



# REVISÃO 2022

## PLANEJAMENTO

## ESTRATÉGICO



*Diretoria Executiva*

*Manoel Carneiro Soares Cardoso  
Diretor-Presidente*

*Francisco Canindé Antunes Furtado Jr  
Vice Diretor-Presidente*

*José Marcos Alves de Barros  
Gerente-Geral de Investimentos*

*Élcio Ricardo Leite Guimarães  
Gerente Administrativo e Financeiro*

*Anna Paula Almeida Nunes e Silva  
Gerente de Previdência*

*Fernanda Albuquerque Paes Barreto  
Gerente do Saúde Recife*

*Maria Luiza Brandão Ramos Paiva  
Gerente de Processos e Cadastros*

*Grupo de Trabalho desta Revisão*

*Rebeca de Souza Alves Machado  
Rafaela de Moura Salgado B. da Silva*

*Dezembro de 2022*



## APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico surge da necessidade de analisar o passado e planejar no presente para que se possa realizar no futuro de modo a satisfazer seus objetivos.

Esta revisão do Planejamento Estratégico Situacional (PES) 2020-2024 da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município (Ampass), realizada em dezembro de 2022, objetiva reavaliar se as condições gerenciais pactuadas na revisão ocorrida em 2021 continuam adequadas para assegurar a continuidade da boa gestão dos sistemas de Previdência e de Assistência à Saúde dos servidores do Município do Recife, e se estão em conformidade com as macroestratégias escolhidas pelo grupo de servidores e colaboradores que as definiram com criatividade, metodologia e compromisso institucional.



### SOBRE A AMPASS

A Autarquia Previdenciária do Município do Recife – Reciprev foi criada pela Lei Municipal nº 16.729/2001 como entidade gestora do sistema previdenciário, constituindo o Regime Próprio de Previdência Social do Município do Recife. Sua estrutura e legislação foram definidas em conjunto entre a Prefeitura da Cidade do Recife - PCR e os servidores, tendo como patrocinadora a PCR e como participantes os servidores efetivos vinculados à administração direta, suas autarquias e fundações, assim como a Câmara Municipal.

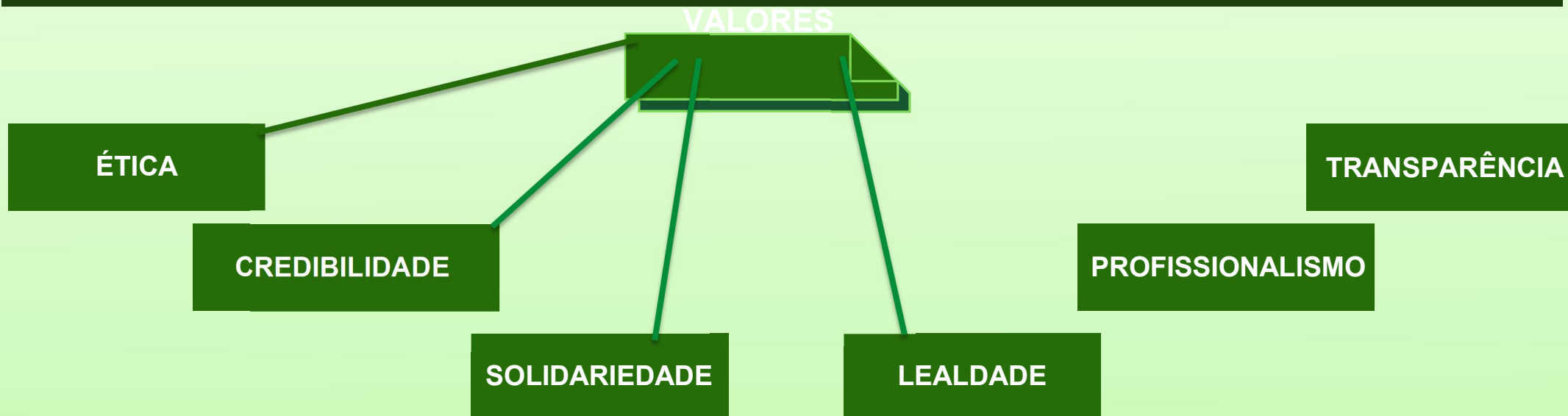
Em janeiro de 2005, foi instituído o Sistema de Assistência à Saúde destinado aos servidores da administração direta e indireta do Município do Recife. Nessa perspectiva, a Reciprev, de acordo com o disposto na Lei Municipal nº 17.108/2005, passou a ser denominada Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife - Ampass.

Posteriormente, a Lei Municipal nº 17.142/2005 determinou que o sistema previdenciário fosse reestruturado com a criação do Fundo Previdenciário - Reciprev, que passou a custear as despesas previdenciárias dos servidores admitidos a partir de 17 de dezembro de 1998. Houve, também, a criação do Fundo Financeiro - Recifin, destinado aos servidores admitidos até 16 de dezembro 1998. Com isso, o Fundo Recifin, de repartição simples, por estar em extinção, não recebe novas inscrições de participantes. Já o Fundo Reciprev foi criado com a finalidade de acumular recursos para pagamento dos compromissos definidos no plano de benefícios do RPPS do Recife, sendo o seu plano de custeio feito com base nos cálculos atuariais.

Em abril de 2019, a Autarquia cumpriu os requisitos do Pró-Gestão RPPS (Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios), criado pela Secretaria da Previdência - SPREV do Governo Federal. Naquela oportunidade, a Ampass obteve o nível III e se tornou o primeiro RPPS com esta classificação.

Neste ano de 2022, a Autarquia passou por auditoria e recebeu a recertificação no nível III, consolidando a manutenção do padrão de qualidade e a excelência da gestão previdenciária. Além disso, conquistou também a nota A no Indicador de Situação Previdenciária (ISP), sendo o Recife a única capital do país a obter esta classificação da Secretaria da Previdência - SPREV.

Nos últimos 21 anos, a Ampass vem modernizando seus serviços e ampliando a transparência e a eficiência da sua gestão para proporcionar maior praticidade e segurança aos seus segurados e beneficiários.

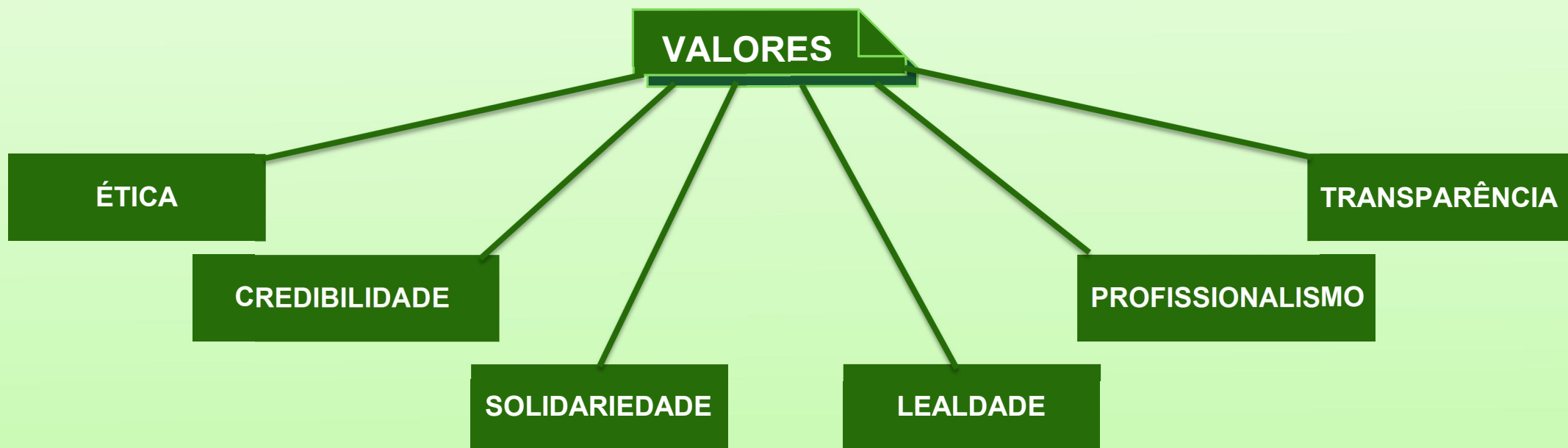


**MISSÃO**

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




## MISSÃO

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

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

 **OBJETIVO GERAL:** Garantir satisfação do servidor da PCR no sistema de saúde e na previdência municipal

- » Promover o desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS e do Sistema de Saúde dos servidores do município do Recife;
- » Garantir o controle e qualificação dos gastos do Saúde Recife;
- » Ampliar a base de receitas do Saúde Recife;
- » Aprimorar o sistema de recursos humanos da Autarquia;
- » Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte de tecnologia da informação e comunicação;
- » Adequar as instalações físicas e o mobiliário da Ampass às suas demandas;
- » Melhorar a comunicação com as partes interessadas da Ampass (força de trabalho, prefeitura, servidores municipais, fornecedores, conselhos, órgãos de controle);
- » Adequar o sistema de gestão da Ampass a referenciais do setor previdenciário e de saúde (normas, requisitos de certificações e resultados referenciais do setor);
- » Institucionalizar a gestão estratégica;
- » Implementar Sistema de Gestão de Riscos.



# MAPA ESTRATÉGICO 2022

## MISSÃO

Garantir Previdência e Assistência à Saúde aos Servidores do município do Recife, com ações sustentáveis e integradas.

## VALORES

Ética; Solidariedade;  
Transparência; Lealdade;  
Profissionalismo e  
Credibilidade

## VISÃO

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

### SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS

Garantir a satisfação do servidor da PCR no sistema de saúde e na previdência municipal

- Promover o desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, e do Sistema de Saúde dos servidores do município do Recife

### PROCESSOS INTERNOS

#### GESTÃO ESTRATÉGICA E OPERACIONAL

- Adequar o sistema de gestão da AMPASS a referenciais do setor previdenciário e de saúde;
- Institucionalizar a Gestão Estratégica;
- Implementar Sistema de Gestão de Riscos;

#### ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL

- Melhorar a comunicação com as partes interessadas da AMPASS;

#### EQUILÍBRIO FISCAL

- Ampliar a base de receitas do Saúde Recife;
- Garantir o controle e qualificação dos gastos do Saúde Recife;

### APRENDIZADO E CRESCIMENTO

#### INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA

- Adequar as instalações físicas e o mobiliário
- Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte de TIC

#### POTENCIALIDADE HUMANA

- Aprimorar o sistema de Recursos Humanos



# RELATÓRIOS DE REVISÃO

	Objetivo/Estratégia	Item de controle	Metas					Projeto/ Plano de ação	Observação
			2020	2021	2022	2023	2024		
0	Garantir a satisfação do servidor da PCR quanto a eficiência do sistema de saúde e da previdência municipal	Grau de satisfação dos servidores usuários em relação ao sistema de saúde e previdência	*	*	*	*	*	Plano de ação	* As metas relativas ao Grau de satisfação do servidor deverão ser estabelecidas com base na 1ª pesquisa a ser realizada até março/2020.
1	Promover o desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, dos servidores do município do Recife	% de cumprimento do cronograma previsto para 2020.		-	-	-	-	Plano de ação	
2	Garantir o controle e qualificação dos gastos da saúde Recife	Taxa per capita de despesa médico hospitalar (R\$)		**	**	**	**	Plano de ação	** As metas serão ajustadas tendo como base o IPCA.
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.
4	Aprimorar o Sistema de Gestão de Pessoas -SGP da Autarquia Municipal de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores do Município do Recife.	Índice de aderência do SGP à política de Gestão de Pessoas – GP.	25%	25%	25%	25%	10%	Plano de ação	A institucionalização da política de PGP deverá ser realizada até março/2020  As metas associadas a melhoria do clima organizacional, a partir do 2020, têm, como base os resultados da primeira pesquisa a ser realizada até março/2020.
		Índice de melhoria do clima organizacional	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%		
6	Adequar as instalações físicas e mobiliário da AMPASS às suas demandas.	Percentual de melhoria da satisfação dos usuários das instalações físicas e mobiliário.	10%	10%	10%	10%	10%	Projeto	

7	Melhorar a comunicação com as partes interessadas da AMPASS.	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 (força de trabalho, prefeitura, servidores municipais e fornecedores) com a comunicação deverá ser realizado mediante pesquisas a serem realizadas, anualmente, a partir de 2020. As metas têm como base os resultados da pesquisa a ser realizada até março/2020.
8	Adequar o sistema de gestão da AMPASS a referenciais do setor previdenciário e de saúde (normas, requisitos de certificações e resultados referenciais do setor)	Índice de aderência do sistema de gestão a referenciais Comparativos PROGESTÃO Nível III Nível IV ABIPEM	100%	-	100%	-	100%		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 e de saúde considerados são: normas, melhores práticas, requisitos de certificações e resultados. teóricos e de excelência
9	Institucionalizar a Gestão Estratégica - GE	% de cumprimento da implementação do plano da GE	100%	-	-	-	-		
10	Implementar Sistema de Gestão de Riscos - GR	% de cumprimento da implementação do plano da GR	100%	-	-	-	-		-

## OBJETIVO 01 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
<b>1. Promover o desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS dos Servidores do município do Recife</b>	Vice-Diretor-Presidente	100% até dez/2020	100% até dez/2023				
1.1 Realizar os ajustes pertinentes à Legislação Previdenciária Municipal às alterações decorrentes da Reforma da Previdência	Gestor(a) da Unidade Jurídica	junho/2020	Executado em junho/2021				
1.1.1 Analisar a legislação	Gestor(a) da Unidade Jurídica	Em andamento desde outubro de 2019	Executado em dezembro/2019		Legislação publicada (Leis n.º 18.809 e 18.810 e LC n.º 3/2021)		
1.1.2 Elaborar minuta de projeto de lei.	Gestor(a) da Unidade Jurídica	fevereiro/2020	Executado em junho/2021				
1.1.3 Submeter ao CMP	Diretor-Presidente	fevereiro/2020	Executado em junho/2021				
1.1.4 Acompanhar a tramitação pelos órgãos competentes	Gestor(a) da Unidade Jurídica	Semanal, a partir de fevereiro de 2020	Executado em junho/2021				
1.1.5 Elaborar plano de implantação das alterações promovidas pela lei	Gerente de Previdência	abril/2020	Executado em setembro/2021				
1.1.6 Implantar plano	Gerente de Previdência	maio/2020	Executado em outubro/2021				
1.1.7 Monitorar a execução e efetividade do plano	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	Mensal, a partir de junho de 2020	Executado				
1.2 Aprimorar o sistema de banco de dados uniformizado a nível nacional de informações	Gerente de Previdência	agosto/2021	Executado				
1.2.1 Identificar as demandas de informações previdenciárias	Chefe da Divisão de Gestão Previdenciária	julho/2021	Executado				
1.2.2 Identificar as vulnerabilidades do sistema de informações no atendimento às demandas	Chefe da Divisão de Gestão Previdenciária	julho/2021	Executado				
1.2.3 Revisar a política de TIC no tocante ao sistema de dados da previdência	Gestor(a) da Unidade de Sistemas e Informações	julho/2021	julho/2023				
1.2.4 Estabelecer plano de TIC no tocante ao sistema de dados das demandas previdenciárias	Gestor(a) da Unidade de Sistemas e Informações	julho/2021	Executado				



1.2.5 Monitorar a execução e a efetividade do plano de TIC no tocante ao sistema de dados das demandas previdenciárias	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	Mensal, a partir de agosto de 2021	Semestral, a partir de 2023.		Apresentado ao CDS (maio/2022) e ao CMP (junho/2022).		
1.3 Implementar política de prevenção a doenças e segurança do trabalho	Gerente Administrativo e Financeiro	agosto/2020	dezembro/2023			Esta é uma ação da PCR	Cobrar ação da PCR
1.3.1 Realizar o diagnóstico do custo decorrente da falta de política de prevenção e segurança do trabalho	Vice-Diretor-Presidente	fevereiro/2020	dezembro/2023				
1.3.2 Elaborar minuta de política de prevenção a doenças do servidor da Ampass	Gerente Administrativo e Financeiro	março/2020	junho/2023				
1.3.3 Validar proposta de política de prevenção a doenças do servidor da Ampass junto à PCR.	Diretor-Presidente	abril/2020	julho/2023				
1.3.4 Elaborar plano de implantação de política de prevenção a doenças do servidor da Ampass	Gerente Administrativo e Financeiro	junho/2020	setembro/2023				
1.3.5 Implantar plano de prevenção a doenças do servidor da Ampass	Gerente Administrativo e Financeiro	julho/2020	outubro/2023				
1.3.6 Monitorar a execução e a efetividade do plano	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	Trimestral, a partir de agosto de 2020	Trimestral a partir de janeiro de 2024				
1.5 Implementar rotina de auditoria de folha da Ampass e dos benefícios previdenciários	Vice-Diretor-Presidente	dezembro/2021	dezembro/2023				Fazer levantamento das necessidades dos cruzamentos de informações com a equipe da folha
1.5.1 Estruturar processo de auditoria interna	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	agosto/2021	junho/2023				
1.5.2 Estabelecer padrões de auditoria associados aos processos	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	setembro/2021	julho/2023				
1.5.3 Capacitar auditores internos	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	outubro/2021	Executado parcialmente em junho de 2022		A UCI possui duas servidoras, uma delas participou de curso no TCE com esta temática		Capacitar servidora em 2023
1.5.4 Institucionalizar programa de auditoria interna	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	novembro/2021	agosto/2023				
1.5.5 Implantar programa de auditoria interna	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	dezembro/2021	agosto/2023				
1.5.6 Monitorar a efetividade do programa de auditoria interna	Vice-Diretor-Presidente	Anual, a partir janeiro de 2022	Anual, a partir de janeiro de 2024				

## OBJETIVOS 1, 2 E 3 E SEUS DESDOBRAMENTOS PERANTE O SAÚDE RECIFE

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
<b>1. Promover o desenvolvimento sustentável da Assistência à Saúde dos Servidores do município do Recife</b>	<b>Vice-Diretor-Presidente</b>	<b>100% até dez/2020</b>	<b>100% até dez/2023</b>				
1.4 Aprimorar estratégias para redução de custos médico-hospitalares	Gerente do Saúde Recife	julho/2020	agosto/2023	Reuniões bimestrais, iniciadas em 2021, sobre o perfil financeiro das despesas do Saúde Recife			Fazer proposição ao CDS com base na legislação vigente e realiar reuniões gerenciais para análise de relatórios gerados pelo sistema.
1.4.1 Ajustar a legislação do Saúde Recife	Gerente do Saúde Recife	janeiro/2020	Executado em junho de 2021				
1.4.2 Desenhar processo de negociação e redução de custos médico-hospitalar	Gerente do Saúde Recife	agosto/2021	maio/2023	Executado sem manual. Redução de custo do exame do Covid-19.			Fazer o mapeamento do processo
1.4.3 Estabelecer procedimentos padrões para negociação e redução de custos	Gerente do Saúde Recife	agosto/2021	maio/2023	Anexo XIII do Manual do Credenciado (disponível no site)			Fazer padronização de negociação de despesas em geral
1.4.4 Capacitar a equipe para negociação e gestão	Gerente do Saúde Recife	outubro/2021	fevereiro/2023				
1.4.5 Realizar diagnóstico para a adequação da rede	Gerente do Saúde Recife	abril/2020	Mensal. Ação Contínua.				Elaborar relatório mensal de diagnóstico da rede
1.4.6 Implementar processo de redução de custo	Gerente do Saúde Recife	novembro/2021	junho/2023	Já é realizado, porém sem padronização.			Implementação a partir da padronização
1.4.7 Sistematizar o monitoramento da eficácia da redução de custos	Gerente do Saúde Recife	Mensal, a partir de dezembro de 2021	Mensal, a partir de agosto de 2023				



<b>2. Garantir o controle e qualificação dos gastos do Saúde Recife</b>	<b>Gerente do Saúde Recife</b>	<b>R\$ 302 até dez/2020</b>	<b>R\$ 302 até dez/2023</b>		Despesa per capita R\$ 373,24 em nov/2022		
2.1 Propor ajustes na legislação	Diretor-Presidente	março/2020	março/2023	Feita uma proposta e aguardando aprovação (Parecer da PGM)			
2.2 Estabelecer política de uso racional do sistema de saúde (incluir prevenção)	Gerente do Saúde Recife	julho/2021	julho/2023	Iniciado com um grupo de pacientes			Documentar Política
2.3 Sistematizar campanhas de conscientização ao uso adequado do sistema	Gerente do Saúde Recife	agosto/2021	Trimestral, a partir de 2023	Cartilhas publicadas no site			Encaminhar, via e-mail, aos beneficiários do sistema.
2.4 Aprimorar o controle de uso do sistema de saúde	Vice-Diretor-Presidente	março/2020	março/2023	Controle feito por Lei			
<b>3. Ampliar a base de receitas do Saúde Recife</b>	<b>Diretor-Presidente</b>	<b>As metas serão estabelecidas mediante alteração na legislação do SR, reajuste na remuneração do servidor, dentre outros fatores.</b>					
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	março/2020	junho/2023	Reuniões internas, bem como com a PGM, com a CGM e com o CDS.			
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	março/2020	junho/2023	Reuniões internas, bem como com a PGM, com a CGM e com o CDS.			
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	dezembro/2021	junho/2023	Enviado à Procuradoria			
3.4 Implantar as alterações estabelecidas pela Lei sobre Contribuição do SR	Gerente do Saúde Recife	maio/2020	dezembro/2023				
3.5 Monitorar a execução e a efetividade das alterações estabelecidas pela citada Lei	Vice-Diretor-Presidente	Trimestral, a partir de junho de 2022	Trimestral, a partir de junho de 2023				



## OBJETIVO 04 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
<b>4. Aprimorar o Sistema de Gestão de Pessoas - SGP</b>	<b>Gerente Administrativo e Financeiro</b>	25% até dez/2021 (Índice de Aderência do SGP à Política de GP)  10% até dez/2021 (Índice de Melhoria do Clima Organizacional)	50% até dez/2023 (Índice de Aderência do SGP à Política de GP)  40% até dez/2023 (Índice de Melhoria do Clima Organizacional)				
4.1 Elaborar política de gestão de pessoas	Gerente Administrativo e Financeiro	março/2020	dezembro/2023				
4.2 Articular junto ao conselho de política de pessoal da PCR a autorização para a realização de concurso público	Diretor-Presidente	em andamento	Executado		Pendente apenas autorização do Núcleo de Gestão		
4.3 Realizar articulação com a Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas visando a sistematização de estudo profissiográfico	Diretor-Presidente	setembro/2021	junho/2023				
4.4 Propor à PCR a revisão da estrutura organizacional da gestão de pessoas	Diretor-Presidente	agosto/2021	junho/2023				
4.5 Adequar a infraestrutura de Gestão de Pessoas à estrutura organizacional revisada	Gerente Administrativo e Financeiro	dezembro/2021	dezembro/2023				
4.6 Implementar a política de gestão de pessoas	Gerente Administrativo e Financeiro	novembro/2021	dezembro/2023				
4.7 Monitorar sistematicamente a execução e a efetividade do plano de gestão de pessoas	Vice-Diretor-Presidente	Trimestral, a partir de dezembro/2021	Trimestral, a partir de janeiro de 2024				

## OBJETIVO 05 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
5. Melhorar a infraestrutura, desenvolvimento e suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC	Vice-Diretor- Presidente	20% até dezembro/2022	40% até nov/2023 (Melhoria da Satisfação dos Usuários de TIC)  80% até dez/2023 (Índice de Renovação de Softwares e Hardwares)				
5.1 Implementar política de Tecnologia de Informação e Comunicação -TIC	Vice-Diretor- Presidente	julho/2021	Maio de 2023				Unidade de Tecnologia de Informações elaborar política de TIC
5.2 Atualizar infraestrutura de TIC.	Vice-Diretor- Presidente	maio/2020	Março de 2023				
5.2.1 Realizar levantamento de necessidades de hardware e software	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	janeiro/2020	Executado				
5.2.2 Realizar processo licitatório	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	junho/2020	Executado				
5.2.3 Instalar equipamentos	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	setembro/2021	Executado				
5.2.4 Treinar os usuários	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	setembro/2021	Executado				
5.2.5 Monitorar a efetividade da modernização da infraestrutura	Gestor(a) da Unidade de Controle Interno	Mensal, partir de outubro de 2021	Anual a partir de 2023				
5.3 Mapear os processos de TIC	Vice-Diretor- Presidente	março/2020	Executado		Mapeamento publicado no site		

5.4 Implementar plano diretor de informações e comunicações	Vice-Diretor-Presidente	janeiro/2022	Executado				
5.4.1 Identificar as informações necessárias ao processo decisório	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	agosto/2021	Executado				
5.4.2 Definir modelo de processamento de dados	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	setembro/2021	Executado				
5.4.3 Definir estrutura de relatórios gerenciais	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	outubro/2021	Executado				
5.4.4 Definir mecanismos de disseminação de informações de TIC	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	novembro/2021	Executado				
5.4.5 Elaborar o plano de TIC	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	dezembro/2021	Executado				
5.4.6 Monitorar a execução e efetividade do plano de TIC	Gestor(a) da Unidade de Tecnologia de Informações	janeiro/2022	Suspenso				
5.5 Monitorar a execução e a efetividade do plano de TIC.	Vice-Diretor-Presidente	Mensal, a partir de janeiro de 2022	Semestral, a partir de 2023				



### OBJETIVO 06 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
<b>6. Adequar as instalações físicas e o mobiliário</b>	<b>Gerente Administrativo e Financeiro</b>	<b>10% até março/2022</b>	<b>40% até dez/2023</b>				
6.1 Realizar diagnóstico da infraestrutura e mobiliário	Gerente Administrativo e Financeiro	fevereiro/2020	Executado				
6.2 Elaborar termo de referência para adequações da infraestrutura predial	Gerente Administrativo e Financeiro	abril/2020	Executado				
6.3 Contratar serviços de adequação da infraestrutura predial	Gerente Administrativo e Financeiro	julho/2020	Executado				
6.4 Executar os serviços de adequação da infraestrutura predial	Gerente Administrativo e Financeiro	julho/2020	Executado				
6.5 Realizar a aquisição de mobiliário	Gerente Administrativo e Financeiro	março/2022	Suspensão			Teletrabalho	
6.6 Elaborar plano de manutenção das instalações físicas e do mobiliário	Gerente Administrativo e Financeiro	outubro/2021	março/2023				
6.7 Monitorar a execução e efetividade do plano de manutenção	Gerente Administrativo e Financeiro	Trimestral, a partir de novembro de 2021	Trimestral, a partir de abril de 2023				

**OBJETIVO 07 E SEUS DESDOBRAMENTOS**

<b>ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS</b>	<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>META ANTERIOR</b>	<b>META ATUALIZADA</b>	<b>AÇÕES EXECUTADAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>CAUSAS DO DESVIO</b>	<b>PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)</b>
<b>7. Melhorar a comunicação com as partes interessadas da Ampass</b>	<b>Diretor-Presidente</b>	<b>10% até dez/2020 (Percentual médio de melhoria da satisfação das partes interessadas)</b>	<b>40% até dez/2023 (Percentual médio de melhoria da satisfação das partes interessadas)</b>				
7.1 Realizar diagnóstico do sistema de comunicação	Diretor-Presidente	06/07/2022	julho/2023	Melhoria na troca de informações virtuais em razão da pandemia			
7.2 Elaborar a política de comunicação	Diretor-Presidente	julho/2021	agosto/2023				
7.3 Estabelecer um plano de comunicação	Diretor-Presidente	agosto/2021	outubro/2023				
7.4 Promover capacitação de forma sistemática	Diretor-Presidente	Semestral, a partir de setembro/2021	Semestral, a partir de 2024				
7.5 Monitorar a aplicação e a efetividade do plano de comunicação	Vice-Diretor-Presidente	A partir de outubro/2021	Trimestral, a partir de 2024				

## OBJETIVO 08 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
8. Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas à nível nacional	Diretor-Presidente	Obs: Foram definidas metas para 2022 e 2024					
8.1 Criar comitê de coordenação de Boas Práticas	Diretor-Presidente	junho/2021	fevereiro/2023				
8.2 Identificar os requisitos do nível IV do Pró-Gestão	Vice-Diretor-Presidente	fevereiro/2020	Executada de acordo com o Manual 3.3				
8.3 Realizar diagnóstico	Vice-Diretor-Presidente	fevereiro/2020	Executada de acordo com o Manual 3.3				
8.4 Capacitar os gestores na interpretação dos requisitos do nível IV do Pró-Gestão	Vice-Diretor-Presidente	fevereiro/2020	agosto/2023 (de acordo com o Manual 3.4)				
8.5 Elaborar plano de ação para nível IV	Vice-Diretor-Presidente	abril/2022	setembro/2023			Pandemia (cancelamento do concurso)	
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	Mensal, partir de abril de 2020	setembro/2023 (para o nível IV)	O monitoramento do nível III é feito pela UCI trimestralmente.			

### OBJETIVO 09 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
<b>9. Institucionalizar a Gestão Estratégica - GE</b>	<b>Diretor-Presidente</b>	<b>100% até dez/2020</b>	<b>100% até dez/2023</b>				
9.1 Criar comitê de coordenação e assessoramento do planejamento estratégico	Diretor-Presidente	julho/2021	fevereiro/2023				
9.2 Estabelecer o processo de acompanhamento do planejamento estratégico	Diretor-Presidente	dezembro/2019	abril/2023				
9.3 Definir cronograma de execução das estratégias e planos	Diretor-Presidente	janeiro/2020	abril/2023				
9.4 Estabelecer cronograma de monitoramento	Diretor-Presidente	janeiro/2020	abril/2023				
9.5 Comunicar as estratégias e planos	Diretor-Presidente	setembro/2021	julho/2023				
9.6 Formalizar o processo de planejamento estratégico mediante portaria	Diretor-Presidente	setembro/2021	abril/2023				
9.7 Monitorar a execução e a efetividade do plano estratégico	Vice-Diretor-Presidente	Mensal, a partir de outubro de 2021	Trimestral, a partir de 2023				



## OBJETIVO 10 E SEUS DESDOBRAMENTOS

ESTRATÉGIA OU OBJETIVOS	RESPONSÁVEL	META ANTERIOR	META ATUALIZADA	AÇÕES EXECUTADAS	RESULTADO	CAUSAS DO DESVIO	PROPOSIÇÕES (Ações corretivas e/ou preventivas)
<b>10. Implementar Sistema de Gestão de Riscos - GR</b>	<b>Vice-Diretor-Presidente</b>	<b>100% até dez/2020</b>	<b>100% até dez/2023</b>				
10.1 Elaborar política de gerenciamento de riscos	Diretor-Presidente	dezembro/2019	Executado		Publicada em DOM e disponibilizada no site		
10.2 Criar plano de gerenciamento de riscos	Diretor-Presidente	janeiro/2020	Executado		Publicada em janeiro de 2020		
10.3 Realizar o treinamento para os gestores e colaboradores nos conceitos, princípios e metodologias de gestão de riscos	Diretor-Presidente	março/2020	Executado		Curso realizado por Juliana Giestosa no auditório		
10.4 Implementar o plano de gerenciamento de riscos	Vice-Diretor-Presidente	setembro/2021	Executado	Plano de Gerenciamento de Riscos elaborado			Revisar o plano até junho de 2023
10.5 Realizar monitoramento, análise e melhoria contínua do plano de gerenciamento de riscos	Vice-Diretor-Presidente	Mensal, a partir de outubro de 2021	Semestral, a partir do 2º semestre de 2023				