

PLANO ESTRATÉGICO 2013 - 2016

Recife, dezembro de 2013



POR VOCÊ, TRABALHANDO SEM PARAR.



CUIDANDO DA SAÚDE DE QUEM
CUIDA DA NOSSA CIDADE.

SAÚDE RECIFE
PREV

SAÚDE RECIFE
PREV
Município de Recife
Secretaria Municipal de Saúde

Geraldo Júlio de Mello Filho

Prefeito da Cidade 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

Presidente da Autarquia Municipal de Previdência e
Assistência à Saúde dos Servidores

Francisco Canindé Antunes Furtado Júnior

Diretor Executivo da Autarquia de Previdência e
Assistência à Saúde dos Servidores

José Marcos Alves de Barros

Gerente de Investimentos da Autarquia Municipal de
Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores

Márcio Araújo Acioli

Gerente Administrativo e Financeiro da Autarquia
Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos
Servidores

Anna Paula Almeida Nunes e Silva

Gerente de Previdência da Autarquia Municipal de
Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores

Ana Maria Bezerra Cavalcanti Marques

Gerente de Saúde da Autarquia Municipal de
Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores

Mariana Trigueiro de Freitas

Gerente Jurídico da Autarquia Municipal de Previdência
e Assistência à Saúde dos Servidores



MENSAGEM DO PRESIDENTE DA AUTARQUIA MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

A Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores, vinculada à Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas, núcleo central do sistema de Recursos Humanos do Governo Municipal do Recife, alinha-se às diretrizes do seu Poder Executivo, valendo-se da busca da Qualidade Total ou Excelência Organizacional como estratégia de execução sustentável das atividades públicas de sua competência, diretamente alimentada pelas pessoas dos seus níveis hierárquicos de Gestão, Estratégico, Tático e Operacional, assim como na própria Entidade pública estendida aos seus fornecedores e parceiros.

Nesse sentido, apresentamos o Planejamento Estratégico Situacional da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores – PES-AMPASS para o Quadriênio 2013 – 2016, ferramenta de gestão apropriada ao estabelecimento dos objetivos e metas da Entidade, a partir de estratégias predefinidas, à elaboração

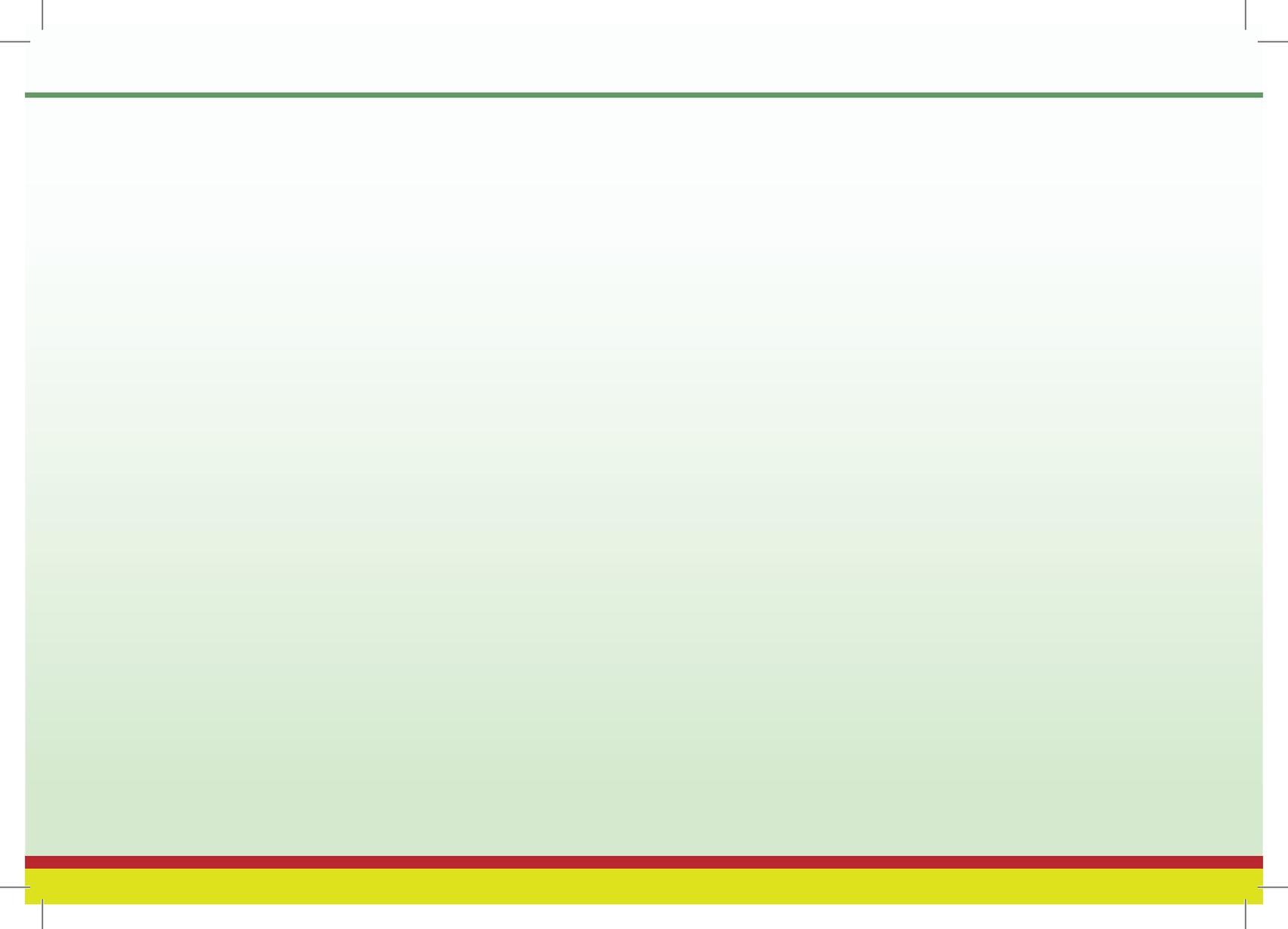
de planos que se transformem em ações com vistas a proporcionar sustentabilidade aos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS e de Assistência à Saúde dos Servidores, em face de sua filosofia gerencial, cuja implantação passa pela compreensão dos três conceitos fundamentais: eficiência, eficácia e efetividade.

E prosseguimos confiantes no sucesso frente aos desafios de transparência e sustentabilidade dos Sistemas de Previdência e de Assistência à Saúde do Servidor do Município do Recife.

Recife, dezembro de 2013.

Manoel Carneiro Soares Cardoso

Diretor-Presidente



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. METODOLOGIA.....	10
3. DIAGNÓSTICO	13
3.1. Forças	13
3.2 Fraquezas.....	13
3.3. Oportunidades	13
3.4. Ameaças.....	14
4. IDENTIDADE DA AUTARQUIA	14
4.1 Missão	14
4.2 Valores.....	14
5. VISÃO	15
6. MACROESTRATÉGIAS.....	15
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	15
8. DESDOBRAMENTO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EM METAS E AÇÕES.....	19
9. CALENDÁRIO DE REUNIÕES E AVALIAÇÕES	27
10. MAPA ESTRATÉGICO.....	28
11. VETORES DE TENDÊNCIA.....	29
12. PARTICIPANTES.....	31

1. INTRODUÇÃO

Dispondo sobre a adequação da estrutura da administração direta e indireta do município do Recife às novas diretrizes administrativas, a Lei nº 17.855, de 1º de janeiro de 2013 delinea a estrutura descentralizada de que dispõe seu Poder Executivo para executar diretamente as atividades públicas de sua competência, composta com a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores, entidade com personalidade jurídica de direito público e atribuições previstas na Lei 16.729, de 27 de dezembro de 2001, e alterações, combinadas com as inovações contidas na Lei nº 17.108, de 10 de agosto de 2005, gestora dos Sistemas Próprios de Previdência Social e de Assistência à Saúde do Servidor do Município do Recife.

Legatária da Autarquia Previdenciária do Município do Recife – RECIPIREV, de que trata a Lei nº 16.729, de 27 de dezembro de 2001, designando-a gestora do seu Sistema Previdenciário, o qual através da Lei Nº 17.142, de 2 de dezembro de 2005, foi reestruturado o Regime Próprio de Previdência Social do Município do Recife – RPPS, de que trata o Art. 40 da Constituição Federal, fixando seus princípios, forma de custeio, benefícios e beneficiários, por eficácia do Art. 49 da Lei nº 17.108, de 10 de agosto de 2005, passa a ser denominada de Au-

tarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores.

Igualmente tem como encargo a gestão do Sistema de Assistência à Saúde do Servidor, neste caso por meio do seu Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife – SAÚDE-RECIFE, instituído pela Lei Nº 17.082, de 14 de janeiro de 2005, com atuação regida pelas normas de Administração Pública, normas gerais de previdência e de saúde, pela normatização municipal, bem como aquelas fixadas nos seus regulamentos, conforme o Art. 50 da Lei nº 17.108, de 10 de agosto de 2005.

Nesse sentido o Regime Próprio de Previdência Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos os beneficiários legalmente definidos e compreende um conjunto de benefícios que têm como finalidade dar proteção à maternidade e à família e garantir os meios de subsistência nos eventos de invalidez, doenças consideradas graves, contagiosas ou incuráveis, estabelecidas pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, acidente em serviço, idade avançada, reclusão e morte.

Enquanto que o Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife – SAÚDE-RECIFE destina-se à prestação de assistência à saúde, à reali-

zação de ações da medicina preventiva e curativa, desenvolvidas em regime de autogestão, com vistas ao bem-estar dos Servidores da Administração Direta e Indireta do Município do Recife, intitulados beneficiários titulares, assim como dos seus beneficiários dependentes econômicos, regularmente inscritos, incrementando as condições de proteção e promoção da saúde, como pressupostos de uma vida digna e com qualidade.

Nessa messe, a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores envolve no seu Plano Estratégico para o Quadriênio 2013-2016, a formulação dos seus objetivos institucionais, as suas políticas e estratégias necessárias ao alcance da sua Visão, considerando os ambientes interno e externo à Entidade e seu desenvolvimento esperado, além das premissas básicas que deve respeitar para coerência e sustentação do processo, com vistas a proporcionar sustentabilidade e qualidade aos Sistemas de Previdência e de Assistência à Saúde do Servidor do Município do Recife.

Recepcionar e implementar as estratégias do Poder Executivo Municipal, do Ministério da Previdência Social - MPS e da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, concernentes à identificação de novos ativos para capitalização do sistema de previdência; do fomento à cultura do equilíbrio econômico e atuarial; a melhoria

do processo de compensação previdenciária, ao modelo assistencial de saúde; à rede de atendimento, às operadoras do sistema de saúde suplementar e à saúde do servidor.

Também da “sustentabilidade socioambiental”, inclusa na Agenda Regulatória da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, para o biênio 2013/2014, da busca de investimentos no setor produtivo como fomento à economia local e regional, à incorporação de critérios nas atividades administrativas e operacionais da Autarquia, reduzindo o uso de materiais, água, esgoto, energia elétrica e melhorando a qualidade e vida dos seus servidores e colaboradores.

2. METODOLOGIA

Em consonância com o que há de mais moderno no orbe em termos de Planejamento Estratégico, as quatro etapas desta ferramenta de gestão da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife foram ordenadas de forma integrada e complementar uma da outra, estreando com a análise da Autarquia para identificação da sua realidade e do seu universo relacional, incluindo variáveis internas e externas, bem como das suas diretrizes, com vista ao estabelecimento da sua atividade, seus serviços ou produtos e os seus objetivos, pré-requisito para a elaboração das suas Estratégias, Metas e Ações e das viabilidades para o atendimento aos seus respectivos objetivos.

Igualmente, foram estabelecidos os controles estratégicos, táticos e operacionais do planejamento estratégico através do monitoramento e avaliação, de métricas ou medição de desempenho e da adoção de posturas corretivas para os possíveis desvios.

A metodologia participativa legitimou o compartilhamento com servidores de todos os níveis hierárquicos de Gestão, Estratégico, Tático e Operacional, buscando

privilegiar o consenso, a vivência e a experiência de cada um em cada uma das áreas envolvidas, integrando conhecimentos de todas as gerências de forma consensual e madura.

Sob encaminhamento do Presidente e do Gerente de Investimentos, foram realizadas sucessivas reuniões com as equipes de cada Gerência, e com toda a Diretoria e Presidência, cuidando-se de definir a situação atual, diagnóstico dos ambientes interno e externo da Autarquia, seus pontos fortes ou forças, fracos ou fraquezas, além das oportunidades e ameaças, priorizando-se por consenso, o escalonamento daquelas de maior significância.

Em face dos objetivos predeterminados de melhoria contínua da Autarquia, tomou-se por mútuo a técnica de dinâmica de grupo brainstorming, método criado nos Estados Unidos pelo publicitário Alex Osborn, para testar e explorar a capacidade criativa de indivíduos ou grupos e utilizada na gestão da qualidade empresarial, como a ferramenta “Tempestade de ideias”, aplicando-a à formação de equipes constituídas por servidores, com vista à emissão de ideias mediante estímulo da criatividade em quantidade e qualidade, que por via da convergência foram selecionadas, agrupadas e avaliadas.

Para construção dos cenários de macroestratégias, erigidos à condição de modelo para análises estratégicas, foram enfocadas as funções autárquicas e direcionada a abordagem para os seus objetivos institucionais, sua Missão e Visão e as políticas públicas atuais e futuras.

Consequente à concepção das macroestratégias foram definidos os Objetivos Estratégicos da Autarquia, a partir dos seus ambientes interno e externo, fundamentalmente com base nas fases: análises e diretrizes organizacionais, os quais foram desdobrados em Metas e Ações.

Em suma, foram explanados os procedimentos e os caminhos necessários para a realização do Planejamento Estratégico da Autarquia, todo o material revisado e tratado com os envolvidos, até a obtenção de consenso relacionado aos objetivos. Para análise dos cenários foi utilizada a ferramenta Análise Swot, e por fim estabelecidas as metas, ações e responsáveis, além dos respectivos instrumentos de acompanhamentos e controle das ações predefinidas de acordo com os prazos preestabelecidos com a Presidência da Autarquia, quais sejam: Indicadores de Desempenho.

O desdobramento da estratégia organizacional em Indicadores de Desempenho, assim como sua guarda por

setores diferenciados, consiste na forma pela qual a Autarquia visa produzir o equilíbrio de tarefas e estabelecer a sinergia necessária para que toda sua estrutura esteja envolvida e interagindo de forma conjunta.

Para possibilitar a associação das medidas de desempenho a uma ordem lógica de funcionamento da Estratégia Organizacional, ou seja, integrar logicamente a apresentação dos Indicadores de Desempenho, e exibir à Autarquia uma seqüência coerente de atuações, o Mapa Estratégico resume um conjunto de ações de causa e efeito para o alcance dos seus objetivos estratégicos sob a metodologia de medição e gestão de desempenho do Balanced Scorecard, desenvolvida pelos professores da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, em 1992.

Por se tratar de administração pública, tomadas as quatro perspectivas do Balanced Scorecard, para este caso, aquela referente aos Clientes/Contribuintes foi erigida à condição de destaque na Estratégia Organizacional, invertendo-se a ordem para figurar no topo do Mapa Estratégico, seguida daquelas: Financeira, Processos Internos e Aprendizagem e Crescimento.

Nesse diapasão, os temas a seguir foram tratados por grupos de trabalho integrados por gestores e servidores

outros da Instituição, assim como representantes das suas entidades de classe, o que lhes imprime legitimidade e aderência.

Em suma, foram tratados pelos grupos de trabalho integrados pela Presidência, Diretoria, Gerentes e por servidores outros da Autarquia, os seguintes temas:

- a) Definição da situação atual (diagnóstico), assimilação das forças, fraquezas, ameaças e oportunidades da Autarquia;
- b) Identidade organizacional compreendendo a Missão e Valores;
- c) Afirmação da situação desejada traduzida na Visão de futuro da Autarquia;
- d) Demarcação das macroestratégias;
- e) Definição dos objetivos estratégicos com vista ao alcance da Visão;
- f) Conferência do Mapa Estratégico, representação visual para a integração dos objetivos da Autarquia nas quatro perspectivas da metodologia do Balanced Scorecard – BSC, Financeira, Clientes, Processos Internos e Aprendizagem e Crescimento;

g) Desdobramento dos Objetivos Estratégicos em Metas e Ações, acopladas ao Cronograma, Responsáveis, Itens de Controle e de Verificação;

h) Validação do produto do processo;

i) Acepção de calendário de monitoramento e avaliação dos resultados do Plano Estratégico.

3. DIAGNÓSTICO

AMBIENTE INTERNO

3.1. FORÇAS

- 3.1.1 Apoio da Prefeitura da Cidade do Recife;
- 3.1.2 Priorização do sistema de saúde;
- 3.1.3 Modelo de Gestão Compartilhada;
- 3.1.4 Modelo de Gestão por Competências;
- 3.1.5 Visão de responsabilidade social;
- 3.1.6 Motivação dos servidores;
- 3.1.7 Diversidade de perfis profissiográficos;
- 3.1.8 Trabalho em equipe;
- 3.1.9 Transparência das demonstrações para a sociedade;
- 3.1.10 Garantia de Aposentadoria;
- 3.1.11 Melhoria na prestação dos serviços;
- 3.1.12 Profissionalização dos gestores públicos.

3.2. FRAQUEZAS

- 3.2.1 Baixa remuneração dos servidores;
- 3.2.2 Ausência de controles internos;

3.2.3 Ausência de bases de dados consistentes;

3.2.4 Arquivos físicos com problemas;

3.2.5 Lentidão dos processos em face de peculiaridades da gestão previdenciária;

3.2.6 Inexistência de uniformização dos sistemas informáticos;

3.2.7 Ausência de portal corporativo;

3.2.8 Imperativo de melhoria da infraestrutura da Autarquia: máquinas, equipamentos, material, cabeamentos, etc.;

3.2.9 Precariedade nas Tecnologias de Informação e Comunicação;

3.2.10 Parcos investimentos em capacitação.

AMBIENTE EXTERNO

3.3. OPORTUNIDADES

3.3.1 Crescimento dos RPPS em todo Brasil;

3.3.2 Controle atuarial do passivo da RECIPIREV;

3.3.3 Ambiente político favorável;

3.3.4 Padronização das regras de Previdência, pelo Ministério da Previdência Social;

- 3.3.5 Existência de qualificadas ferramentas de gestão;
- 3.3.6 Oferta de melhores fundos pelos Gestores de Recursos;
- 3.3.7 Aumento da idade limite de aposentadoria;
- 3.3.8 Programa de valorização da terceira idade;
- 3.3.9 Intercâmbio de experiências;
- 3.3.10 Entidades de classe e sindicatos.

3.4. AMEAÇAS

- 3.4.1 Mudanças de comandos políticos;
- 3.4.2 Legislações na prática prejudiciais aos RPP'S;
- 3.4.3 Engessamento das aplicações dos ativos na previdência;
- 3.4.4 Maior custo previdenciário;
- 3.4.5 Crescimento populacional
- 3.4.6 Recorrência de fraude previdenciária;
- 3.4.7 Pensões e aposentadorias antecipadas.

4. IDENTIDADE DA AUTARQUIA

4.1. MISSÃO:

Garantir ao servidor do Município do Recife, Previdência e Assistência à Saúde sustentáveis e identificadas com os valores individuais e coletivos.

4.2. VALORES

- Ética;
- Lealdade;
- Disciplina;
- Transparência;
- Determinação;
- Profissionalismo;
- Credibilidade;
- Solidariedade.

5. VISÃO

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

6. MACROESTRATÉGIAS:

1. Estruturação e Sustentabilidade do RPPS e do SAÚDE-RECIFE;
2. Desenvolvimento institucional da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;
3. Gerenciamento eficiente e eficaz dos processos da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;
4. Valorização dos recursos humanos da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

I - Promover o desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, dos servidores do município do Recife:

AÇÕES:

1. Proporcionar sustentabilidade ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, dos servidores do município do Recife;
2. Capitalizar o Sistema de Previdência dos servidores do município do Recife por meio da identificação de novos ativos;
3. Criar e implementar critérios à preservação do equilíbrio financeiro e atuarial;
4. Realizar Censo Previdenciário;
5. Revisar os contratos com prestadores de serviços, a tabela para pagamento de honorários médicos e demais custos suportados pelo Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;
6. Implantar Controle Interno.

II - Desenvolver mediante convênios, atividades e projetos em conjunto com outros entes federados,

visando à otimização de procedimentos, aumento da receita e redução de custos da Autarquia.

AÇÕES:

1. Firmar contratos, convênios ou termos de cooperação com organismos públicos ou particulares, nacionais, internacionais e estrangeiros em áreas pertinentes ao seu âmbito de atuação;
2. Incrementar o Regime de Autogestão dos recursos através de convênios e/ou contratos firmados com profissionais e/ou entidades da rede pública ou privada de assistência à saúde;
3. Gerar recursos para o Regime Próprio de Previdência dos Servidores do Município do Recife, através da compensação previdenciária advinda do repasse do valor referente à contribuição feita pelo trabalhador ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, administrado pelo INSS.

III - Produzir o equilíbrio econômico-financeiro e atuarial do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife - SAÚDE-RECIFE.

AÇÕES:

1. Promover o equilíbrio econômico-financeiro do Saúde Recife;

2. Realizar a captação para credenciamento de novos e manter os atuais prestadores de serviços de saúde para ampliar a assistência aos beneficiários do Saúde Recife;

3. Arregimentar servidores da Prefeitura da Cidade do Recife para desenvolver atividades no Saúde Recife;

4. Definir modelo assistencial do Saúde Recife;

5. Implantar ações de saúde e administrativas decorrentes da análise do resultado da pesquisa do perfil de saúde 2013

IV - Criar e Implementar uma Política de Recursos Humanos para a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife:

AÇÕES:

1. Definir a Política de Recursos Humanos para a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;

2. Criar o Quadro Próprio de Pessoal Permanente da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;

3. Capacitar continuamente os servidores da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;

4. Criar e medir anualmente, por meio de pesquisa qualitativa, o Índice de Satisfação do Servidor da Autarquia.

V - Implementar práticas de atendimento ao público, com vista ao melhoramento da sua qualidade:

AÇÕES:

1. Buscar a excelência na prestação do serviço público da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;

2. Preparar e implementar Procedimento Operacional Padrão (POP), (roteiro padronizado) para orientar o servidor da Autarquia na realização de suas atividades;

3. Elaborar e implantar Manual de Procedimentos originado do fluxograma da Autarquia;

4. Publicar cartilha: Previdência e Saúde;

5. Implantar Ouvidoria na Autarquia;

VI - Adequar as instalações físicas e o mobiliário da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife – RECIPREV às suas estratégias:

AÇÕES:

1. Realizar diagnóstico das condições das instalações físicas e mobiliários da Autarquia;

2. Elaborar Planos de reestruturação e de aquisição de mobiliário para a Autarquia, com base no diagnóstico das necessidades recorrentes;

3. Viabilizar recursos para a implementação dos Planos de Reestruturação e Mobiliário da Autarquia;

4. Executar os Planos de Reestruturação e de Mobiliário da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

VII - Incrementar a área de desenvolvimento e suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife:

AÇÕES:

1. Realizar levantamento das necessidades de TIC na Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;
2. Modernizar o parque Tecnológico da Autarquia;
3. Adquirir sistema de cálculo e concessão de benefícios;
4. Revisar o sistema de Informação que controla todas as atividades de Saúde.

VIII - Fortalecer institucionalmente a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife**AÇÕES:**

1. Encaminhar a elaboração e atualização de espécies normativas relacionadas à estrutura administrativa, de pessoal e de atribuições da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife,
2. Criar e implantar o Regimento Interno da Autar-

quia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;

3. Fomentar a revisão da Legislação de Saúde;
4. Criar e medir anualmente, por meio de pesquisa qualitativa, o Índice de Satisfação dos Beneficiários da Autarquia.

8. DESDOBRAMENTO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EM METAS E AÇÕES.

MACROESTRATÉGIA Nº 1. Estruturação e Sustentabilidade do RPPS e do SAÚDE-RECIFE. **META 1.1:** Promover 100% do desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, dos servidores do município do Recife, até dezembro de 2016.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO
	2013	2014			2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD			
1. Proporcionar sustentabilidade ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, dos servidores do município do Recife;											Presidência	Percentual do cronograma cumprido	Prazo
2. Capitalizar o Sistema de Previdência dos servidores do município do Recife por meio da identificação de novos ativos;											Diretoria de Investimentos		
3. Criar e implementar critérios à preservação do equilíbrio financeiro e atuarial;											Diretoria Executiva		
4. Realizar Censo Previdenciário;											Gerência de Previdência		
5. Revisar os contratos com prestadores de serviço, a tabela para pagamento de honorários médicos e demais custos suportados pelo Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife;											Gerência Administrativa e Financeira, Gerência de Saúde e Gerência Jurídica.		
6. Implantar Controle Interno.											Presidência		

MACROESTRATÉGIA Nº 1. Estruturação e Sustentabilidade do RPPS e do SAÚDE-RECIFE. **META 1.2:** Desenvolver, até dezembro de 2014, convênios, atividades e projetos em conjunto com outros entes federados, visando à otimização de procedimentos, aumento da receita e redução de custos da Autarquia.

AÇÕES	PERÍODO											RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO
	2013	2014			2015			2016						
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD				
1. Firmar contratos, convênios ou termos de cooperação com organismos públicos ou particulares, nacionais, internacionais e estrangeiros em áreas pertinentes ao seu âmbito de atuação.												Diretoria Executiva	Percentual do cronograma cumprido	Prazo
2. Incrementar o Regime de Autogestão dos recursos através de convênios e/ ou contratos firmados com profissionais e/ou entidades da rede pública ou privada de assistência à saúde.														
3. Gerar recursos para o Regime Próprio de Previdência dos Servidores do Município do Recife, através da compensação previdenciária advinda do repasse do valor referente à contribuição feita pelo trabalhador ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, administrado pelo INSS.												Diretoria Executiva	Percentual do cronograma cumprido	Prazo

MACROESTRATÉGIA Nº 1. Estruturação e Sustentabilidade do RPPS e do SAÚDE-RECIFE. **META 1.3:** Produzir 100% de equilíbrio econômico-financeiro e atuarial do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife - SAÚDE-RECIFE, até dezembro de 2016.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO	
	2013		2014			2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD				
1. Promover o equilíbrio financeiro do Saúde Recife												Presidência	Percentual do cronograma cumprido	Prazo
2. Realizar a captação para credenciamento de novos e manter os atuais prestadores de serviços de saúde para ampliar a assistência aos beneficiários do Saúde Recife.												Unidade de Rede Credenciada e Unidade Operacional de Atenção à Saúde		
3. Arregimentar servidores da Prefeitura da Cidade do Recife para desenvolver atividades no Saúde Recife.												Presidência e Gerência de Saúde		
4. Definir modelo assistencial do Saúde Recife.												Gestor Municipal		
5. Implantar ações de saúde e administrativas decorrentes da análise do resultado da pesquisa do perfil de saúde 2013.												Gerência de Saúde		

MACROESTRATÉGIA Nº 2. Desenvolvimento institucional da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.PE.

META 2.1: Fortalecer institucionalmente a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife, até dezembro de 2016.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO
	2013	2014			2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD			
1. Encaminhar a elaboração e atualização de espécies normativas relacionadas à estrutura administrativa, de pessoal e de atribuições à Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Presidência	Percentual do cronograma cumprido	Prazo
2. Criar e implantar o Regimento Interno da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.													
3. Fomentar a revisão da Legislação de Saúde.											Gerência de Saúde		
4. Criar e medir anualmente, por meio de pesquisa qualitativa, o Índice de Satisfação dos Beneficiários da Autarquia.											Gerência de Saúde e Previdência	Percentual	

MACROESTRATÉGIA Nº 2. Desenvolvimento institucional da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

META 2.2: Criar e implementar, até julho de 2014, Guia de Boas Práticas na gestão do atendimento ao público, com vista ao melhoramento da sua qualidade.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO
	2013		2014		2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD			
1. Buscar a excelência na prestação do serviço público da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Diretoria Executiva	Percentual	Prazo
2. Preparar e implementar Procedimento Operacional Padrão (POP). (roteiro padronizado) para orientar o servidor da Autarquia na realização de suas atividades.											Gerência Administrativa e Financeira	Prazo	
3. Elaborar e implantar Manual de Procedimentos originado do fluxograma da Autarquia.											Gerência Administrativa e Financeira	Prazo	
4. Publicar cartilha: Previdência e Saúde.											Gerência de Previdência e Saúde	Prazo	
5. Implantar Ouvidoria na Autarquia											Presidência	Prazo	

MACROESTRATÉGIA Nº 3. Gerenciamento eficiente e eficaz dos processos da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

META 3.1: Incrementar a área de desenvolvimento e suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife, até dezembro de 2014.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO		
	2013			2014			2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD					
1. Realizar levantamento das necessidades de TIC na Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Gerência Administrativa e Financeira	Prazo	Prazo		
2. Modernizar o parque Tecnológico da Autarquia.											Gerência Administrativa e Financeira	Prazo			
3. Adquirir sistema de cálculo e concessão de benefícios.											Gerência Administrativa e Financeira	Prazo			
4. Revisar o sistema de Informação que controla todas as atividades de Saúde.											Gerência de Previdência e Saúde	Prazo			

MACROESTRATÉGIA Nº 3. Gerenciamento eficiente e eficaz dos processos da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

META 3.2: Adequar, até agosto de 2015, 100% das instalações físicas e do mobiliário da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife – RECIPIREV às suas estratégias.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO
	2013	2014			2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD			
1. Realizar diagnóstico das condições das instalações físicas e mobiliários da Autarquia.											Gerência Administrativa e Financeira	Percentual	Prazo
2. Elaborar Planos de reestruturação e de aquisição de mobiliário para a Autarquia, com base no diagnóstico das necessidades recorrentes.											Gerência Administrativa e Financeira	Percentual	
3. Viabilizar recursos para a implementação dos Planos de Reestruturação e Mobiliário da Autarquia.											Presidência	Percentual	
4. Executar os Planos de Reestruturação e de Mobiliário da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Gerência de Previdência e Saúde	Percentual	

MACROESTRATÉGIA Nº 4. Valorização dos recursos humanos da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.

META 4.1: Criar e Implementar uma Política de Recursos Humanos para a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife até dezembro de 2016.

AÇÕES	PERÍODO										RESPONSÁVEL	ITEM DE CONTROLE	ITEM DE VERIFICAÇÃO
	2013	2014			2015			2016					
	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD	1º QD	2º QD	3º QD			
1. Definir a Política de Recursos Humanos para a Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Presidência	Percentual do cronograma cumprido	Prazo
2. Criar o Quadro Próprio de Pessoal Permanente da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Presidência		Prazo
3. Capacitar continuamente os servidores da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.											Todas as Gerências		Percentual
4. Criar e medir anualmente, por meio de pesquisa qualitativa, o Índice de Satisfação do Servidor da Autarquia.											Presidência		Percentual

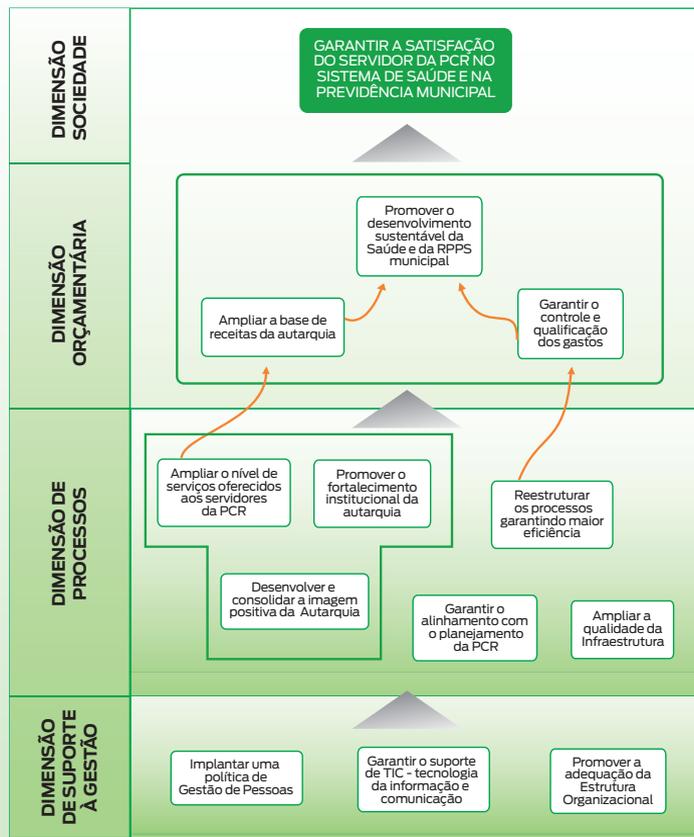
9. CALENDÁRIO DE REUNIÕES DE AVALIAÇÃO

RESPONSÁVEIS:

TEMA: Monitoramento e Avaliação das ações inseridas no PESRECIPIREV - 2013/2016 de acordo com os prazos preestabelecidos, mediante análise crítica sistemática conforme calendário de reuniões a seguir:

NÍVEL	PERIODICIDADE	STAKEHOLDERS (ATORES)	OBJETIVO
1º	MENSAL	PRESIDÊNCIA, DIRETORIA EXECUTIVA E GERENTES DA AUTARQUIA	Análise crítica sistemática do desempenho institucional na execução do PESRECIPIREV - 2013/2016
2º	SEMANAL	DIRETOR EXECUTIVO E GERENTES DA AUTARQUIA	

10. MAPA ESTRATÉGICO



11. VETORES DE TENDÊNCIA

RESPONSÁVEIS:

TEMA: Monitoramento e Avaliação das ações inseridas no PESRECIPIREV - 2013/2016 de acordo com os prazos preestabelecidos, mediante análise crítica sistemática conforme calendário de reuniões a seguir:

ITEM	CATEGORIA	O QUE O SERVIDOR ESPERA	O QUE SIGNIFICA
1	FUNCIONALIDADE		
1.1	Manutenção do sistema de saúde e previdência		Que o sistema de previdência e de Saúde seja autossustentável e que possa garantir a segurança do servidor municipal e da sua família com dignidade e respeito
1.2	Existência e Competência do quadro de servidores da autarquia		Que a autarquia possua um quadro de pessoal próprio e qualificado para a garantia da qualidade no atendimento das suas demandas
2	QUALIDADE		
2.1	Qualidade nas Informações prestadas sobre procedimentos		Que as informações prestadas ao servidor estejam garantidas por mecanismos de acompanhamento e controle
2.2	Qualidade na infraestrutura para o atendimento		Que a infraestrutura da Autarquia seja adequada tanto para a realização dos processos de trabalho quanto para o atendimento dos servidores
2.3	Qualidade das informações na WEB		Que a Autarquia ofereça, via web, informações relevantes e precisas garantindo as opções dos servidores para a tomada de decisões
3	CUSTO		
3.1	Contribuição compatível com o equilíbrio financeiro e atuarial		Que o volume de contribuição do servidor seja coerente com o equilíbrio financeiro e atuarial

ÍTEM	CATEGORIA	O QUE O SERVIDOR ESPERA	O QUE SIGNIFICA
4	TEMPO		
4.1	Agilidade na concessão dos benefícios		Que os processos de concessão de benefícios e serviços de saúde sejam ágeis e precisos causando o máximo de satisfação ao servidor municipal
5	IMAGEM		
5.1	A imagem da Autarquia seja de garantia da segurança da futura aposentadoria		Que a Autarquia ofereça uma imagem de solidez, confiança, austeridade na gestão das contas e sustentabilidade no longo prazo, para aumentar o nível de confiança e contribuição do servidor
5.2	A imagem da prefeitura da cidade do Recife trabalhando pela qualidade de vida do servidor municipal		Que o servidor possa associar a imagem da prefeitura da cidade do Recife à Autarquia com o intuito de perceber o alinhamento estratégico das duas instituições
6	LOCALIZAÇÃO		
6.1	Que a Autarquia possa estar acessível, mais perto do servidor, seja presencialmente, seja via Web		Que a Autarquia possa estar próxima do servidor municipal, seja na Web, seja presencialmente, maximizando a percepção de apoio e proximidade
7	RELACIONAMENTO		
7.1	Excelente nível de serviço nas demandas do servidor ativo		Que o servidor da ativa possa receber um serviço com um nível de qualidade alinhado com a excelência
7.2	Excelente nível de serviço nas demandas do servidor aposentado		Que o servidor aposentado possa receber um serviço com um nível de qualidade alinhado com a excelência

12. PARTICIPANTES

EQUIPES TÉCNICA E OPERACIONAL

Gestores da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores

Manoel Carneiro Soares Cardoso

Francisco Canindé Antunes Furtado Júnior

José Marcos Alves de Barros

Márcio Araújo Acioli

Anna Paula Almeida Nunes e Silva

Ana Maria Bezerra Cavalcanti Marques

Mariana Trigueiro de Freitas

Consultores de Sistema de Gestão e Qualidade

Manoel Ferreira da Silva

Paulo Azevedo de Oliveira Magalhães Filho

Colaboradora e Apoio

Margareth de Carvalho Sá

Revisão de texto

Evanise Leal de Andrade Veras

RECI
PREV

SAÚDE
RECIFE



RECIFE
PREFEITURA DA CIDADE

POR VOCÊ, TRABALHANDO SEM PARAR.