 Identificar as demandas de informações cadastrais previdenciárias	GESTOR DA UNIDADE DE CADASTRO E GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	Prazo	Janeiro/2020
ITEM DE CONTROLE: Prazo META: Julho/2020	1.2.2 Identificar as vulnerabilidades do sistema de informações no atendimento às demandas	GESTOR DA UNIDADE DE CADASTRO E GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	Prazo	Janeiro/2020
	1.2.3 Revisar a política de TIC no tocante ao sistema de dados da previdência	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Março /2020
	1.2.4 Estabelecer plano de TIC no tocante ao sistema de dados das demandas previdenciárias	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Abril/2020
	1.2.5 Monitorar a execução e a efetividade do plano de TIC no tocante ao sistema de dados das demandas previdenciárias	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Periodicidade	Mensal, a partir de maio de 2020

DIRETRIZES DO 2º NÍVEL- 2020

RESPONSÁVEL: GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO

OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
1.3 Implementar política de prevenção a doenças e segurança do trabalho	1.3.1 Realizar o diagnóstico do custo decorrente da falta de política de prevenção e segurança do trabalho	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Fevereiro/2020
ITEM DE CONTROLE: Prazo META Agosto/2020	1.3.2 Elaborar minuta de política de prevenção a doenças do servidor da AMPASS	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Março/2020
	1.3.3 Validar proposta de política de prevenção a doenças do servidor da AMPASS junto à PCR.	DIRETOR PRESIDENTE	Prazo	Abril/2020
	1.3.4 Elaborar plano de implantação de política de prevenção a doenças do servidor da AMPASS	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Junho/2020
	1.3.5 Implantar plano de prevenção a doenças do servidor da AMPASS.	GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Prazo	Julho/2020
	1.3.6 Monitorar a execução e a efetividade do plano	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Periodicidade	Trimestral, a partir de agosto de 2020

DIRETRIZES DO 2º NÍVEL - 2020				
RESPONSÁVEL: GERENTE DO SAÚDE RECIFE				
OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
1.4 Aprimorar estratégias para redução de custos médico-hospitalares	1.4.1 Ajustar a legislação do Saúde Recife	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Janeiro/2020
	1.4.2 Desenhar processo de negociação e redução de custos médico-hospitalar	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Abril/2020
ITEM DE CONTROLE: Prazo META: Julho/2020	1.4.3 Estabelecer procedimentos padrões para negociação e redução de custos	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Maió/2020
	1.4.4 Capacitar a equipe para negociação e gestão	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Junho/2020
	1.4.5 Realizar diagnóstico para a adequação da rede	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Abril/2020
	1.4.6 Implementar processo de redução de custos	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Prazo	Junho/2020
	1.4.7 Sistematizar o monitoramento da eficácia da redução de custos	GERENTE DO SAÚDE RECIFE	Periodicidade	Trimestral, a partir de Julho de 2020

DIRETRIZES DO 2º NÍVEL- 2020

RESPONSÁVEL: VICE-DIRETOR PRESIDENTE

OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
1.5 Implementar rotina de auditoria de folha	1.5.1 Estruturar processo de auditoria interna	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Prazo	Fevereiro/2020
<p>ITEM DE CONTROLE:</p> <p>Prazo</p> <p>META:</p> <p>Agosto/2020</p>	1.5.2 Estabelecer padrões de auditoria associados aos processos	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Prazo	Março/2020
	1.5.3 Capacitar auditores internos	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Prazo	Maió/2020
	1.5.4 Institucionalizar programa de auditoria interna	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Prazo	Junho/2020
	1.5.5 Implantar programa de auditoria interna	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Prazo	Julho/2020
	1.5.6 Monitorar a efetividade do programa de auditoria interna	VICE-DIRETOR PRESIDENTE	Periodicidade	Anual, a partir de agosto de 2020

DIRETRIZES DO 1º NÍVEL- 2020

RESPONSÁVEL: VICE-DIRETOR PRESIDENTE

OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
5.2 Atualizar infraestrutura de TIC ITEM DE CONTROLE: Prazo META: Dezembro de 2019	5.2.1 Efetuar levantamento de necessidades de hardware e software	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Janeiro/2020
	5.2.2 Realizar processo licitatório	COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO	Prazo	Junho/2020
	5.2.3 Instalar equipamentos	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Agosto/2020
	5.2.4 Treinar os usuários	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Agosto/2020
	5.2.5 Monitorar a efetividade de modernização da infraestrutura tecnológica	GESTORA DA UNIDADE DE CONTROLE INTERNO	Periodicidade	Mensal, a partir de setembro de 2020

DIRETRIZES DO 2º NÍVEL- 2020

RESPONSÁVEL: GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

OBJETIVO	ESTRATÉGIAS	RESPONSÁVEIS	ITENS DE VERIFICAÇÃO	METAS
5.4 Implementar plano diretor de informações e comunicações.	5.4.1 Identificar as informações necessárias ao processo decisório	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Fevereiro/2020
ITEM DE CONTROLE: Prazo META: Dezembro de 2020	5.4.2 Determinar modelo de processamento de dados	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Março/2020
	5.4.3 Estabelecer estrutura de relatórios gerenciais	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Março/2020
	5.4.4 Definir mecanismos de disseminação de informações de TIC	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Abril/2020
	5.4.5 Elaborar o plano de TIC	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prazo	Junho/2020
	5.4.6 Monitorar a execução e efetividade do plano de TIC	GESTOR DA UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Periodicidade	Semestral, a partir de dezembro de 2020

ANEXO VI

CALENDÁRIO DE REUNIÕES DE AVALIAÇÃO

NÍVEL	MECANISMOS	PERIODICIDADE	ATORES	OBJETIVOS	MÉTODO
Corporativo	Reuniões de Monitoramento	Mensal	Diretoria Executiva	Identificar causas dos desvios em relação às metas associados aos objetivos estratégicos e proposição de ações preventivas e corretivas	Anexo VIII - modelo de relatório de avaliação
1º e 2º Níveis	Reuniões de Monitoramento	Mensal	Gerentes e colaboradores	Identificar causas dos desvios em relação às metas associados aos objetivos estratégicos e proposição de ações preventivas e corretivas	Anexo VIII - modelo de relatório de avaliação

ANEXO VIII

MODELO DE RELATÓRIO DE AVALIAÇÕES

Planejamento Estratégico: 2020 - 2024	Nível:	Comitê:
Ciclo: 2020	Responsável:	Período da avaliação:

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	META	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)

ANEXO IX

PLANO DE COMUNICAÇÃO

Temas para Comunicação	Público alvo	Responsável	Meios de Comunicação	Periodicidade da divulgação	Observações
<ul style="list-style-type: none"> • Missão • Visão • Valores • Estratégias 	Público Interno <ul style="list-style-type: none"> • Todos os colaboradores da AMPASS • Conselhos 	Assessoria de Comunicação da AMPASS	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniões 	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme programação de reuniões das áreas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. A comunicação da missão, visão, valores e estratégias deverá ser realizada tendo como referência o mapa estratégico. 2. Os Planos Corporativos, 1º e 2º níveis, deverão ser disponibilizados para os gestores no <i>Google drive</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • E-mails para as áreas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelo menos uma vez ao ano 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Portal 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Banners 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Tela de computadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Cartilha 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuição anual 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Solenidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme calendário estabelecido 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Seminários internos 	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme programação estabelecida 	
	Público externo <ul style="list-style-type: none"> • Prefeitura • Servidores municipais assistidos pela AMPASS • Fornecedores • Órgãos de controle • Mídia 	Assessoria de Comunicação da AMPASS	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniões 	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme programa de reuniões externas 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Portal 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Cartilha 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuição anual 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Seminários externos 	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme programação estabelecida. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Imprensa 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelo menos uma vez por ano 	

PARTICIPANTES

Diretoria- Executiva

Manoel Carneiro Soares Cardoso
Francisco Canindé Antunes Furtado Júnior
Anna Paula Almeida Nunes e Silva
Élcio Ricardo Leite Guimarães
Fernanda Albuquerque Paes Barreto
José Marcos Alves de Barros
Mariana Trigueiro de Freitas

Chefe de Divisão

André Luiz Martins Correia Da Silva
Anderson Carlos Gomes De Oliveira
Cassia Valeria De Oliveira
Dalka Duque De Sá Ferraz Burgos
Edson José Batista De Oliveira
Gerson Cruz Santos
Gustavo Lins Dourado
Márcia De Sá Carvalho Machado
Paulo Rogério Pereira Torreão
Roberto Soares Da Silva
Velma Lucia Cabral De Brito
Sandra Maria Gomes Galindo
Silvana Maria Lopes Da Silva

Gestor de Unidade

Américo de Oliveira Machado Júnior
Fernando Antônio Reis de Oliveira
Juliana Cottard Giestosa
Maria Luíza Brandão Ramos Paiva
Messias Francisco Pereira Filho

Assessoria

Aryen Apoena Moreira Mendes
Rebeca Talamatu de Barros Dantas

Revisão de Texto

Evanise Leal de Andrade Veras
Valdeci Alves de Souza Silva

Consultor do Sistema de Gestão e Qualidade

Manoel Ferreira da Silva



**Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à
Saúde dos Servidores - AMPASS**

Contato: (81) 3355-1601/1650

Site: www.reciprev.recife.pe.gov.br

**Endereço: Av. Manoel Borba, 488 - Boa Vista,
Recife, -PE, CEP: 50070-000**