



Prefeitura de Goiânia
Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia
Gabinete da Presidência

PORTARIA Nº 1438, DE 18 DE OUTUBRO DE 2024

A PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA – GOIANIAPREV, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas através do Art. 12, da Lei Complementar nº 312, de 28/09/2018, que reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Goiânia, e do Art. 7º e incisos do Regimento Interno do GOIANIAPREV, aprovado através do Decreto nº 304, de 19 de janeiro de 2021, e

Considerando as competências do Conselho Municipal de Previdência do GOIANIAPREV estabelecidas no Art. 11, da Lei Complementar Municipal nº 312/2018, e

Considerando o disposto na **Resolução nº 039, de 14/10/2024**, do Conselho Municipal de Previdência - CMP,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia - GOIANIAPREV, para os exercícios de 2024/2025, na forma do Anexo Único desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário contidas na Portaria nº 445/2024.

Goiânia, 18 de outubro de 2024.

CAROLINA ALVES LUIZ PEREIRA
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Alves Luiz Pereira, Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia**, em 18/10/2024, às 11:43, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://www.goiania.go.gov.br/sei> informando o código verificador **5388905** e o código CRC **2FF6B94B**.

Avenida B, nº 155 -
- Bairro Setor Oeste
CEP Goiânia-GO



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

ANEXO ÚNICO DA PORTARIA Nº 1438/2024

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
GOIANIAPREV
2024/2025**

www.goiania.go.gov.br

REVISÃO EM AGOSTO/2024





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 3 |
| BREVE HISTÓRICO DO GOIANIAPREV..... | 3 |
| 1. TERMOS E DEFINIÇÕES | 4 |
| 2. PROCEDIMENTO DE ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO | 5 |
| 2.1 ANÁLISE DO AMBIENTE | 6 |
| MATRIZ SWOT | 7 |
| 2.2 MAPA DO NEGÓCIO | 9 |
| 2.3 REVISÃO DAS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS..... | 10 |
| 2.4 FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS | 11 |
| 2.4.1 DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | 11 |
| 2.4.2 DEFINIÇÃO DOS INDICADORES E METAS | 12 |
| 2.4.3 DEFINIÇÃO DOS PLANOS DE AÇÃO | 12 |
| 2.5 PROCESSO DE PLANEJAMENTO TÁTICO | 13 |
| 2.5.1 PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA..... | 13 |
| 2.5.2 PLANOS DE AÇÃO | 13 |
| 2.6 COMUNICAÇÃO DA ESTRATÉGIA..... | 13 |
| 2.7 MONITORAMENTO DA ESTRATÉGIA..... | 13 |
| ANEXO: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS PARA 2024/2025 . | 15 |





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

INTRODUÇÃO

Este procedimento foi desenvolvido com o objetivo de sistematizar o processo de elaboração e revisão do Planejamento Estratégico do GOIANIAPREV. Aplica-se, portanto, a todas as áreas e unidades de negócio do GOIANIAPREV.

A responsabilidade por estabelecer, manter e melhorar o conteúdo deste documento é do Gabinete da Presidência do GOIANIAPREV, por meio de sua Assessoria, cabendo a mesma controlar o cumprimento dos procedimentos e atividades descritos.

BREVE HISTÓRICO DO GOIANIAPREV

O Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Goiânia – RPPS é gerido pela Unidade Gestora Única, o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia (GOIANIAPREV).

O Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Goiânia (IPSM), criado conforme art. 22, da Lei nº 8.537, de 20 de junho de 2007, e mantido nos termos da alínea “f”, inciso I, do art. 13 e art. 38, da Lei Complementar nº 276, de 03 de junho de 2015, passa a denominar-se Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia – GOIANIAPREV, tendo por finalidades gerir o Plano de Benefícios Previdenciários, segundo o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Municipais de Goiânia, nos termos desta Lei Complementar.

O GOIANIAPREV é pessoa jurídica de direito público e de natureza autárquica em regime especial, dotado de autonomia administrativa, patrimonial, contábil e financeira, no cumprimento de suas obrigações de previdência social.



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**Instituto de Previdência dos Servidores do Município de GoiâniaGOIANIAPREV

1. TERMOS E DEFINIÇÕES

A fim de fazer com que os servidores tenham alinhamento com o processo é importante conceituar todos os termos e definições que serão aplicados durante a execução das suas atividades de forma contextualizada.

Glossário Técnico de Planejamento

| Termos | Definição |
|---------------------------------|--|
| PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO | Processo pelo qual o GOIANIAPREV estabelece, comunica e acompanha as suas diretrizes estratégicas, consolidando o seu PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO. |
| MATRIZ SWOT | SWOT é a sigla dos termos ingleses <i>Strengths</i> (Forças), <i>Weaknesses</i> (Fraquezas), <i>Opportunities</i> (Oportunidades) e <i>Threats</i> (Ameaças). Análise SWOT é um importante instrumento utilizado para planejamento estratégico que consiste em recolher dados importantes que caracterizam o ambiente interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças) da empresa. |
| PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO | Documento corporativo elaborado para um período de cinco (5) anos, sendo composto pelas diretrizes estratégicas, incluindo mapa estratégico, objetivos estratégicos, indicadores e planos de ação ou projetos estratégicos. O plano estratégico deve ser considerado como um instrumento de gestão para orientação da tomada de decisão. |
| MISSÃO | Razão de existir do GOIANIAPREV. Compreende as necessidades sociais a que o GOIANIAPREV atende e o seu foco fundamental de atividades. |
| VISÃO | Imagem projetada e quantificada para o futuro, compartilhada e apoiada por todos os servidores. Deve traduzir o que se visualiza para o GOIANIAPREV no futuro. |



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

| | |
|-------------------------------|--|
| VALORES | Ideias fundamentais em torno dos quais se constrói a organização. Os valores exercem função de balizamento para o processo decisório e comportamentos no GOIANIAPREV. |
| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | Desafios a serem realizados no longo prazo e que representam a estratégia da organização, ou seja, o caminho escolhido para o alcance da visão. |
| MAPA ESTRATÉGICO | Representação gráfica que explicita a relação de causa e efeito existente entre os objetivos estratégicos, distribuídos em perspectivas: Sustentabilidade; Clientes; Processos internos e Aprendizado e Crescimento. |
| PLANOS DE AÇÃO | Conjunto de ações a serem realizadas para o alcance das metas relacionadas aos objetivos estratégicos. |

2. PROCEDIMENTO DE ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O processo de Planejamento estratégico foi estabelecido conforme o processo para sua realização e revisão (Figura 1).

O Planejamento Estratégico será revisado anualmente e apresentado ao Conselho Deliberativo para aprovação, conforme cronograma contemplando os seguintes itens:

- Missão
- Visão
- Valores
- Mapa Estratégico
- Objetivos Estratégicos
- Indicadores e metas





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

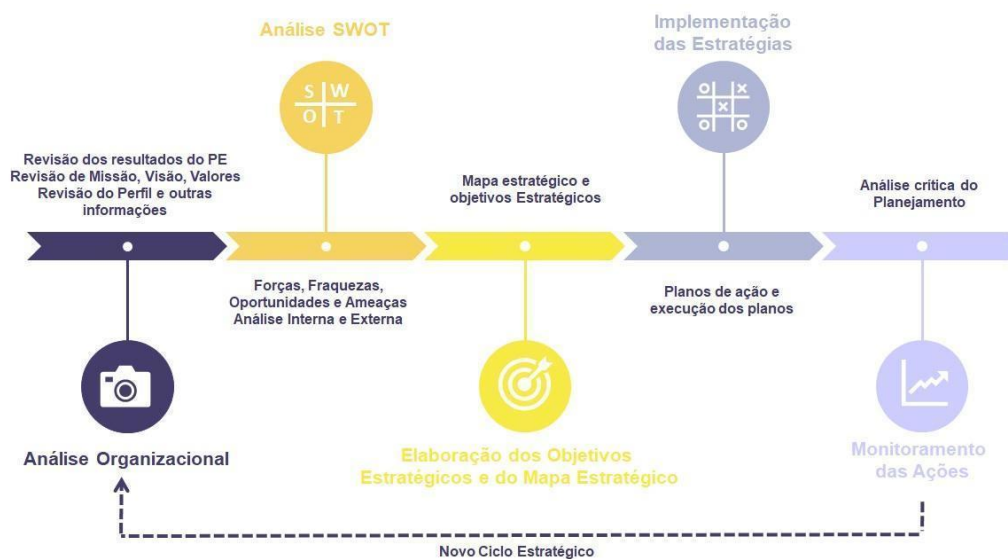


Figura 1: Modelo de elaboração e revisão do Planejamento Estratégico

2.1 ANÁLISE DO AMBIENTE

No processo de elaboração do Planejamento Estratégico do GOIANIAPREV foram realizadas análises dos ambientes interno e externo, por meio de entrevistas e reuniões com a Diretoria Executiva do GOIANIAPREV, diretores, coordenadores e líderes de Projetos com apoio da Assessoria da Presidência. Na análise do ambiente externo foram analisados os cenários dos macroambientes econômico, político, legal, tecnológico e socioambiental. Para análise do ambiente interno foram analisados os resultados dos indicadores estratégicos, relatório de gestão, acompanhamento dos planos de ação, análise de riscos, pesquisas de clima e de satisfação de clientes, avaliação de desempenho por objetivo e ativos intangíveis (resultados de desempenho dos serviços prestados, gestão da informação, de pessoas e orçamentária, dos investimentos).

As informações obtidas foram consolidadas e analisadas em um documento chamado Matriz SWOT.





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

MATRIZ SWOT

AMBIENTE INTERNO

FORÇAS

São as competências internas que permitem a organização desempenhar bem, explorar oportunidades externas e se proteger das ameaças externas e por isso precisam ser maximizadas.

- Certificação Pró-Gestão;
- Certificação Profissional;
- Cultura de modernização, projetos, processos e educação previdenciária;
- Quadro de servidores técnicos competentes;
- Melhoria contínua dos processos organizacionais;
- Cumprimento dos acordos estabelecidos com as partes interessadas.

FRAQUEZAS

São características internas da organização, que podem influenciar negativamente no seu desempenho.

- Fragilidade no processo de comunicação Institucional;
- Descontinuidade da gestão (mudança constante de Gestão).

AMBIENTE EXTERNO

OPORTUNIDADES

São situações do ambiente externo, tendências e movimentos que a organização pode explorar para atingir um crescimento mais significativo.

- Implantação do DUAM;
- Recebimento das receitas do COMPREV;





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

- Alteração de leis que beneficiem a gestão do GOIANIAPREV, como por exemplo: composição da diretoria executiva com mandato;
- Monetização das áreas aportadas pelo município para o GOIANIAPREV, para amortização do déficit atuarial.

AMEAÇAS

São situações do ambiente externo, forças existentes ou potenciais (que podem vir a ocorrer) que estão fora do controle da organização e que podem prejudicar seu posicionamento e desempenho no ambiente competitivo - exigindo o planejamento de ações de mitigação.

- Falta de repasses;
- Mudança de comando político e consequente descontinuidade da visão/estratégia;
- Riscos de mercado financeiro;
- Mudanças regulatórias;
- Decisões judiciais desfavoráveis.





2.2 MAPA DO NEGÓCIO

Com a análise do macro ambiente e demandas das partes interessadas para o negócio principal é definido o modelo de negócio, consolidado no Mapa do Perfil (figura 3).

Mapa do Perfil do GOIANIAPREV

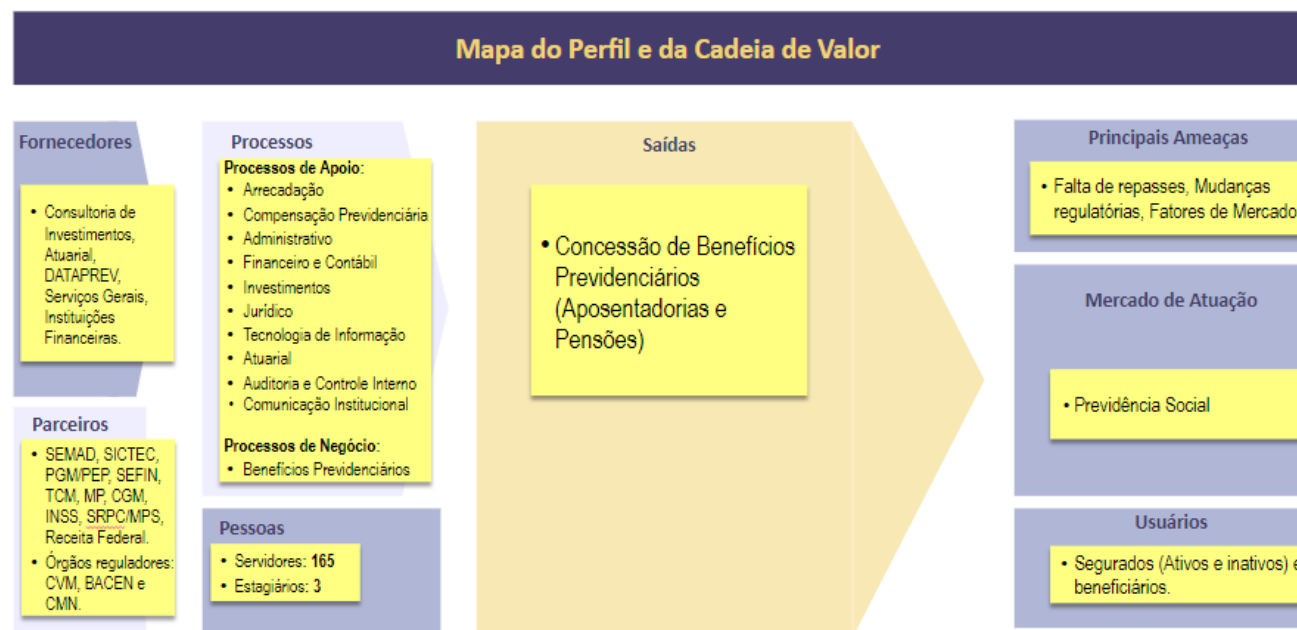


Figura 2. Mapa do Perfil do GOIANIAPREV

**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**Instituto de Previdência dos Servidores do Município de GoiâniaGOIANIAPREV

2.3 REVISÃO DAS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS

A análise anual da missão, valores e visão da organização será realizada pela alta gestão do GOIANIAPREV, com base na análise e modelo de negócio.

MISSÃO DO GOIANIAPREV

Assegurar os benefícios previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes, preservando o equilíbrio financeiro e atuarial.

VISÃO DO GOIANIAPREV

Ser um Instituto de referência em boas práticas de gestão previdenciária.

VALORES DO GOIANIAPREV

| Valores | Descrição |
|----------------------|--|
| Compromisso | O GOIANIAPREV se compromete em cumprir sua responsabilidade e obrigação com todos os quais se relacionam. |
| Transparência | Transmitir sua gestão de forma clara e objetiva. |
| Inovação | Busca por melhorias constantes no modelo de gestão, visando a adequação e cumprimento de novas regras previdenciárias e a implementação de boas práticas de gestão previdenciária. |



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

| | |
|-------------------------|---|
| Sustentabilidade | O GOIANIAPREV tem como pilar de sua gestão a sustentabilidade financeira e atuarial, visando garantir a concessão dos benefícios previdenciários. |
| Excelência | O GOIANIAPREV tem como fundamento norteador a excelência na gestão, visando o constante aprimoramento do grau de maturidade organizacional. |

2.4 FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS

A etapa de formulação e implementação das estratégias compreende a realização das seguintes atividades:

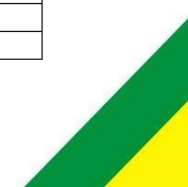
2.4.1 DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A definição dos objetivos estratégicos é realizada com base nas análises do negócio, das diretrizes organizacionais, do ambiente e das necessidades e expectativas das partes interessadas.

Os objetivos estratégicos do GOIANIAPREV estão definidos no seu Mapa Estratégico, a partir das perspectivas: Processos, educação previdenciária, sustentabilidade financeira e atuarial (resultados) e segurados e beneficiários. (Figura 6)

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS X PERSPECTIVAS | |
|--|---|
| SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS | SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E ATUARIAL (RESULTADOS) |
| OE: Fortalecer ações de diálogo com os segurados | OE: Gerir com eficiência a regularidade previdenciária, compensação previdenciária, arrecadação, cumprimento de prazos e concessão de benefícios. |
| | OE: Fortalecer os mecanismos de Governança Corporativa. |
| | OE: Gerir os recursos garantidores do RPPS com excelência. |
| EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA | PROCESSOS |
| OE: Promover ações de educação previdenciária contínua. | OE: Implementar a Gestão de Processos |
| OE: Implementar a Gestão de Pessoas (Plano de capacitação) | OE: Estabelecer regras e padrões para proteção da informação. |
| | |

Figura 3: Mapa Estratégico GOIANIAPREV





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

2.4.2 DEFINIÇÃO DOS INDICADORES E METAS

Os indicadores estratégicos sinalizam o desempenho da organização para cada um dos objetivos e as metas determinam o nível de performance esperado para cada indicador. Desta forma, buscam medir a essência do objetivo estratégico e focar as prioridades da organização, bem como manter a relação de causa-efeito do mapa estratégico. Uma vez definidos e/ou revisados os objetivos estratégicos são estabelecidos e/ou revisados os indicadores e metas para o monitoramento do desempenho da estratégia. Os indicadores e metas são propostos pelos coordenadores/gerentes responsáveis juntamente com suas equipes e validados pela Diretoria Executiva e podem ser revisados ao longo do ano.

Para a definição das metas são considerados os referenciais comparativos, os requisitos de partes interessadas, o desempenho alcançado em períodos anteriores e informações de mercado.

As metas são definidas em função da estratégia do GOIANIAPREV, podendo ser de manutenção ou mesmo de redução.

Para cada indicador deve ser definido: Planejamento no mapa estratégico (perspectiva), objetivo estratégico associado, funções do indicador para o objetivo estratégico:

- Nome do indicador.
- Área responsável pelo indicador.
- Fórmula de cálculo.
- Unidade de medida.
- Polaridade.
- Responsável pela coleta do indicador.
- Periodicidade de acompanhamento.
- Metas

As informações dos indicadores são consolidadas na planilha de “Planejamento Estratégico - Indicadores de Desempenho e Metas para 2024” em anexo.

2.4.3 DEFINIÇÃO DOS PLANOS DE AÇÃO

Os responsáveis pelos objetivos estratégicos identificam as demandas necessárias para que o objetivo seja atingido, ou seja, analisam o que é crítico para que a organização alcance cada objetivo. Esta análise possibilita compreender o grau de suficiência dos processos em relação à estratégia e quais objetivos requerem revisão, redesenho ou criação de novos estratégicos.





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

2.5 PROCESSO DE PLANEJAMENTO TÁTICO

2.5.1 PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

A previsão orçamentária tem o objetivo de assegurar os recursos para execução das estratégias. Essa etapa ocorre conforme o Planejamento Orçamentário.

2.5.2 PLANOS DE AÇÃO

Os planos de ação têm o objetivo de auxiliar no desdobramento da estratégia nas suas respectivas áreas e devem seguir o modelo definido pelo GOIANIAPREV.

2.6 COMUNICAÇÃO DA ESTRATÉGIA

A comunicação da estratégia é dividida em 3 etapas:

- Comunicação da elaboração do planejamento e mapa estratégico, para que todos estejam alinhados aos conceitos e entendam o projeto desenvolvido;
- Comunicação da visão de futuro e dos objetivos da organização, expressos no mapa estratégico;
- Comunicação das decisões estratégicas a cada processo de tomada de decisão para implementá-las.

2.7 MONITORAMENTO DA ESTRATÉGIA

Uma vez definido o Plano de Ação, as **áreas responsáveis** devem realizar um Plano de Trabalho referente aos seus respectivos indicadores de desempenho, visando o alcance das metas estabelecidas.

O acompanhamento da execução dos Planos de Trabalho será realizado pelos respectivos **dirigentes** e apresentado ao **Gabinete da Presidência** em reuniões



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

semestrais, para monitoramento, análise de desempenho dos indicadores estratégicos e alcance dos objetivos estratégicos.

A apuração dos resultados será encaminhada para a fiscalização do **Conselho Fiscal**, visando assegurar o cumprimento deste planejamento estratégico, e para posterior ciência do **Conselho Municipal de Previdência**.

As deliberações, decisões e as ações corretivas da avaliação do planejamento estratégico serão registradas em ata para permitir seu monitoramento.





**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

ANEXO: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS PARA 2024/2025

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - INDICADORES DE DESEMPENHO - METAS PARA 2024/2025

VISÃO: SER UM INSTITUTO DE REFERÊNCIA EM BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

| Nº | Perspectiva | ANEXO 7 - Áreas de atuação | Objetivo Estratégico | Nome do indicador | Área responsável pelo indicador | Fórmula de cálculo | Unidade de Medida | Polaridade | Método de Acompanhamento | Responsável pela Coleta | Periodicidade de acompanhamento | Meta |
|----|-------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|-------------------|---------------------|---|--|---------------------------------|---|
| 1 | PROCESSOS E EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA | Processos | Implementar Gestão por Processos | Percentual de processos mapeados e manualizados do GOIANIAPREV, para a manutenção do nível II do PRÓ-GESTÃO | Chefia de Gabinete/ Escritório de Processos | (Total de ações realizadas/ Total de ações previstas) x 100 | % | Quanto maior melhor | Manual do Pró-Gestão x Mapeamentos e Manuais de procedimentos validados | Escritório de Processos | Semestral | 100% das ações previstas no Plano de Trabalho |
| 2 | | Tecnologia da Informação | Estabelecer regras e padrões para proteção da informação. | Percentual de implementação da Política de Segurança da Informação | Diretoria Administrativa/ Gerência de Apoio Administrativo e Assessoria de Tecnologia da Informação | (Total de ações realizadas/ Total de ações previstas) x 100 | % | Quanto maior melhor | Manual do Pró-Gestão x Política de Segurança da Informação | Assessoria de Tecnologia da Informação | Semestral | 100% das ações previstas no Plano de Trabalho |



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------------|---|---|--|--|---|----------------------|--|---|-----------|--|
| 3 | | Administrativa | Implementar Gestão de Pessoas (Plano de Capacitação)/ Promover ações de Educação Previdenciária contínua | Percentual do cumprimento de Plano de Capacitação | Diretoria Administrativa/ Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Grupo de Trabalho. | (Total de capacitações realizadas / Total de Capacitações previstas no Plano de Capacitação) x 100 | % | Quanto maior melhor | Plano de capacitação de 2024 x Relatório de participação e certificados de conclusão dos cursos. | Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas | Semestral | 100% das capacitações previstas no Plano de Capacitação para o período |
| 4 | SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E ATUARIAL (RESULTADOS) | Arrecadação | Gerir com eficiência a regularidade previdenciária, compensação previdenciária, arrecadação, cumprimento de prazos e concessão de benefícios. | Percentual de arrecadação previdenciária dos servidores à disposição postos à disposição com ônus para outros Entes. | Diretoria de Benefícios Previdenciários / Gerência de Receitas e Contribuições | (Valores efetivamente arrecadados / Valores descontados da contribuição previdenciária) x100 | % | Quanto maior melhor | Relatório de acompanhamento | Coordenador do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |
| 5 | | Financeiro | | Percentual de Manutenção da Poupança Corrente (Poupar para absorver o crescimento das despesas e consequentemente investir) | Diretoria Administrativa/ Gerência de Finanças e Contabilidade | (Valor executado no período / Valor total orçado) x100 | % | Quanto menos, melhor | Relatório Tableau/Relatório Complete | Coordenador do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|---|----------------------|---|---------------------------------------|-----------|---|
| 6 | | | | Percentual de cumprimento de prazos de entrega de prestações de contas (Balancetes, Relatórios de Execução Orçamentária) | Diretoria Administrativa/ Gerência de Finanças e Contabilidade | (Número de prestações de contas entregues no prazo / Número de prestações de contas previstas para o período) x 100 | % | Quanto maior, melhor | Através dos comprovantes de entrega de cada prestação de contas: Balancetes: Recibo de envio do arquivo magnético para os envios eletrônicos e Protocolo de recebimento do Tribunal de Contas do Município – TCM/GO para entregas físicas. Relatório Resumido de Execução Orçamentária (RREO): Ofício protocolado na Secretaria de Finanças. | Coordenador do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |
| 7 | | | | Percentual de manutenção de regularidade previdenciária – CRP | Diretoria de Benefícios Previdenciários, Diretoria Administrativa e Gerência de Investimentos | (Número de documentos entregues no prazo / Número de documentos previstos para o período) x100 | % | Quanto maior, melhor | Extrato Externo dos Regimes Previdenciários, comprovante de entrega/ envio da documentação prevista no extrato de irregularidades dos regimes previdenciários, sistema CADPREV WEB. | Coordenador do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|---------------------|----------------------|---|--|-----------|---|
| 8 | Compensação Previdenciária | | Resolutividade de regularização dos processos do fluxo de compensação previdenciária | Diretoria de Benefícios Previdenciários/ Gerência de Averbação e Compensação Previdenciária | Resolução da quantidade de processos, conforme meta prevista para cada período. | Unidade - Processos | Quanto maior, melhor | Por meio de digitalização dos processos regularizados feitos pela GERCOMP e Sistema COMPREV – Relatório Mensais | Coordenador do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |
| 9 | Jurídico, Receitas e Contribuições e Contabilidade | | Cumprimento dos prazos de cálculos judiciais | PGM, DIRBEN, GERFOL, CEPREV, GERCAP | (Quantidade de processos encaminhados pela PEP x quantidade de processos devolvidos no prazo)*100 | % | Quanto maior, melhor | Relatório emitido pela PEP (processo enviado, data prevista, data retorno) | PEP | Semestral | 100% cumprimento dos prazos previstos |
| 10 | Benefícios | | Percentual de redução do tempo de análise dos Processos de Aposentadoria | Chefia de Gabinete; Secretária-geral; Diretoria de Benefícios Previdenciários; Controladoria Especial Previdenciária; Diretoria Administrativa; Gerência de Atendimento, Cadastro e Arquivo Previdenciário. | (Soma dos dias de tramitação dos processos de aposentadoria / Total de processos de aposentadoria) x100 | Unidade - dias | Quanto maior, melhor | Relatórios de execução / Relatório de Tempo | Coordenador do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |
| 11 | Gestão | Fortalecer os mecanismos de Governança Corporativa | Implementar e monitorar a realização das ações do nível II | Chefia de Gabinete/ Grupo de Trabalho Permanente Pró-Gestão e Controle Interno | (Total de ações realizadas/ Total de ações previstas) x 100 | % | Quanto maior, melhor | Manual do Pró-Gestão | Coordenação do GTP Pró-Gestão e Controle Interno | Semestral | Certificação do Pró-Gestão Nível II e 100% das ações previstas no Plano de Trabalho |



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia

GOIANIAPREV

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---------------|--|---|--|---|---|----------------------|--|---|-----------|---|
| 12 | | Investimentos | Gerir os recursos garantidores do RPPS com excelência. | Garantir o cumprimento das diretrizes previstas na Política de Investimentos do GOIANIAPREV | Gerência de Investimentos | (Diretrizes realizadas/Diretrizes previstas na PI)*100 | % | Quanto maior, melhor | Relatórios mensais de investimentos e atas de reuniões do comitê de investimentos. | Gerência de Investimentos | Semestral | 100% das diretrizes previstas na PI |
| 13 | | Atuarial | | Garantir o equilíbrio Financeiro e Atuarial | Chefia de Gabinete/ Assessoria Atuarial | (Total de ações realizadas/ Total de ações previstas) x 100 | % | Quanto maior, melhor | Relatório de Gestão Atuarial | Assessoria Atuarial | Semestral | 100% das ações previstas no Plano de Trabalho / Resultado atuarial ≥ 0 |
| 14 | SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS | Atendimento | Fortalecer ações de diálogo com os segurados/ Promover ações de Educação Previdenciária contínua | Percentual de satisfação dos segurados e beneficiários do GOIANIAPREV | Diretoria de Benefícios Previdenciários/ Gerência de Atendimento, Cadastro e Arquivo Previdenciário. | (Somatório das avaliações consideradas "bom" e "ótimo" dos itens avaliados no período/ Total de itens avaliados no período)*100 | % | Quanto maior, melhor | Formulário de Pesquisas de Satisfação do GOIANIAPREV | Coordenação do Contrato de Resultados | Semestral | 100% da meta estabelecida no Contrato de Resultados |
| 15 | | | | Total de Ações de diálogo promovidas para os segurados | Diretoria de Benefícios Previdenciários e Gerência de Junta Médica Previdenciária. | (Número de Ações de Educação Previdenciárias realizadas/Número de Ações de Educação Previdenciárias previstas) *100 | % | Quanto maior, melhor | Plano de ação (previsto x realizado) e documentos que comprovem a realização da ação | Grupo de Trabalho Permanente Pró-Gestão | Semestral | 100% do Plano de Ação para o período |