



# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2 0 2 4 - 2 0 2 8



## **Estrutura Organizacional do IGEPPS**

Presidente

**Ilton Giussepp Mendes**

Chefe de Gabinete

**Andréa Carla de Sousa Caldas**

Diretora de Previdência

**Camila Busarello**

Diretor de Administração e Finanças

**Franklin José Neves Contente**

Diretoria de Proteção Social dos Militares

**Cel. Carlos Dória Santos**

Procurador-Chefe

**Ana Rita Dopazo Antonio José Lourenço**

## Sumário

1.0.	INTRODUÇÃO.....	4
2.0.	OBJETIVO DO MANUAL DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO .....	5
3.0.	DOCUMENTOS REFERENCIAIS .....	5
4.0.	ÁREAS ENVOLVIDAS NAS ENTREVISTAS.....	6
5.0.	ETAPAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO .....	7
5.1.	<i>AVALIAÇÃO DOS AMBIENTES (ANÁLISE SWOT)</i> .....	8
5.2.	<i>DEFINIÇÃO / REFINAMENTO DA VISÃO, DA MISSÃO E DOS VALORES DA ORGANIZAÇÃO</i> .....	9
5.3.	<i>REALIZAÇÃO DO DESDOBRAMENTO DA MISSÃO, VISÃO E VALORES</i> .....	10
5.4.	<i>ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO</i> .....	12
5.5.	<i>MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO</i> .....	13
5.6.	<i>GERENCIAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO</i> .....	13
6.0.	PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO IGEPPS .....	14
6.1.	<i>VISÃO, MISSÃO E VALORES</i> .....	14
6.2.	<i>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO IGEPPS</i> .....	15
6.3.	<i>OBJETIVOS SETORIAIS, ESTRATÉGIAS, METAS E INDICADORES</i> .....	16
7.0.	MAPA ESTRATÉGICO .....	44
8.0.	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	44
9.0.	<i>CRONOGRAMA PARA MONITORAMENTO E CONTROLE DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO</i> .....	45
10.0.	HISTÓRICO DE REVISÃO .....	46
11.0.	COLETA DE ASSINATURAS .....	46

## 1.0. Introdução

O Projeto Pró-Gestão Nível IV tem como objetivo principal levar o Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará, IGEPPS, a alcançar um novo patamar de eficiência e eficácia operacional por meio de um conjunto de documentos que embasarão a mudança, além de permitir que todos os seus colaboradores participem de forma mais direta e organizada de todos os processos que estejam sob suas responsabilidades.

O Planejamento Estratégico cria as bases que permitem uma administração focada em objetivos, estratégias e atividades, visando o acompanhamento do dia a dia das necessidades operacionais do Instituto.

“Nenhum vento sopra a favor de quem não sabe para onde quer ir”.  
Sêneca<sup>1</sup>.

O planejamento estratégico é importante para as organizações por vários motivos, entre os quais pela possibilidade de conhecer a si mesma, saber das suas fraquezas, das ameaças que tais fraquezas fazem aparecer. Permite saber das suas potencialidades e oportunidades e de onde virá o dinheiro que deverá ser investido no orçamento de investimento oriundo do planejamento estratégico.

Como se todos estes benefícios não fossem o bastante para incentivar qualquer organização a criar um planejamento estratégico, há mais um: permitir que seus colaboradores saibam para onde estão indo, já que estão todos “no mesmo barco”, e, com isto, possam se empenhar corretamente para fazer a organização atingir seus objetivos.

---

<sup>1</sup> Lucius Annaeus Seneca viveu cerca de 4 a.C e faleceu em Roma aos 65 anos de idade. Foi um filósofo estoico e um dos mais célebres advogados, oradores, escritores e pensadores do Império Romano.

## 2.0. Objetivo do Manual de Planejamento Estratégico

Este manual descreve o Planejamento Estratégico a ser utilizado pelo IGEPPS durante suas operações por 5 anos (2024 a 2028), dando suporte para o acompanhamento diário das atividades e possibilitando as correções de rumo quando das revisões que deverão ser estabelecidas de comum acordo entre todos os participantes do Instituto.

Devido ao cenário de constantes mudanças que vivenciamos qualquer previsão de cenários e acontecimentos por mais de 12 meses não representaria a realidade, por este motivo, o refinamento deverá acontecer anualmente. Cada exercício deverá possuir o detalhamento das ações descritos no Plano de Ação Anual.

## 3.0. Documentos referenciais

Os documentos relacionados abaixo foram analisados e serviram como base para a criação deste Manual de Planejamento Estratégico, vejamos:

[REF1] Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018.

[REF2] LEI COMPLEMENTAR Nº 039, DE 09 DE JANEIRO DE 2002. REPUBLICADA POR INCORREÇÕES NO DOE Nº 29.614, DE 11 DE JANEIRO DE 2002. Institui o Regime de Previdência Estadual do Pará, e dá outras providências.

[REF3] CÓDIGO DE ÉTICA DO IGEPPS: De acordo com a RESOLUÇÃO Nº 01 DE 01 DE FEVEREIRO DE 2021, torna-se público o Código de Ética do Instituto de Gestão Previdenciária do Estado do Pará.

[REF4] Política de Governança das Contratações Públicas e disciplina o Procedimento de Responsabilização por Inexecução Contratual no âmbito do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará – **IGEPPS**, de acordo com a Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021 e o Decreto Estadual nº 3.813, de 1º de abril de 2024.

#### **4.0. Áreas envolvidas nas entrevistas**

O Processo de coleta de dados e informações para a construção do Planejamento Estratégico é responsabilidade geral do NUPLAN, ligado à Presidência do IGEPPS. Entretanto, também foram envolvidas todas as diretorias e coordenações no levantamento de dados e informações.

Os trabalhos de levantamento dos elementos estratégicos foram em parte feitos presencialmente, na sede do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará em Belém, e parte de forma remota por meio de *lives*, ligações telefônicas e *e-mails*.

Áreas documentadas:

- **Presidência.**
  - Núcleo de Planejamento – NUPLAN.
  - Núcleo de Controle Interno – NCI.
  - Núcleo de Gestão de Investimento – NUGIN.
  
- **Procuradoria jurídica – PROJUR.**
  - Coordenadoria do Contencioso – CCONT.
  - Coordenadoria do Consultivo – CCONS.
  - Coordenadoria de Execução – COEX.
  
- **Diretoria de Previdência – DIPRE.**
  - Coordenadoria de Cadastro e Habilitação – CCAH.
  - Coordenadoria de Concessão de Benefícios – CCOB.
  - Educação Previdenciária.
  
- **Diretoria de Administração e Finanças – DAFIN.**
  - Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas – CODP.
  - Coordenadoria de Administração e Serviços – COAS.
  - Coordenadoria de Orçamento e Finanças – COFIN.
  - Coordenadoria de Arrecadação e Fiscalização – COAF.
  - Coordenadoria de Tecnologia da Informação – CTIN.
  
- **Diretoria de Proteção Social dos Militares.**
  - Coordenadoria de Reserva e Reforma.
  - Coordenadoria de Pensão.

Os dados foram compilados com base na estrutura organizacional existente no site do IGEPPS.



indicadores, organizando os objetivos setoriais de forma hierárquica para que sejam alcançados com mais facilidade.

- ✓ **Elaboração do plano de ação:** Formulações de planos de ações anuais de forma alinhada com o Planejamento Estratégico.
- ✓ **Monitoramento e avaliação:** Realização do monitoramento da execução de cada passo, avaliando, corrigindo e refinando o Planejamento Estratégico.
- ✓ **Gerenciamento do planejamento estratégico:** Comunicação do plano à organização, através do acompanhamento das metas e indicadores definidos para verificar se está no caminho certo.

### **5.1. Avaliação dos Ambientes (Análise SWOT)**

#### **PONTOS FORTES**

- Estrutura física moderna e amigável;
- Instalações ergonômicas;
- Capacitação constante de servidores;
- Participação constante em eventos nacionais;
- Qualidade técnica dos servidores;
- Busca constante pela inovação;
- Qualidade de vida geral dos servidores;
- Excelência no atendimento ao público;
- Censo Previdenciário com alto grau de qualidade;
- Mapeamento e manualização de processos organizacionais.

#### **PONTOS FRACOS**

- Site deficiente;
- Home Page desatualizada;
- Sistemas legados não integrados com os novos sistemas;
- Inexistência de portal da Ouvidoria;
- Comunicação deficiente entre os setores do IGEPPS;
- Comunicação deficiente entre o IGEPPS e outros órgãos;
- Jornada exaustiva por conta da falta de pessoal;
- Rotatividade + quadro de servidores reduzido;
- Falta de especialização no ramo previdenciário;
- Falta política de educação previdenciária.

**OPORTUNIDADES**

- Inovações tecnológicas constantes;
- Parcerias estratégicas;
- Educação financeira e previdenciária;
- Cursos ofertados pela escola de governança;
- Cenário volátil da previdência brasileira;
- Investimentos estratégicos bem direcionados;
- Gerenciamento adequado do patrimônio, arrecadação, pagamentos e concessões de benefícios;
- Atualização constante da base cadastral;
- Aperfeiçoamento e integração dos sistemas de gestão;
- Utilização de sistemas modernos de gestão do Regime Próprio de Previdência Social;
- Implantação de um software de Workflow/BPMS/RPA;
- Implantação da Universidade Corporativa com foco no Conhecimento Previdenciário.

**AMEAÇAS**

- Ambiente de instabilidade política e econômica;
- Baixa na taxa de natalidade + alta da expectativa de vida;
- Redução do número de concursos;
- Aumento do déficit financeiro;
- Elevação da judicialização dos processos;
- Alta dependência de outros órgãos;
- Turn over significativo;
- Judicialização de solicitações de todos os tipos de solicitações.

**5.2. Definição / Refinamento da Visão, da Missão e dos Valores da Organização**

<b>VISÃO</b>	<p>A visão é a antecipação do futuro desejado para a organização. Ela reflete o alvo a ser perseguido pelos esforços individuais, pelos esforços da organização como um todo e pela alocação dos recursos nas operações diárias. Deve conter tanto a aspiração, como a inspiração. A aspiração de tornar-se “algo” deve claramente estar colocada na visão e a inspiração deve definir porque esse “algo” deve merecer e valer a pena ser concretizado. Todos na organização devem sentir orgulho em participar da construção dessa visão e para que isto ocorra, novamente, a visão deve ser algo assimilado naturalmente, como se fizesse parte das aspirações de cada colaborador.</p>
--------------	---

<p><b>MISSÃO</b></p>	<p>A missão deve definir claramente o que a organização se propõe a fazer e para quem ela deve fazer. Deve ser uma declaração concisa do propósito e das responsabilidades da organização perante os seus clientes e a comunidade em geral. A missão deve responder de forma inequívoca porque a organização existe, o que ela faz e para quem faz. O propósito da definição da missão é o de ser algo com muito mais significado do que uma simples descrição daquilo que é feito internamente. A missão retrata a verdade de que o resultado da organização é maior do que a soma das partes do que é feito.</p>
<p><b>VALORES</b></p>	<p>São princípios morais ou crenças que servem de guia para o comportamento de todos os colaboradores dentro da organização. Na literatura internacional os valores são também conhecidos como <i>way of life</i>, modo de vida. Valores são elementos que necessariamente devem guiar as atitudes e as decisões de toda e qualquer pessoa que no exercício das suas responsabilidades, e na busca dos objetivos da organização, esteja engajada nas operações do dia a dia. Os valores podem ser vistos como crenças ou princípios que definem e facilitam a participação das pessoas no desenvolvimento da missão, visão e, conseqüentemente, dos seus próprios valores; além de garantir o comprometimento dos empregados com a comunidade e a sociedade como um todo.</p>

**5.3. Realização do desdobramento da missão, visão e valores**

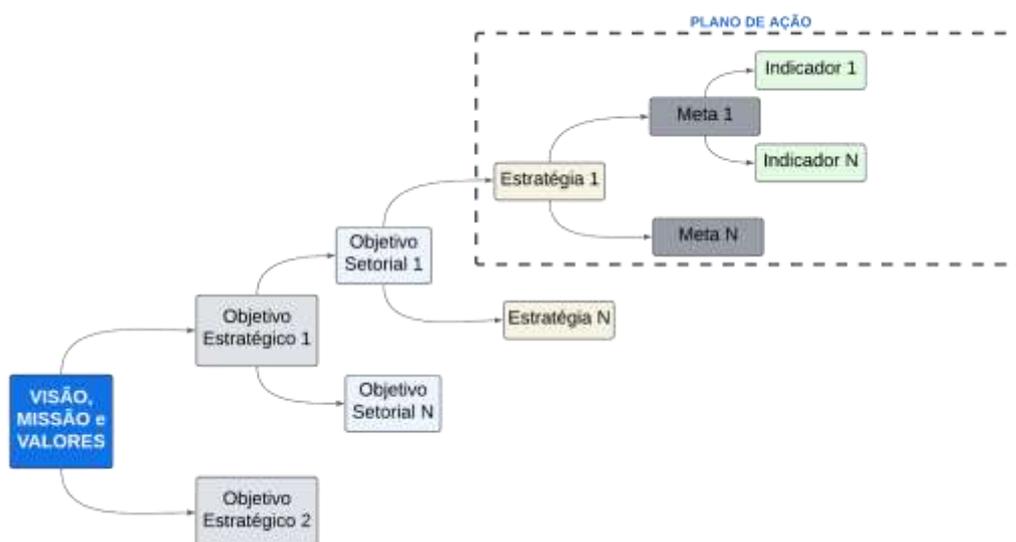


Figura 2 - Conjunto de forças que influenciam na criação do Planejamento Estratégico Organizacional

Após a definição / refinamento da visão, missão e valores (diretrizes organizacionais), foi realizado o desdobramento em objetivos estratégicos, objetivos setoriais, estratégias, metas e indicadores:

<p><b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b></p>	<p>São direcionadores claros e concisos que detalham as mudanças que precisam ser feitas para alcançar a visão de futuro da organização.</p>
<p><b>OBJETIVOS SETORIAIS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Representam um conjunto de metas estabelecidas pelas áreas para guiar suas ações e estratégias;</li> <li>. Representam a direção que a área deseja seguir;</li> <li>. Servem como um ponto de referência para avaliar o desempenho e o sucesso.</li> </ul>
<p><b>ESTRATÉGIA</b></p>	<p>A estratégia é um conjunto de decisões e ações que orientam a organização para atingir seus objetivos, e que pode ser definida como um plano de ação para alcançar metas específicas.</p>
<p><b>METAS</b></p>	<p>São objetivos mensuráveis que uma organização estabelece para alcançar em um determinado período de tempo. Metas devem ser <b>SMART</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Específicas</b> (<i>Specific</i>): Claramente definidas, sem ambiguidades, detalhando o que se pretende alcançar;</li> <li>• <b>Mensuráveis</b> (<i>Measurable</i>): Quantificáveis, permitindo acompanhar o progresso e determinar se a meta foi atingida;</li> <li>• <b>Atingíveis</b> (<i>Achievable</i>): Realistas e possíveis de serem alcançadas com os recursos e capacidades disponíveis;</li> <li>• <b>Relevantes</b> (<i>Relevant</i>): Alinhadas com os objetivos estratégicos e setoriais da organização, contribuindo para a visão global;</li> <li>• <b>Temporais</b> (<i>Time-bound</i>): Com prazos definidos, estabelecendo um período específico para a sua realização.</li> </ul>
<p><b>INDICADORES</b></p>	<p>São ferramentas de medição utilizadas para avaliar e quantificar o desempenho de diversos aspectos dentro de uma organização, projeto ou iniciativa.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medir o relevante:</b> Medir apenas o que é relevante é uma boa prática;</li> <li>• <b>Estabelecer metas:</b> Definir metas e limites é importante para criar indicadores;</li> <li>• <b>Ser claro e objetivo:</b> Um indicador deve ser claro e objetivo, sem ambiguidades;</li> <li>• <b>Ter uma fonte confiável:</b> A fonte do indicador deve ser insuspeita e ter credibilidade;</li> <li>• <b>Ter periodicidade:</b> A frequência e periodicidade do indicador permitem supervisioná-lo e reavaliá-lo;</li> <li>• <b>Definir um responsável:</b> Definir um responsável por cada indicador ajuda a garantir que a equipe se empenhe para alcançar os resultados;</li> <li>• <b>Reduzir o número de KPIs:</b> O número de indicadores-chave (KPIs) de monitoramento deve ser reduzido para facilitar o acompanhamento.</li> </ul>
--	--

#### 5.4. *Elaboração do Plano de Ação*

Os Planos de Ações deverão ser elaborados anualmente pelo IGEPPS tendo como base o Planejamento Estratégico aprovado.

<p><b>PLANO DE AÇÃO</b></p>	<p>Descreve as etapas e atividades necessárias para alcançar um objetivo. Deve conter, no mínimo, as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivo a ser alcançado;</li> <li>• Lista de ações e atividades;</li> <li>• Data de início e fim de cada ação;</li> <li>• Responsável por cada tarefa.</li> </ul>
---------------------------------	---

### **5.5. Monitoramento e Avaliação**

O Planejamento Estratégico, não se encerra após sua aprovação. O mesmo servirá como base sólida e segura para que a gestão da organização possa ser operada com foco nos objetivos e com a participação de todos.

O Planejamento Estratégico deve ser monitorado e avaliado, devendo passar por revisões constantes, definidas pela Instituição quanto a frequência, que pode ser mensal, bimestral, semestral ou anual, para que ele não se distancie da realidade operacional e dos objetivos da organização.

### **5.6. Gerenciamento do Planejamento Estratégico**

O Planejamento Estratégico deverá ser gerenciado, com a realização das seguintes atividades:

- ✓ Acompanhar o alcance das metas através dos resultados dos indicadores;
- ✓ Sugerir ações preventivas e corretivas, tendo como base o monitoramento e controle da execução das ações previstas nos respectivos planos de ações;
- ✓ Comunicar os resultados alcançados para a gestão;
- ✓ Refinar o Planejamento Estratégico para a aplicação dos ajustes cabíveis.

## 6.0. Planejamento Estratégico IGEPPS

### 6.1. Visão, missão e valores

Após realização das etapas para consolidação do Planejamento Estratégico, as diretrizes organizacionais do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará foram refinadas conforme abaixo:

<p style="text-align: center;"><b>VISÃO</b></p> <p style="text-align: center;">Ser referência nacional na gestão de Regime Próprio de Previdência e Proteção Social.</p>	<p style="text-align: center;"><b>MISSÃO</b></p> <p style="text-align: center;">Gerir o Regime Próprio de Previdência e Proteção Social de forma sustentável e transparente, contribuindo para a satisfação e dignidade humana.</p>
--	---

**VALORES**

- 1 – Transparência
- 2 – Sustentabilidade
- 3 – Excelência
- 4 – Cooperação
- 5 – Respeito
- 6 - Ética



**6.2. Objetivos Estratégicos do IGEPPS**

As diretrizes organizacionais foram desmembradas em Objetivos Estratégicos do IGEPPS, a partir dos quais, novas subdivisões foram realizadas.

-  **Objetivo 1:** Promover desenvolvimento sustentável do Regime Próprio de Previdência Social do Pará
-  **Objetivo 2:** Aprimorar a Gestão Única do Regime Próprio de Previdência Social do Pará
-  **Objetivo 3:** Expandir as parcerias estratégicas e inovações tecnológicas



Os objetivos estratégicos foram criados a partir do diagnóstico situacional prévio, com o levantamento de desafios e oportunidades no cenário da gestão previdenciária. O GAPRE – Gabinete da Presidência é o setor responsável pelas validações e levantamento dos objetivos estratégicos de todo o IGEPPS. Todos foram aprovados pela respectiva presidência.

<b>Objetivo Estratégico do IGEPPS</b>	<b>Estratégia</b>	<b>Atividade</b>
<b>Objetivo 1:</b> Promover o Desenvolvimento Sustentável do Regime Próprio de Previdência Social do Pará	<b>Estratégia 1 -</b> Fortalecimento dos pilares da governança corporativa	<b>Atividade 1:</b> Revisar o compêndio de normas que regem a gestão do Regime Próprio de Previdência Social do Pará
	<b>Estratégia 2 -</b> Incremento das receitas previdenciárias	<b>Atividade 1:</b> Aumentar a alíquota da contribuição patronal <b>Atividade 2:</b> Fortalecer a recuperação de crédito
	<b>Estratégia 3 -</b> Consolidação das práticas ESG na gestão previdenciária estadual	

<p><b>Objetivo 2:</b> Aprimorar da Gestão Única do Regime Próprio de Previdência Social Pará</p>	<p><b>Estratégia 1:</b> Estreitamento das relações institucionais junto aos demais poderes e órgão auxiliares do estado do Pará</p>	<p><b>Atividade 1:</b> Fomentar a cultura previdenciária em todas as instâncias da gestão pública do Estado do Pará</p> <p><b>Atividade 2:</b> Consolidar a gestão da base de dados dos segurados do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Pará (Executivo, Legislativo, Judiciário e órgão auxiliares)</p> <p><b>Atividade 3:</b> Unificar a análise, concessão e manutenção dos benefícios previdenciários</p>
	<p><b>Estratégia 2:</b> Descentralização da solução tecnológica do IGEPPS em todas as instâncias</p>	<p><b>Atividade 1:</b> Implantar as soluções tecnológicas nas unidades de desenvolvimento de pessoas do Executivo, Legislativo, Judiciário e órgão auxiliares</p> <p><b>Atividade 2:</b> Ministrando treinamento e acompanhar o desenvolvimento do projeto piloto</p>
<p><b>Objetivo 3:</b> Expandir as parcerias estratégicas e inovações tecnológicas</p>	<p><b>Estratégia 1:</b> Fortalecimento da cultura de inovação no âmbito do IGEPPS</p>	<p><b>Atividade 1:</b> Implantar laboratórios voltados a aprendizagem e cultura de inovação</p> <p><b>Atividade 2:</b> Instituir projeto voltado a premiar melhores práticas de inovação para aperfeiçoamento da cultura previdenciária</p>
	<p><b>Estratégia 2:</b> Estabelecimento de práticas de inovações abertas</p>	<p><b>Atividade 1:</b> Criar hub de inovação com foco na melhoria da gestão previdenciária.</p>

### 6.3. **Objetivos Setoriais, Estratégias, Metas e Indicadores**

Com base nos Objetivos Estratégicos do IGEPPS foram definidos e detalhados os Objetivos Setoriais, que por sua vez, foram subdivididos em estratégias, metas e indicadores.

Os Objetivos Setoriais também estão relacionados com a razão de existir de cada área / setor e servirão como ponto de referência para avaliar o desempenho e a direção que desejam seguir.

**PRESIDÊNCIA:**

Núcleo de Planejamento (NUPLAN),  
Núcleo de Controle Interno (NCI) e  
Núcleo de Gestão de Investimentos (NUGIN)

NUPLAN - Planejamento Estratégico 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo do responsável	Nome	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Fortalecer a governança corporativa do IGEPPS</b>  Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b>	<b>Elaboração do Mapa Estratégico do IGEPPS</b>	Elaborar 100% do Mapa Estratégico em 2025	% de elaboração do Mapa Estratégico	Técnico(a) de Administração e Finanças	Mírian Rocha Kahwage	Trimestral	100%	100%	100%	100%
	<b>Aperfeiçoar os servidores do NUPLAN nas áreas em que atuam</b>	Alcançar 90% de servidores capacitados para desenvolvimento profissional a partir de 2024	% de servidores capacitados para desenvolvimento profissional	Administrador(a)	Wanda Carvalho	Trimestral	100%	100%	100%	100%
	<b>Implementar as práticas de gerenciamento com ferramentas tecnológicas</b>	Controlar e acompanhar 50% do orçamento da Unidade Gestora IGEPPS por meio de ferramenta tecnológica a partir de 2025	% de controle e acompanhamento do orçamento da Unidade Gestora IGEPPS por meio de ferramenta tecnológica	Técnico(a) Previdenciário(a) A	Ellen Claudine Paes Barreto	Trimestral	50%	100% do orçamento da UG IGEPPS	100% do orçamento das UG's: IGEPPS e FINANPREV	100% do orçamento das UG's: IGEPPS, FINANPREV, FUNPREV, SPSM e Encargos IGEPPS
<b>Estruturar os procedimentos administrativos</b>  Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b>	<b>Mapeamento das atividades realizadas pelo NUPLAN</b>	Realizar levantamento e diagnóstico de 100% dos processos do setor em 2024	% de levantamento e diagnóstico dos processos	Técnico(a) de Administração e Finanças	Maurício Vieira	Trimestral	100%	100%	100%	100%
		Realizar mapeamento de 30% dos processos do setor a partir de 2025	% de mapeamento dos processos do setor concluídos = ((Qtd. De processos mapeados / Qtd. De processos do setor)*100)	Técnico(a) Previdenciário(a) A	Íris Raiol	Trimestral	30%	50%	70%	100%

NCI - Planejamento Estratégico 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo responsável	Responsável atual	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Fortalecer a eficácia dos processos de governança</b>  Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b>	<b>Estruturação dos procedimentos e rotinas administrativas</b>	Fazer o <i>checklist</i> de 02 (dois) processos-chaves a partir de 2025	Qtd. de processos chave estruturados	Coordenador NCI	Alexandre Correa	Semestral	2	6	10	14
		Implantar 30% da solução tecnológica para minimizar atividades manuais de alimentar planilhas e geração de relatórios a partir de 2025	% de implantação da solução tecnológica	Coordenador NCI	Alexandre Correa	Trimestral	30%	80%	100%	100%
<b>Fortalecer a eficácia dos Processos de Gerenciamento de Riscos</b>  Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b>	<b>Gerenciamento de Risco das grandes áreas(*) de atuação do IGEPPS</b>	Capacitar anualmente, 4 técnicos do controle interno em gerenciamento de riscos, a partir de 2025	Qtd. de técnicos capacitados anualmente, em gerenciamento de riscos	Coordenador NCI	Alexandre Correa	Semestral	4	6	8	10
		Realizar 02 divulgações anuais sobre o desenvolvimento da Gestão de Riscos por parte do NCI a partir de 2025	Qtd. Realizada de divulgação semestral sobre o desenvolvimento da Gestão de Riscos	Coordenador NCI	Alexandre Correa	Semestral	2	2	2	2
		Fazer a gestão de Risco em 01 das Grandes Áreas de Atuação do RPPS a partir de 2025	Qtd. De grandes áreas com gestão de risco realizada	Coordenador NCI	Alexandre Correa	Semestral	1	2	3	5

<p><b>Fortalecer a Estrutura de Controles Internos no âmbito do IGEPPS</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Implantação de mecanismos de Controles Internos no IGEPPS</b></p>	<p>Capacitar anualmente 100% dos técnicos lotados no núcleo em controle interno a partir de 2024</p>	<p>% de técnicos capacitados = (Qtd. de técnicos do NCI capacitados em controle interno/Qtd. de técnicos do NCI)*100)</p>	<p>Coordenador NCI</p>	<p>Alexandre Correa</p>	<p>Trimestral</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
		<p>Realizar anualmente 01 Workshop sobre a atuação do NCI a partir de 2025</p>	<p>Qtd. de Workshop realizado</p>	<p>Coordenador NCI</p>	<p>Alexandre Correa</p>	<p>Semestral</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
		<p>Implantar 2 tipos de ações (01 Preventivo e 01 Corretivo) a partir de 2024</p>	<p>Qtd. de ações preventivas e corretivas implantadas</p>	<p>Coordenador NCI</p>	<p>Alexandre Correa</p>	<p>Trimestral</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<p><b>Fortalecer a transparência do controle interno na Previdência Pública Estadual</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Aumento da segurança e transparência no desempenho das atividades</b></p>	<p>Elaborar e publicar anualmente, 04 relatórios sobre as áreas mapeadas e manualizadas do Pró-Gestão a partir de 2024</p>	<p>Qtd. de relatórios elaborados e publicados</p>	<p>Coordenador NCI</p>	<p>Alexandre Correa</p>	<p>Trimestral</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
		<p>Elaborar mensalmente, 01 relatório de acompanhamento do processo administrativo, previdenciário e de proteção social(**) a partir de 2024</p>	<p>Qtd. de relatórios elaborados mensalmente</p>	<p>Coordenador NCI</p>	<p>Alexandre Correa</p>	<p>Mensal</p>	<p>12</p>	<p>12</p>	<p>12</p>	<p>12</p>

(\*) Contratação, Arrecadação, Investimentos, Concessão e Tecnologia

(\*\*) Proteção Social entrou em vigor em Julho/2024. Relatórios serão produzidos a partir de 2025

NUGIN - Planejamento Estratégico 2024-2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo	Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Estruturar os processos administrativos</b>  <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; display: inline-block;"> Vínculo com PPA: Governança Pública </div>	<b>Segurança e Transparência nos processos voltados a área de investimento e atuaria</b>	100% de revisão do Manual de Gestão de Investimento anualmente	% de revisão do manual de gestão de investimentos	Coordenador NUGIN	Henrique Mascarenhas	Anual	100%	100%	100%	100%
		Cumprir mensalmente, 100% da divulgação tempestiva dos documentos obrigatórios inerentes ao setor	% de publicação mensal	Analista de Investimento	Elvira Martins	Mensal	100%	100%	100%	100%
	<b>Tornar mais eficiente a gestão atuarial em função do recebimento periódico da base de dados dos poderes</b>	Elaborar 01 proposta de alteração da lei complementar 39, com inserção de um artigo que contenha obrigatoriedade de envio das informações da base de dados dos poderes em 2024	% da proposta elaborada de alteração da lei complementar 39	Técnico em Estatística e Atuária	Utan Dias	Mensal	100%	100%	100%	100%
		Elaborar 01 proposta de resolução normativa a ser enviada ao Conselho Estadual de Previdência para deliberação em 2025	% de proposta elaborada e enviada ao CEP	Técnico em Estatística e Atuária	Utan Dias	Mensal	100%	100%	100%	100%

<b>Modernizar a Gestão de Investimento do RPPS</b>  <b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b>	<b>Estruturação da área de compliance do NUGIN</b>	01 matriz de risco elaborada em 2024	% de elaboração da Matriz de Risco	Analista de Investimento	Elvira Martins	Anual	100%	100%	100%	100%
		01 plano de ação da matriz de risco formalizado em 2024	% do Plano de ação da matriz de risco concluído / revisado	Analista de Investimento	Elvira Martins	Semestral	100%	100%	100%	100%
		Implementar auditoria interna, no mínimo, em 05 processos do Nugin a partir de 2025	% de processos auditados	Analista de Investimento	Elvira Martins	Anual	100%	100%	100%	100%
<b>Fortalecer a Gestão de Investimentos do RPPS</b>  <b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b>	<b>Realização das Diligências das Instituições Financeiras credenciadas no IGEPPS</b>	12(doze) diligências anuais (no mínimo) realizadas nas instituições financeiras a partir de 2024	% de diligências realizadas nas instituições financeiras	Analista de Investimento	Elvira Martins	Anual	100%	100%	100%	100%
	<b>Capacitação / certificação e aperfeiçoamento da equipe NUGIN</b>	No mínimo, 24 (vinte e quatro) capacitação por ano	% de capacitações realizadas	Coordenador NUGIN	Henrique Mascarenhas	Semestral	100%	100%	100%	100%
		Participação anual de, no mínimo, 3 servidores da equipe Nugin em cada congresso nacional	% de servidores que participaram em cada congresso	Coordenador NUGIN	Henrique Mascarenhas	Trimestral	100%	100%	100%	100%

<p><b>Fortalecer a Imagem do Núcleo Gestor de Investimentos</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Recebimento das premiações de gestão de investimentos promovidas pela ABIPEM e ANEPREM</b></p>	<p>Ficar entre os 05(cinco) primeiros colocados da gestão de investimentos a partir de 2025</p>	<p>Intervalo entre 1 e 5 na classificação da premiação</p>	<p>Coordenador NUGIN</p>	<p>Henrique Mascarenhas</p>	<p>Anual</p>	<p>Entre 1 e 5</p>	<p>Entre 1 e 5</p>	<p>Entre 1 e 4</p>	<p>Entre 1 e 3</p>
---	--	---	--	--------------------------	-----------------------------	--------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**Procuradoria Jurídica (PROJUR):**

Coordenadoria de Contencioso,  
Coordenadoria de Consultivo e  
Coordenadoria de Execução.

PROJUR - Planejamento Estratégico 2024-2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo	Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<p><b>Aumentar a eficiência na execução dos serviços prestados de modo transparente e almejando a frequente evolução do desempenho do setor</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Intercambialidade de informações entre este IGEPPS e outros órgãos do Estado relacionados aos processos desta PROJUR</b></p>	<p>CCON - Realizar 100% do controle mensal de envio de pareceres e manifestações (dentro do período recomendado) produzidas a partir de 2024</p>	<p>% de controle mensal de envio de pareceres e manifestações = (Qtd. de pareceres e manifestações produzidas no período / Qtd. De pareceres e manifestações necessárias para o período)*100</p>	<p>Coordenador(a) do Consultivo</p>	<p>Milene Ferreira</p>	<p>Mensal</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
		<p>CCON - Analisar 100% das minutas dos termos de celebrações de convênios dentro do período recomendado a partir 2024</p>	<p>% de conclusão de análise dos termos de celebrações de convênios = (Qtd. de análises de termos de convênios concluídos no período / Qtd. de análises de termos de convênios demandados para o período)*100</p>	<p>Coordenador(a) do Consultivo</p>	<p>Milene Ferreira</p>	<p>Semestral</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
	<p><b>Melhoria dos fluxos internos de modo a reduzir o quantitativo processual</b></p>	<p>CCOS / CEEXEC - 100% de utilização do novo sistema (SisJuri) pela equipe a partir de 2024</p>	<p>% de utilização do SisJuri = (Qtd.usuário ativo da Projur no SisJuri / Qtd. Total de usuários da Projur que deveriam utilizá-lo)*100&gt;</p>	<p>Coordenador(a) do Contencioso</p>	<p>Evelin Couto</p>	<p>Anual</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

<p><b>Aumentar a eficiência na execução dos serviços prestados de modo transparente e almejando a frequente evolução do desempenho do setor</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Melhoria dos fluxos internos de modo a reduzir o quantitativo processual</b></p>	<p>CCOS / CEXEC - Redução em 10% do quantitativo de judicializações das demandas de massa após a aplicação das súmulas internas a partir de 2025</p>	<p>% redução do quantitativo de judicializações das demandas de massa comparado com o mesmo período do ano anterior</p>	<p>Procurador(a) chefe</p>	<p>Ana Rita Dopazo</p>	<p>Anual</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>
	<p><b>Reestruturação e Aperfeiçoamento da atividade de recuperação de créditos de recuperação de crédito, visando prevenir as perdas de valores e manter o equilíbrio financeiro do Fundo Previdenciário</b></p>	<p>CCOS / CEXEC - Analisar 100% dos processos de recuperação de crédito a partir de 2024</p>	<p>% de conclusão de análise dos processos de recuperação de crédito = ((Qtd. de processos analisados dentro do período exigido / Qtd. total de processos recebidos para análise no período exigido) * 100)</p>	<p>Coordenador(a) do Contencioso</p>	<p>Evelin Couto</p>	<p>Anual</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
		<p>CCOS / CEXEC - Alcançar 50% de acordos nos processos analisados como aptos a cobrança a partir de 2024</p>	<p>% de acordos realizados = ((Qtd. De acordos realizados / Qtd. De processos analisados como aptos a cobrança)*100)</p>	<p>Coordenador(a) do Contencioso</p>	<p>Evelin Couto</p>	<p>Anual</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>
		<p>CEXEC - Aumentar em 50% a economicidade dos valores impugnados em execução a partir de 2024</p>	<p>% de economicidade = ((Soma dos valores pagos no período / Soma dos valores impugnados no período) * 100)</p>	<p>Coordenador(a) da Execução</p>	<p>Elvis Santos</p>	<p>Anual</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>

**Diretoria de Previdência (DIPRE):**

Coordenadoria de Cadastro de Habilitação (CAAH),  
Coordenadoria de Concessão de Benefícios (CCOB),  
Central de Atendimento (CATEN), e  
Educação Previdenciária.

DIPRE - Planejamento Estratégico 2024-2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo	Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<p><b>Manter a excelência na coordenação, planejamento, controle e avaliação da execução das atividades realizadas pela CCAH, CCOB, EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA e CATEN visando melhorar e expandir as atividades desenvolvidas</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Intercambialidade de informações entre este IGEPPS e outros órgãos do Estado relacionados aos processos desta PROJUR</b></p>	<p>Alcançar 33% (atual 28%) de processos concedidos sobre o número de processos analisados em 2024</p>	<p>% de processos concedidos ((Fórmula: Qtd. Processos concedidos / qtd. Processos analisados) x 100)</p>	<p>Coordenador da CCAH</p>	<p>Lorena Alice Cézar da Cruz Oliveira</p>	<p>Mensal</p>	<p>34%</p>	<p>35%</p>	<p>40%</p>	<p>45%</p>
		<p>Reduzir para 33 dias (- 8 dias, média atual: 41 dias) o tempo de processos parados em despachos internos em 2024</p>	<p>Qtd. De dias de redução dos processos parados em despachos internos</p>	<p>Coordenador da CCAH</p>	<p>Lorena Alice Cézar da Cruz Oliveira</p>	<p>Mensal</p>	<p>Menos (-) 9 dias da média de 41 dias</p>	<p>Menos (-) 10 dias da média de 41 dias</p>	<p>Menos (-) 10 dias da média de 41 dias</p>	<p>Menos (-) 10 dias da média de 41 dias</p>
		<p>Reduzir para 100 dias (-25 dias, média atual: 125 dias) o tempo de processos parados em despachos externos em 2024</p>	<p>Qtd. De dias de redução dos processos parados em despachos externos</p>	<p>Coordenador da CCAH</p>	<p>Lorena Alice Cézar da Cruz Oliveira</p>	<p>Mensal</p>	<p>Menos (-) 30 dias da média atual de 125 dias</p>	<p>Menos (-) 40 dias da média atual de 125 dias</p>	<p>Menos (-) 50 dias da média atual de 125 dias</p>	<p>Menos (-) 60 dias da média atual de 125 dias</p>
		<p>Concluir 4.355 processos de benefícios em 2024</p>	<p>Qtd. De processos de benefícios concluídos</p>	<p>Coordenador da CCAH</p>	<p>Lorena Alice Cézar da Cruz Oliveira</p>	<p>Mensal</p>	<p>4500</p>	<p>3000</p>	<p>3000</p>	<p>3000</p>
	<p><b>CCOB - Aumentar o número de recuperações de crédito, buscando</b></p>	<p>Alcançar, no mínimo, o valor total de R\$ 7 milhões em recuperação de crédito em 2024</p>	<p>Valor total recuperado</p>	<p>Coordenador da CCOB</p>	<p>Barbara Bitar de Lima Moreira</p>	<p>Mensal</p>	<p>R\$ 9.000.000,00</p>	<p>R\$ 10.000.000,00</p>	<p>R\$ 10.000.000,00</p>	<p>R\$ 12.000.000,00</p>

Manter a excelência na coordenação, planejamento, controle e avaliação da execução das atividades realizadas pela CCAH, CCOB, EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA e CATEN visando melhorar e expandir as atividades desenvolvidas

Vínculo com PPA:  
**Governança Pública**

<b>ser referência nacional, bem como ajudando o instituto em sua sustentabilidade</b>	Concluir a recuperação de crédito de 550 processos em 2024	Qtd. De processos de recuperação de crédito concluídos	Coordenador da CCOB	Barbara Bitar de Lima Moreira	Mensal	700	800	870	900
<b>EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA - Expandir os programas de educação previdenciária para alcançar mais regiões do estado e os três poderes</b>	Alcançar 1300 servidores com os programas de educação previdenciária em 2024	Qtd. De servidores alcançados no período	Técnico Previdenciário	Luísa Porto	Mensal	1400	1500	1600	1700
	Atingir 25% dos órgãos do Estado com os programas de educação previdenciária em 2024	% de órgãos do Estado alcançados no período	Técnico Previdenciário	Luísa Porto	Mensal	30%	40%	50%	60%
	Atingir 5 regiões do Estado com os programas de educação previdenciária em 2024	Qtd. De regiões do Estado alcançadas no período	Técnico Previdenciário	Luísa Porto	Mensal	6	7	8	9
	Obter percentual de satisfação maior que 70% quanto aos programas de educação previdenciária em 2024	% de satisfação	Técnico Previdenciário	Luísa Porto	Mensal	Maior que 70%	Maior que 70%	Maior que 70%	Maior que 70%
	<b>CATEN - Expandir o atendimento para alcançar o maior número de servidores possíveis, mantendo o padrão de qualidade</b>	Expandir o atendimento para 03 poderes, incluindo a Defensoria Pública, Ministério Público e Tribunais de Contas em 2024	Qtd. De poderes alcançados com a expansão do atendimento	Gerente da CATEN	Luciano Campos	Mensal	3	3	3
Chegar a 160.000 atendimentos em 2024		Qtd. Total de atendimentos no período	Gerente da CATEN	Luciano Campos	Mensal	165.000	170.000	175.000	180.000



## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024-2028

Elaboração:  
2024  
Revisão 01

	Alcançar 56% de atendimentos realizados virtualmente em 2024	% de atendimentos realizados virtualmente	Gerente da CATEN	Luciano Campos	Mensal	58%	60%	60%	60%
	Atingir mais que 70% do percentual de satisfação quanto ao atendimento em 2024	% de satisfação quanto ao atendimento	Gerente da CATEN	Luciano Campos	Mensal	Maior que 70%	Maior que 70%	Maior que 70%	Maior que 70%

**Diretoria de Administração e Finanças (DAFIN):**

Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CODP),  
Coordenadoria de Administração e Serviços (COAS),  
Coordenadoria de Orçamento e Finanças (COFIN),  
Coordenadoria de Arrecadação e Fiscalização (COAF) e  
Coordenadoria de Tecnologia da Informação (CTIN).

CODP - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo Responsável	Profissional Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<p>Promover ações visando a retenção de talentos, através da melhoria da qualidade de vida dos servidores</p> <p>Vínculo com PPA: Governança Pública</p>	Expandir as capacitações dos servidores	70% dos servidores lotados no IGEPPS qualificados	% Servidores qualificados: ((Servidores qualificados / Qtd. Total de servidores a serem qualificados)*100)	Coordenadoria do CODP	Célia Sousa	Trimestral	80%	90%	95%	100%
		90% dos servidores lotados no IGEPPS satisfeitos com as capacitações	% de servidores satisfeitos com as capacitações: ((Qtd. Servidores que fizeram avaliação positiva / Qtd. total Servidores que avaliaram) * 100)	Coordenadoria do CODP	Célia Sousa	Trimestral	90%	90%	90%	90%
	Disponer de ações de qualidade de vida (data comemorativa, sala de descanso)	60% dos servidores participando em eventos de Qualidade de Vida da CODP	% de Participação dos servidores nos eventos de qualidade de vida: ((Qtd. De servidores que participam nos eventos / Qtd. TOTAL de servidores que poderiam participar)*100)	Coordenadoria do CODP	Patrícia Parnov	Trimestral	70%	80%	85%	90%
		62 % dos servidores participando do Programa "Você é Capaz"	% dos servidores participando do Programa "Você é capaz": ((Qtd. De servidores que participaram/Qtd. Total de servidores que deveriam participar)*100)	Coordenadoria do CODP	Patrícia Parnov	Trimestral	75%	85%	90%	95%
	Valorizar os servidores em decorrência de bons resultados	Implementar a partir de 2025, a primeira fase do PCCR (*): Enquadramento de 100% dos servidores efetivos do IGEPPS, que estão lotados no mesmo	% de servidores efetivos enquadrados	Coordenadoria do CODP	Cynthia Simões	Mensal	100%	100%	100%	100%



## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024-2028

Elaboração:  
2024  
Revisão 01

	Implementar a segunda fase do PCCR (*), a partir de 2025: Avaliação de desempenho de 100% dos servidores lotados no IGEPPS (efetivos, temporários e comissionados).	% de servidores lotados no IGEPPS avaliados	Coordenadoria do CODP	Cynthia Simões	Quadrimestral	100%	100%	100%	100%
	Alcançar 60% de satisfação dos servidores (pesquisa de clima organizacional) a partir de 2025	% de satisfação dos servidores	Coordenadoria do CODP	Cynthia Simões	Trimestral	60%	70%	80%	85%

(\* ) O PCCR já está elaborado e depende da aprovação da Procuradoria Geral do Estado, Governador e ALEPA

COAS - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo Responsável	Profissional Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Coordenar a gestão de contratos e de serviços de forma eficiente para atender as necessidades do IGEPPS</b>  <b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b>	<b>Estruturação dos modelos de minutas de contratos, convênios, aditivos e outros instrumentos equivalentes para aquisição de bens e prestação de serviços, de acordo com a nova lei de licitações e contratos</b>	Estruturar e manter atualizado 100% dos modelos de minutas de contratos e aditivos a partir de 2024	% de modelos de minutas de contratos e aditivos estruturados e atualizados	Coordenador da COAS	Elci de Souza Almeida	Semestral	100%	100%	100%	100%
	<b>Acompanhar o andamento da execução contratual e financeira</b>	Garantir que 80% dos contratos sejam pagos dentro do vencimento a partir de 2024	% de contratos pagos dentro do vencimento	Coordenador da COAS	Elci de Souza Almeida	Mensal	80%	80%	80%	80%
	<b>Institucionalizar a utilização do GLPI para os atendimentos da GSA (Gerência de Suporte Administrativo)</b>	Realizar 70% dos atendimentos através de demandas geradas pelo GLPI	% de atendimentos da GSA realizados via chamados da GLPI	Coordenador da COAS	Elci de Souza Almeida	Mensal	70%	100%	100%	100%
	<b>Treinar os fiscais de contrato quanto às atribuições do mesmo</b>	Treinar 80% dos servidores que estão como fiscais de contrato, semestralmente, a partir de 2025	% de fiscais de contrato capacitados semestralmente	Coordenador da COAS	Elci de Souza Almeida	Semestral	80%	80%	85%	90%

COAF - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo Responsável	Profissional Responsável	Perio- dicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Realizar a Gestão da arrecadação e a fiscalização da receita previdenciária, bem como, manter o equilíbrio financeiro e atuarial entre os regimes de previdência</b>	<b>Promover orientação e alinhamento técnico com os órgãos e entidades vinculadas ao RPPS/PA</b>	Realizar mensalmente, no mínimo, duas reuniões de alinhamento com os órgãos relacionados com a arrecadação e fiscalização de contribuições previdenciárias	Qtd. de reuniões de alinhamento por mês	Coordenador da COAF	Abelardo Jean Cavalcante Naiff	Mensal	2	2	2	2
		Realizar 70% dos treinamentos planejados para a CATEN e agências regionais, sobre a emissão da CTC, a partir de 2024	% de treinamentos realizados para a CATEN e agências regionais	Coordenador da COAF	Abelardo Jean Cavalcante Naiff	Semestral	100%	100%	100%	100%
	<b>Aperfeiçoar a emissão da Certidão de Tempo de Contribuição (CTC)</b>	Possibilitar a emissão de 70% da CTC de forma eletrônica em 2024	% da emissão de CTC realizada de forma eletrônica por ano	Coordenador da COAF	Abelardo Jean Cavalcante Naiff	Trimestral	75%	80%	90%	100%
	<b>Garantir o equilíbrio financeiro e atuarial entre os regimes de previdência social através da compensação previdenciária</b>	Alcançar a recuperação financeira junto ao RGPS e demais RPPS de aproximadamente R\$ 200.000.000,00 em 2025	Valor total da recuperação financeira realizada junto ao RGPS e demais RPPS por ano	Coordenador da COAF	Abelardo Jean Cavalcante Naiff	Mensal	R\$ 200.000.000,00	R\$ 150.000.000,00	R\$ 150.000.000,00	R\$ 150.000.000,00

Vínculo com PPA:  
**Economia Sustentável**

COFIN - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo Responsável	Profissional Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Implantação de controle de pagamentos e gastos</b>  <b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b>	<b>Desenvolver uma Cultura de Gestão de Pagamentos, com análise por competência</b>	Capacitar semestralmente, 30% dos servidores e colaboradores envolvidos na execução financeira, orçamentária e contábil de contratos de fornecimento de serviços	% de capacitação dos servidores e colaboradores da COFIN: ((Qtd. Servidores e colaboradores capacitados / Qtd. total de servidores e colaboradores da COFIN)*100)	Coordenador da COFIN	Diego da Silva Costa	Trimestral	50%	50%	50%	50%
		Implantar 100% de planilha Excel para registro de execução em 2024	% de implantação planilha Excel	Coordenador da COFIN	Diego da Silva Costa	Trimestral	Manter a utilização do Excel			
		Implantar 100% do módulo de acompanhamento de contrato utilizado pela COAS para facilitar a gestão dos pagamentos pela COFIN a partir de 2025	% do módulo de acompanhamento de contrato utilizado pela COAS	Coordenador da COFIN	Diego da Silva Costa	Trimestral	100%	100%	100%	100%
		Reduzir a 5 % o pagamento de juros e multas em relação aos impostos gerados sobre a prestação de serviços a partir de 2025	% o pagamento de juros e multas em relação aos impostos gerados sobre a prestação de serviços = ((Qtd. De notas que tiveram juros e multas pagas / Qtd. De notas recebidas)*100)	Coordenador da COFIN	Diego da Silva Costa	Trimestral	5%	4%	3%	1%
	<b>Integração e otimização dos procedimentos de execução das folhas de</b>	Capacitar semestralmente, 60% da equipe em conformidade com os parâmetros técnicos, legais e atuais a partir de 2024	% capacitação da equipe: ((Qtd. Profissionais capacitados / Qtd. Total de profissionais)*100)	Coordenador da COFIN	Diego da Silva Costa	Trimestral	70%	70%	70%	70%



## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024-2028

Elaboração:  
2024  
Revisão 01

<b>pagamento (ativos, inativos, civis e militares, poderes, DPPA, pensionistas e aposentados).</b>	Realizar 1 Worskhop semestralmente com as demais coordenações do IGEPPS para exposição das necessidades e barreiras enfrentadas pela COFIN	% de workshops semestrais realizados	Coordenador da COFIN	Diego da Silva Costa	Trimestral	2	2	2	2
--	--	--------------------------------------	----------------------	----------------------	------------	---	---	---	---

CTIN - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo Responsável	Profissional Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Realizar implantação de estrutura de Governança de TI</b>  <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 10px auto;"> Vínculo com PPA: Governança Pública </div>	<b>Seleção e Contratação de Empresa Especializada em Consultoria e Assessoria em Gestão de Projetos</b>	Concluir seleção e contratação de empresa especializada em 2025	% conclusão do processo de seleção de empresa especializada	Coordenador da CTIN	Cesar Augusto Cavalcante Valente	Mensal	100%	100%	100%	100%
	<b>Desenvolver uma Cultura de Gestão de Projetos</b>	Atingir 25% dos representantes setoriais do IGEPPS em Gerenciamento de Projetos a partir da efetivação da contratação da empresa especializada	% de profissionais capacitados em GP = ((Qtd. De representantes setoriais capacitados / Qtd. De representantes setoriais)*100)	Coordenador da CTIN	Cesar Augusto Cavalcante Valente	Trimestral	25%	50%	75%	100%
		Alcançar 10% de gerenciamento de todos os projetos de TI do IGEPPS a partir de 2024	% de Projetos Gerenciados pela CTIN = ((Qtd. Projetos de TI gerenciados pela CTIN / Qtd. Projetos ativos de TI do IGEPPS)	Coordenador da CTIN	Cesar Augusto Cavalcante Valente	Semestral	40%	60%	80%	100%
		Alcançar 50% de participação dos colaboradores (efetivos, temporários e terceirizados) do IGEPPS em programas de conscientização sobre gerenciamento de projetos a partir de 2025	% Participação dos Colaboradores em Programas de Conscientização	Coordenador da CTIN	Cesar Augusto Cavalcante Valente	Semestral	50%	100%	100%	100%

<p><b>Realizar implantação de estrutura de Governança de TI</b></p> <p><b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b></p>	<p><b>Estabelecer uma Visão Integrada de Projetos Organizacionais</b></p>	<p>Alcançar 25 % dos projetos classificados em portfólios e programas a partir de 2025, a partir da contratação da empresa especializada</p>	<p>% de projetos classificados em portfólios e programas = ((Qtd. De projetos classificados em portfólios e programas / Qtd. Total de projetos gerenciados pela CTIN)*100)</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Bimestral</p>	<p>25%</p>	<p>50%</p>	<p>75%</p>	<p>100%</p>
		<p>Concluir a nomeação do Comitê de Governança de Projetos até o segundo semestre de 2025</p>	<p>Status da nomeação do Comitê de Governança de Projetos</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Semestral</p>	<p>Concluído</p>	<p>Concluído</p>	<p>Concluído</p>	<p>Concluído</p>
	<p><b>Implementar Metodologias de Priorização de Projetos</b></p>	<p>Capacitar anualmente, em priorização de projetos, 25 % colaboradores (efetivos, temporários e terceirizados) da CTIN</p>	<p>% colaboradores capacitados = ((qtd. Colaboradores capacitados / qtd. Colaboradores da CTIN)*100)</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Semestral</p>	<p>25%</p>	<p>50%</p>	<p>75%</p>	<p>100%</p>
		<p>Concluir 100% das definições dos critérios de priorizações de projetos a partir de 2025 a partir da contratação da empresa especializada</p>	<p>% de conclusão dos critérios de priorização de projetos</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Semestral</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
	<p><b>Formalizar a Metodologia de Gestão de Projetos da CTIN alinhada com as boas práticas do mercado</b></p>	<p>Concluir 100% da Metodologia de Gestão de Projetos da CTIN em 2025</p>	<p>% de conclusão da Metodologia de Gestão de Projetos da CTIN</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Trimestral</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

<p><b>Realizar implantação de estrutura de Governança de TI</b></p> <p>Vínculo com PPA: <b>Governança Pública</b></p>	<p><b>Conscientizar demais setores sobre a metodologia CTIN de Gestão de Projetos</b></p>	<p>Ministrar 2 workshops semestralmente (a partir de 2026) sobre a Metodologia CTIN de Gestão de Projetos para os demais setores</p>	<p>Qtd. De workshops realizados por semestre</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Trimestral</p>	<p>0</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
		<p>Atingir 100% dos colaboradores internos do IGEPPS com capacitação na Metodologia CTIN de Gestão de Projetos a partir de 2026</p>	<p>% de colaboradores internos do IGEPPS capacitados anualmente</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Trimestral</p>	<p>0</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
		<p>Alcançar 60% de satisfação dos colaboradores internos do IGEPPS quanto à Metodologia CTIN de Gestão de Projetos a partir de 2026</p>	<p>% de satisfação dos colaboradores internos do IGEPPS quanto à Metodologia CTIN de Gestão de Projetos</p>	<p>Coordenador da CTIN</p>	<p>Cesar Augusto Cavalcante Valente</p>	<p>Trimestral</p>	<p>0</p>	<p>60%</p>	<p>60%</p>	<p>60%</p>

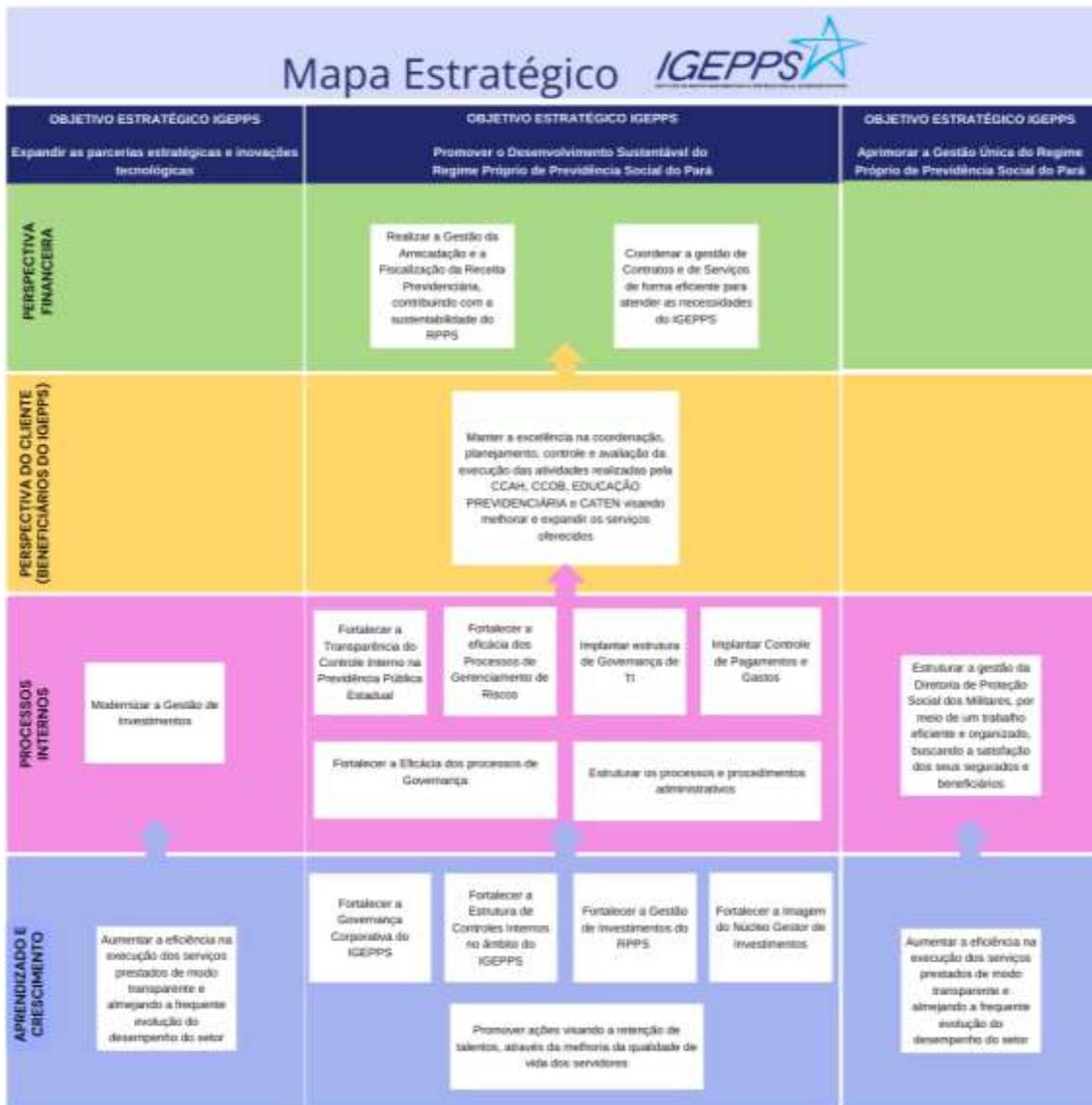
**Diretoria de Proteção Social dos Militares (DPSM):**

Coordenadoria de Pensão e  
Coordenadoria de Reserva e Reforma.

DPSM - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028							METAS			
Objetivo Setorial	Estratégia	Meta 2024	Indicador	Cargo Responsável	Profissional Responsável	Periodicidade	2025	2026	2027	2028
<b>Estruturar a gestão da Diretoria de Proteção Social dos Militares, por meio de um trabalho eficiente e organizado, buscando a satisfação dos seus segurados e beneficiários</b>  <b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b>	<b>Desenvolver ações para melhorar a análise de benefícios militares</b>	Reduzir 10%, mensalmente, do quantitativo de processos em estoque das Coordenações e da Diretoria de Proteção Social	% de redução mensal do quantitativo de processos em estoque das Coordenações e da Diretoria de Proteção Social	Coordenador da CPSM	Cel. Servio Tulio Gonçalves Estácio Cel. Paulo Sérgio Martins Costa	Semestral	10%	10%	10%	10%
		Reduzir bimestralmente, em 20 dias (média atual (60 dias)) o tempo de processos parados para concessão de benefícios	Número de dias de processos parados	Secretaria CPSM	Cabo Danielle	Semestral	Atingir 30 dias, o tempo médio para análise processual	Manter em 30 dias, o tempo médio da análise processual	Manter em 30 dias, o tempo médio da análise processual	Manter em 30 dias, o tempo médio da análise processual
		Reduzir anualmente, em 20% o quantitativo de processos parados para análise de revisão	% de redução anual, do quantitativo de processos parados para análise de revisão	Secretaria CPSM	Cabo Zahluth	Semestral	-20%	-20%	-20%	-20%
	<b>Estruturar procedimentos administrativos internos e de fluxo de folha de pagamento</b>	Atualizar anualmente, 20% de dados cadastrais dos militares da reforma, reserva e pensionistas de acordo com as concessões	% de dados cadastrais atualizados anualmente, dos militares da Reforma, Reserva e pensionistas	Coordenador da CPSM	Cel. Servio Tulio Gonçalves Estácio Cel. Paulo Sérgio Martins Costa	Semestral	20%	20%	20%	20%
		Criar 15 fluxos administrativos / normativos para estruturar o Setor Administrativo da DPSM a partir de 2024	Número de fluxos administrativos/ Normativos criados e implantados para estruturar o setor Administrativo da DPSM	Coordenador da CPSM	Cel. Servio Tulio Gonçalves Estácio Cel. Paulo Sérgio Martins Costa	Semestral	Mais (+) 15	Aprimorar os fluxos existentes		

<b>Estruturar a gestão da Diretoria de Proteção Social dos Militares, por meio de um trabalho eficiente e organizado, buscando a satisfação dos seus segurados e beneficiários</b>  <b>Vínculo com PPA: Governança Pública</b>	<b>Expandir os programas de educação com a criação do projeto "papo militar".</b>	Criar 4 manuais (Reserva, Reforma, Pensão e Revisão) para divulgação e implantação do Projeto em 2024	Quantitativo de materiais desenvolvidos para divulgação e implantação do projeto	Assessora Técnica	Mayara Chagas	Semestral	Mais (+) 4 (Pensão Militar Especial, Auxílio Morte, Auxílio Acidente e Reenquadramento)	Manter e atualizar os 8 manuais	Manter e atualizar os 8 manuais	Manter e atualizar os 8 manuais
		Expandir o Projeto "Papo Militar" para 10 municípios do Estado anualmente	Número de municípios do Estado alcançados pelo Projeto "Papo Militar"	Assessora Técnica	Mayara Chagas	Semestral	Mais (+) 10 municípios	Mais (+) 10 municípios	Mais (+) 10 municípios	Mais (+) 10 municípios
		Alcançar um total de 500 militares e civis com o projeto "Papo Militar" anualmente	Números de servidores militares e civis alcançados com o Projeto "Papo Militar"	Assessora Técnica	Mayara Chagas	Semestral	500	500	500	500
		Alcançar 70% do nível de satisfação dos participantes do Projeto "Papo Militar" anualmente	% de satisfação dos participantes	Assessora Técnica	Mayara Chagas	Semestral	70%	70%	70%	70%

### 7.0. Mapa Estratégico



### 8.0. Considerações Finais

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta de gestão que permite o planejamento, acompanhamento e análise das operações da Organização, para que eventuais desvios sejam corrigidos.

Considerando que o planejamento estratégico foi desenvolvido para o Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará, será necessário criar o processo de revisão do mesmo. Esse processo deverá ser composto pelas seguintes atividades:

1. Análise dos resultados alcançados com base no Planejamento Estratégico;
2. Discussões e validações sobre as manutenções preventivas / corretivas que serão aplicadas no Planejamento Estratégico;
3. Atualização do planejamento estratégico;
4. Divulgação do novo Planejamento Estratégico global.

Para que esse processo seja implantado e executado sugerimos que o NUPLAN seja o centralizador desse processo, visto que é o Núcleo de Planejamento e cada diretoria deverá eleger um responsável em cada coordenação.

As reuniões para monitoramento e controle da execução do Planejamento Estratégico e os respectivos desdobramentos dos Planos de Ações deverão acontecer conforme sugerido no item 8 deste documento.

Considerando que o IGEPPS busca por um novo patamar de eficiência e eficácia operacional, os direcionamentos formalizados neste Planejamento Estratégico alinhados com o monitoramento e controle das ações planejadas, contribuirão significativamente para o alcance deste resultado.

## 9.0. Cronograma para monitoramento e controle do Planejamento Estratégico

Mês/Ano	Ação	Participantes
Janeiro/2025	Elaboração do Plano de Ação Anual - 2025	NUPLAN e representantes de cada área
Março/2025	Monitoramento dos resultados alcançados	NUPLAN e representantes de cada área
Maiio/2025	Monitoramento dos resultados alcançados	NUPLAN e representantes de cada área
Junho/2025	Refinamento do Planejamento Estratégico	NUPLAN e representantes de cada área
Julho/2025	Monitoramento dos resultados alcançados	NUPLAN e representantes de cada área
Setembro/2025	Monitoramento dos resultados alcançados	NUPLAN e representantes de cada área
Novembro/2025	Monitoramento dos resultados alcançados	NUPLAN e representantes de cada área
Dezembro/2025	Refinamento do Planejamento Estratégico	NUPLAN e representantes de cada área

### 10.0. Histórico de Revisão

Ano	Revisão	Observação
2024	00	Criação do Planejamento Estratégico 2024-2028
2024	01	Vinculação das Estratégias ao PPA do Estado e Elaboração do Mapa Estratégico

### 11.0. Coleta de Assinaturas

\_\_\_\_\_  
**Ilton Giussepp Stival Mendes da Rocha Lopes da Silva**  
Presidente do IGEPPS