

GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON

RESOLUÇÃO N. 18/2024/IPERON-DIREX

Atualiza a estratégia do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia para o interstício 2021-2025.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso de suas atribuições que lhe confere o Decreto de 05 de janeiro de 2023, publicado no DOE nº4, de 06 de janeiro de 2023;

CONSIDERANDO as atribuições definidas na Lei Complementar n. 1.100, de 18 de outubro de 2021;

CONSIDERANDO as diretrizes traçadas pelo Ministério da Fazenda no Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados e Municípios (Pró-Gestão), previstas nos artigos 185 e seguintes da Portaria MPT n. 1.467, de 02 de junho de 2022;

CONSIDERANDO as atividades referentes ao Planejamento Estratégico, Capítulo 3, Seção 2, do manual Pró-Gestão RPPS - Versão 3.5, de 15 de janeiro de 2024;

CONSIDERANDO a apresentação das ações de implementação da gestão de riscos, avaliação do sistema de controle interno e mapeamento das três linhas de defesa, em consonância com o Decreto Estadual n. 23.277, de 16 de outubro de 2018, e Decisão Normativa n. 2/2016/TCE-RO;

CONSIDERANDO a recomendação do Conselho de Administração do Iperon para normatização do Planejamento Estratégico, visando o registro histórico desde de sua concepção até as posteriores alterações em seu conteúdo, conforme estabelecido na Ata da 9ª Reunião Ordinária CAD - 2023 (0042696345) e no Relatório e Voto do relator (0042696548);

CONSIDERANDO o disposto no art. 93, inciso III, da Lei Complementar n. 1.100/2021; e

CONSIDERANDO a necessidade de se estabelecer mecanismos que favoreçam a transparência, a efetividade e o alinhamento permanente das ações necessárias ao cumprimento da missão institucional.

CONSIDERANDO a deliberação contida na 6ª Reunião Ordinária da Diretoria Executiva do Iperon de 10/6/2024 (0050056066);

CONSIDERANDO a deliberação contida na 10ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração de 22/10/2024 (0054594337);

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Atualizar a estratégia do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Iperon) para o interstício 2021-2025, na forma do Anexo Único desta Resolução.

CAPÍTULO II
DA ESTRATÉGIA DO IPERON 2021-2025

Art. 2º A estratégia do Instituto de Previdência do Servidores Públicos do Estado de Rondônia para o interstício 2021-2025 está organizada pelos seguintes componentes:

I - Identidade institucional constituída por:

a) Missão: gerir o regime previdenciário dos servidores públicos do estado de Rondônia buscando assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial.

b) Visão: ser referência em gestão de Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

c) Valores: ética, transparência, inovação, comprometimento, conhecimento técnico especializado e responsabilidade socioambiental.

II - Onze objetivos estratégicos distribuídos em três perspectivas:

a) Perspectiva de aprendizagem:

1. Qualificar o quadro funcional com foco no desempenho;

2. Promover inovações e tecnologias integradas;

3. Aprimorar a governança institucional;

b) Perspectiva de processos internos:

1. Atuar buscando o equilíbrio econômico, orçamentário, financeiro e atuarial;

2. Ampliar o relacionamento com os Poderes e Órgãos Autônomos;
3. Aperfeiçoar os instrumentos de concessão e atualização dos processos internos;
4. Garantir acesso às informações relacionadas à previdência;
5. Aprimorar a gestão de recursos, controles e riscos;

c) Perspectiva de resultados:

1. Aperfeiçoar a gestão previdenciária do Estado;
2. Propor medidas de equacionamento do déficit financeiro e atuarial;
3. Gerenciamento do ciclo de vida dos recursos previdenciários aplicados;

III - Mapa estratégico composto pela identidade institucional e pelos objetivos estratégicos; e

IV - Metas estratégicas contendo informações quanto ao indicador, à frequência de apuração e monitoramento, à fonte de dados e ao setor responsável pela meta.

Art. 3º Consideram-se, para efeitos desta resolução, os seguintes termos:

I - Planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utilizam processos metodológicos para contextualizar e definir objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão;

II - Plano estratégico: formalização do planejamento estratégico da organização;

III - Objetivos estratégicos: direcionadores claros e concisos que detalham as mudanças que precisam ser feitas para alcançar a missão e visão de futuro da empresa;

IV - Metas estratégicas: compromissos assumidos, mensuráveis por indicadores que representam o desempenho esperado pela organização em relação aos objetivos estratégicos;

V - Desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, vertical e horizontalmente, as funções e atividades de uma organização aos seus objetivos estratégicos;

VI - Indicadores: informações que permitem descrever, classificar, ordenar, comparar ou quantificar de maneira sistemática aspectos de uma realidade e que atendam às necessidades dos tomadores de decisões;

VII - Programa: grupo de projetos e/ou operações/atividades organizado para obtenção de resultados que não seriam alcançados se desenvolvidos de maneira singular, podendo contemplar, ou não, orçamento e dispêndio financeiro;

IX - Atividade: ação realizada de modo contínuo e permanente, relacionada às atribuições da unidade organizacional que a desenvolve, das quais resultam bens e serviços; e

X - Iniciativa: ação, atividade, projeto, plano, programa e/ou política alinhados à Estratégia do IPERON 2021-2025, desenvolvidos por pessoas ou grupos de pessoas, unidades organizacionais ou grupos de trabalho.

CAPÍTULO III

DA GESTÃO DA ESTRATÉGIA DO IPERON 2021-2025

Art. 4º Compete ao Conselho de Administração aprovar o plano de ação anual ou planejamento estratégico, encaminhado após deliberação da Diretoria Executiva, nos termos do art. 85, III e art. 93, X, ambos da Lei Complementar n. 1.100/2021.

Art. 5º Compete à Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica (Coplag) coordenar a elaboração e a implementação do plano de ação anual e o planejamento estratégico do Iperon, bem como elaborar relatório de acompanhamento e avaliação de execução, resultados alcançados e propostas de revisão do planejamento, com base na análise dos resultados, nos termos do art. 95, XII e XV, da LC 1.100/2021.

CAPÍTULO IV

DA EXECUÇÃO E DO MONITORAMENTO DA ESTRATÉGIA DO IPERON 2021-2025

Art. 6º A execução da estratégia institucional 2021-2025 é de responsabilidade de colaboradores, diretores, servidores e todas as pessoas que trabalham e contribuem para com o RPPS do estado de Rondônia.

Art. 7º A execução da estratégia dar-se-á mediante o cumprimento das metas estratégicas e a execução de iniciativas, que podem ser programas, planos, projetos ou atividades.

Art. 8º O monitoramento constante e periódico da estratégia institucional será coordenado pela Coplag, com apoio das diretorias e setores, conforme suas atribuições e em consonância com o disposto no Anexo Único desta resolução.

§ 1º As unidades deverão preencher, até o dia 10 do mês de referência, as informações sobre o cumprimento de suas ações e atividades numa planilha, encaminhando pela Coplag no início de cada mês.

§ 2º A Coplag manterá no portal do instituto, o painel de gestão estratégica atualizado, como um canal de acompanhamento com informações sobre o andamento percentual das ações, atividades, planos e programas alinhados à estratégia do Iperon 2021-2025.

Art. 9º Serão realizadas Reuniões de Análise da Estratégia (RAE), com periodicidade semestral, para avaliação e acompanhamento dos resultados, com o objetivo de aprimorar o desempenho institucional.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. O planejamento estratégico será divulgado no sítio eletrônico do instituto, com ampla divulgação, em formato acessível.

Art. 11. O Anexo Único desta Resolução poderá ser atualizado, alterado, revisado e publicado por meio de ato do Presidente do Instituto, sem necessidade de nova resolução, desde que atendido o disposto neste ato normativo.

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Tiago Cordeiro Nogueira

Presidente do Iperon

ANEXO ÚNICO

2021 - 2025

Planejamento Estratégico

Versão 2024

APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico 2021-2025 do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia – Iperon, foi produzido pela Alta Administração, gestores e servidores de todas as unidades organizacionais, com a condução de consultoria contratada (MBS Consulting), no período de julho de 2021 a agosto de 2022. Sendo este revisado e monitorado pela Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica - Coplag.

A metodologia utilizada do Mapa Estratégico e BSC (Balanced Scorecard) de Kaplan & Norton direcionou as análises técnicas, assim como discussões de melhores práticas aplicadas no setor previdenciário, viabilizando a construção do alinhamento de diferentes visões de grupos e/ou participantes sobre os temas.

Os trabalhos viabilizaram ampla participação nas discussões através de capacitações, workshops e reuniões técnicas com participação da alta gestão, gestores e colaboradores chave.

Revisões e aprimoramentos foram definidos em reuniões com a equipe técnica que tem a atribuição de validação das proposições. Após, foram realizadas apresentações com aprimoramentos finais com a alta gestão e alta administração.

Com esta forma de condução, o conteúdo do Planejamento Estratégico, aqui descrito, reflete a visão compartilhada das equipes participantes.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O planejamento estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - Iperon objetiva identificar os programas e projetos que materializarão os desafios estratégicos da gestão e propor as medidas resolutorias ao alcance da sua missão, que é gerir o Regime Previdenciário Próprio e garantir o equilíbrio financeiro e atuarial.

Para tanto, indispensável o envolvimento de recursos humanos, materiais e financeiros para o alcance do resultado esperado, seja econômico ou social. Assim, este planejamento propõe inovações em tecnologia, aprimoramento da governança institucional, bem como a qualificação do quadro funcional, com foco em desempenho. Tais prioridades foram sedimentadas levando em conta a análise de cenários do ambiente externo, oportunidades e desafios, e a análise de cenários do ambiente interno, pontos fortes e novos avanços.

Ainda, destaco que, desde 1º de janeiro do exercício de 2023, o Iperon conta com nova Presidência, e, naturalmente, vem sendo promovida a reavaliação do planejamento e estruturação do Instituto, incluindo-se a gestão de pessoas, inclusive com a reestruturação dos cargos em comissão, materializada na Lei Complementar Estadual nº 1.180, de 14 de março de 2023, o que tem contribuído para a maximização do desempenho institucional, sem olvidar nas ações que envolverão o aprimoramento da eficiência também do quadro de pessoal efetivo.

O planejamento estratégico constitui ferramenta fundamental para a consecução das metas a que se propõe a gestão desta unidade gestora, sobretudo em virtude da necessidade de se buscar a sua aderência ao equilíbrio econômico, orçamentário, financeiro e atuarial. Portanto, a estipulação do planejamento estratégico se destina à persecução das metas e objetivos institucionais, com o aperfeiçoamento e a melhoria do ambiente organizacional e do sistema previdenciário, beneficiando os segurados, dependentes e servidores do Instituto.

O IPERON

Criado pela Lei Nº 20, de 13 de Abril de 1984, o Instituto de Previdenciados Servidores Públicos do Estado de Rondônia– Iperon, é a autarquia estadual responsável pela gestão do sistema previdenciário do Estado de Rondônia, com personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, dotada de autonomia administrativa, orçamentária e financeira, com sede e foro na cidade de Porto Velho, capital do Estado.

Responsável pela administração da Previdência Social, abrange os servidores públicos do Estado de Rondônia, titulares de cargos efetivos e civis dos Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas, Defensoria Pública, Junta Comercial, Autarquias e Fundações.

Em relação a organização do regime previdenciário estadual é de observância obrigatória, além das normas constitucionais, a Lei n. 9.717/1998, norma de abrangência nacional, que dispõe sobre regras gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A Lei Complementar Nº 1.100 de 18 de Outubro de 2021 dispõe sobre a Consolidação da Legislação Previdenciária referente ao Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia e revoga Leis complementares anteriores. Esta Lei também descreve as competências do Iperon e define sua estrutura organizacional.

CORPO TÉCNICO



Tiago Cordeiro Nogueira

Presidente

Elton Parente de Oliveira

Diretor de Previdência

Delner do Carmo Azevedo

Diretor de Administração e Finanças

Rudny Wallas Alves

Diretor de Tecnologia da Inf. e Comunicação

Felipe Ataíde de Albuquerque

Coordenador de Investimentos

Rafael Ferreira Lopes

Coordenador de Plan. e Gestão Estratégica

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Para uma gestão mais transparente dos recursos previdenciários, o Iperon assumiu uma estrutura organizacional co-participativa, onde representantes de Órgãos Constitucionais e dos servidores ativos e inativos tenham participação direta nas ações do Instituto.



CONSELHO SUPERIOR PREVIDENCIÁRIO

Órgão de atuação estratégica relacionado ao RPPS de Rondônia, que desempenhará as suas atribuições em complemento à atuação do Conselho de Administração, obrigatoriamente em relação a matérias e pautas que impactem as finanças estaduais.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Órgão responsável pela definição das diretrizes gerais relativas à gestão de ativos e passivos do RPPS e pelo acompanhamento de sua execução pela Diretoria Executiva, composto por representantes dos Poderes e dos Órgãos autônomos e por representantes dos beneficiários.



CONSELHO FISCAL

Órgão de fiscalização e controle, composto por membros do Governo do Estado, Secretários de Estado, Sindicalistas, Representantes dos Servidores, Tribunal de Contas, Poder Executivo, Legislativo e Judiciário.



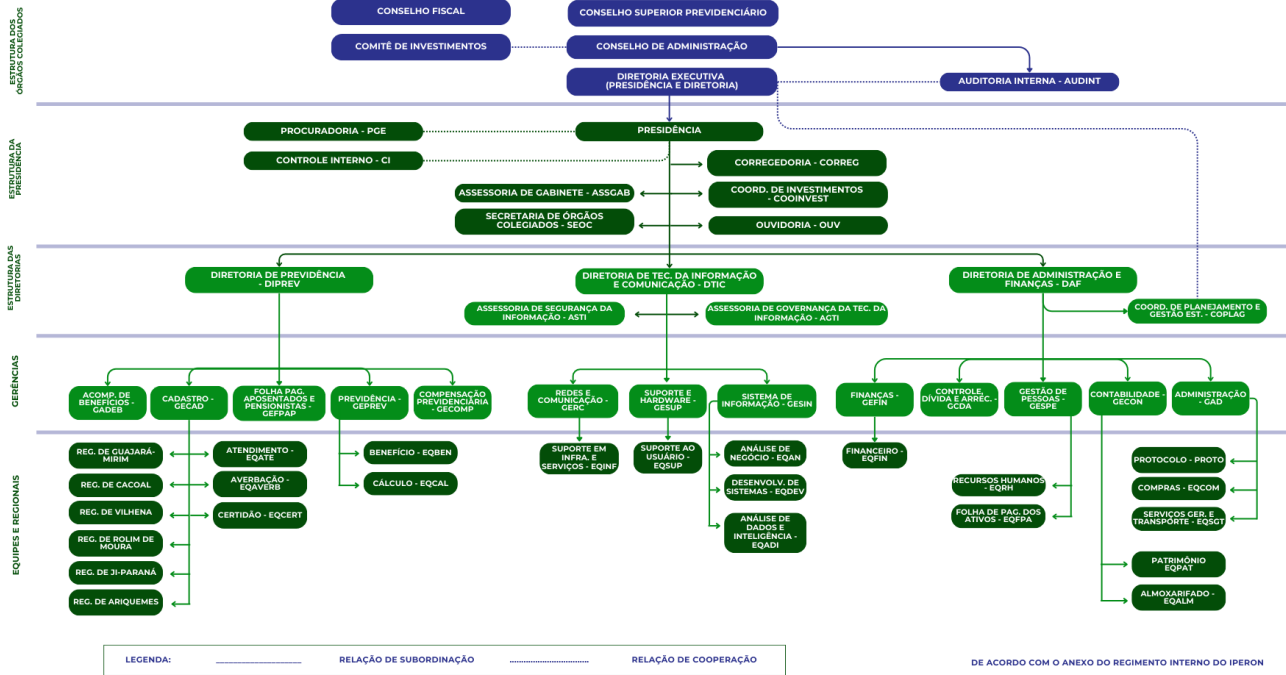
DIRETORIA EXECUTIVA

Órgão de execução das deliberações do Conselho Superior de Previdência, Conselho de Administração e de gerenciamento das atividades ordinárias do Iperon.



COMITÊ DE INVESTIMENTOS

Órgão consultivo responsável por auxiliar o processo decisório quanto à execução da política de investimentos dos recursos financeiros do RPPS de Rondônia.



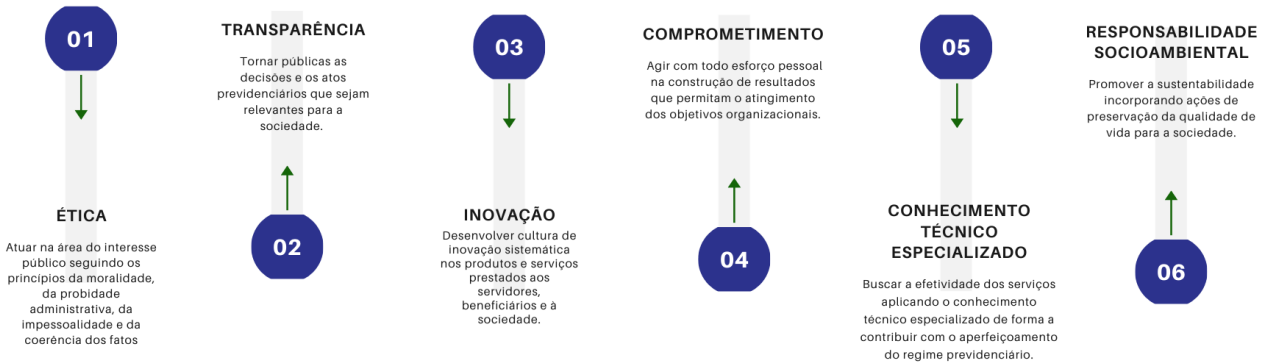
MISSÃO

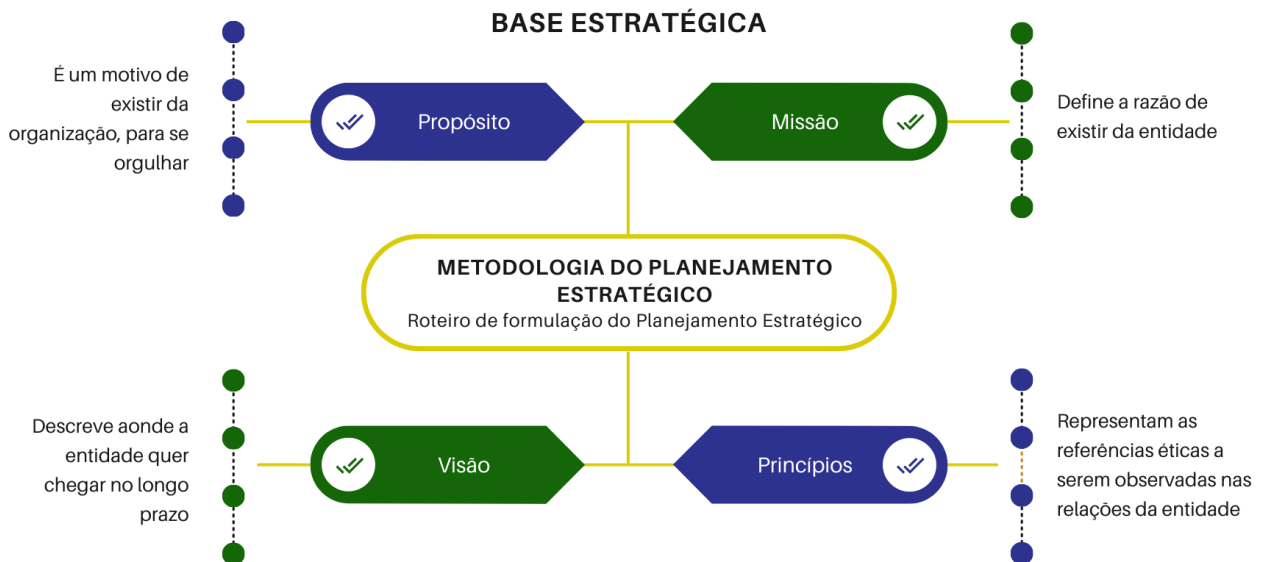
Gerir o regime previdenciário dos servidores públicos do Estado de Rondônia buscando assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial

VISÃO

Ser referência em gestão de regimes próprios de previdência social

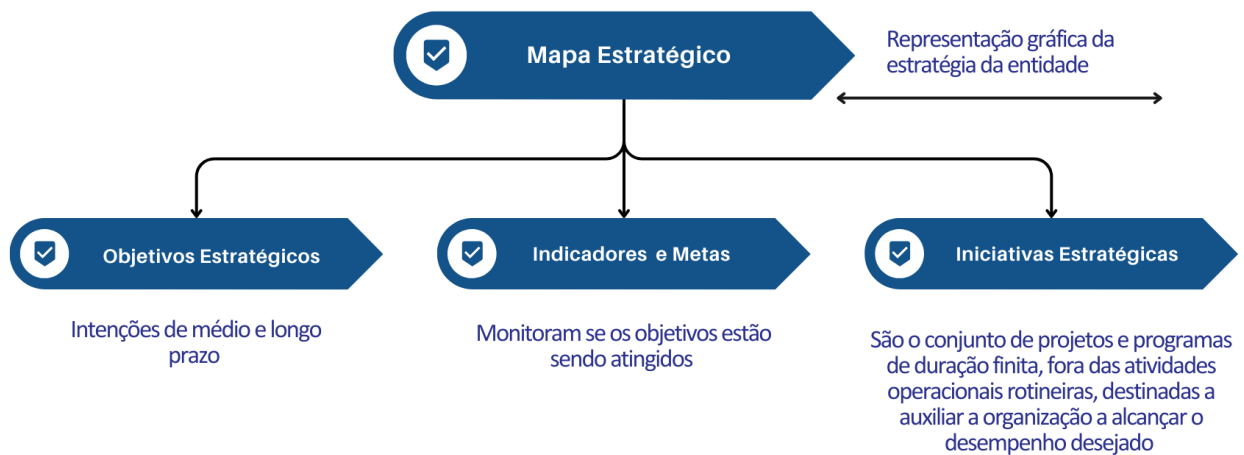
VALORES DA INSTITUIÇÃO

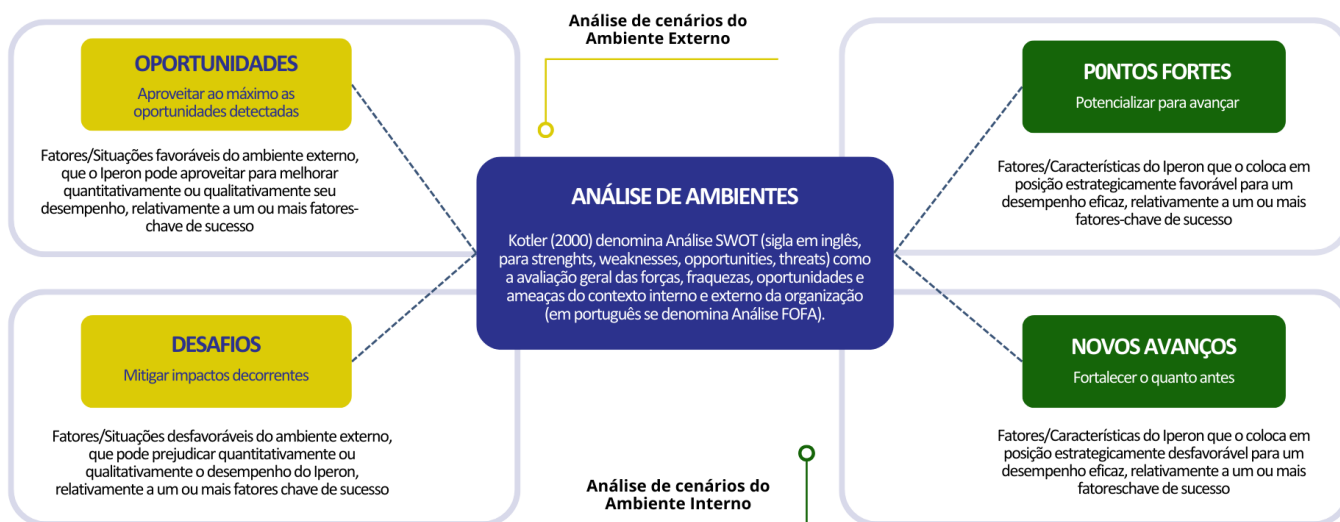




BSC (BALANCED SCORECARD)

AMBIENTE





Análise do Ambiente Externo

OPORTUNIDADES

- Normas constitucionais e infraconstitucionais resguardam recursos previdenciários.
- Comprometimento de outros poderes e órgãos autônomos com a gestão previdenciária do Estado.
- Reforma da previdência do estado para melhor sustentabilidade do RPPS.
- Programa Pró-Gestão como instrumento de modernização e profissionalização da Gestão.

DESAFIOS

- Crise fiscal impactando no Planejamento de aporte para amortização.
- Limitação orçamentária e financeira.
- Atraso ou omissão no repasse das informações previdenciárias individualizadas.

Análise do Ambiente Interno

PONTOS FORTES

- Estrutura corporativa instrumentalizada em lei.
- Independência órgãos colegiados.
- Gestão compartilhada.
- Previsibilidade orçamentária.
- Atuação com outros poderes, órgãos e entidades parceiras.

NOVOS AVANÇOS

- Inovação de serviços com utilização intensiva de tecnologias da informação.
- Comunicação com cidadão-usuário.
- Políticas de desenvolvimento e reconhecimento de pessoas.
- Sistematização da gestão de processos e do melhor conhecimento.
- Viabilização de investimentos em soluções de tecnologia e desenvolvimento de pessoas.
- Gestão de riscos previdenciários e controles internos operacionais.

MAPA ESTRATÉGICO

Principais Diretrizes Estratégicas

- O **Planejamento Estratégico** deve ser considerado como o “norte da Instituição” em suas estratégias e ações de inovações relevantes.
- O Planejamento Estratégico de horizonte de **5 anos** será construído em degraus anuais (“rampas”) denominados **Planejamento de Ação Estratégica** do Ano correspondente.
- O **Planejamento de comunicação de sustentação da implementação** é fator crítico do sucesso desta jornada.
- As **Ações Estratégicas** têm relação de causa x efeito com os objetivos às quais estão associadas (metodologia do Mapa Estratégico).
- As **principais estratégias** hoje vislumbradas servem como um “guia de viagem” ao longo do espaço de tempo de 2021 rumo a 2025, e deverão priorizar Ações/Projetos a serem executados.

Componentes do Mapa Estratégico



Mapa Estratégico

Representação gráfica utilizando a metodologia de BSC (Balanced Scorecard) de (Kaplan & Norton), que apresenta a estratégia institucional estabelecida, estruturada por meio de **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**, distribuídos nas diferentes perspectivas, cada uma com seus respectivos temas de abrangência, e com as relações de causa e efeito entre as perspectivas.



Objetivos Estratégicos

Representam desafios a serem alcançados pela instituição ao longo do horizonte de tempo, estabelecidos a partir da análise dos ambientes externo e interno, direcionados pela **MISSÃO CONSTITUCIONAL** e tendo como foco a construção da **VISÃO**, atuando seguindo os **VALORES** definidos nos norteadores.



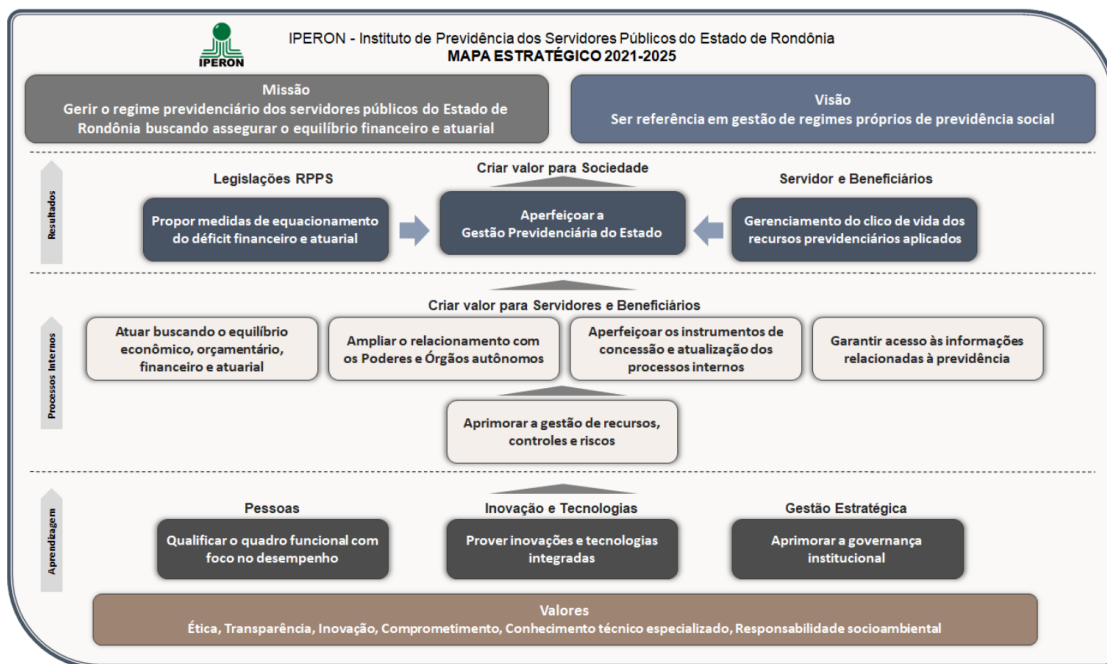
Indicadores Estratégicos

Instrumentos de mensuração que permitem monitorar e avaliar continuamente o alcance dos Objetivos Estratégicos. Para cada objetivo estratégico foram elaborados **INDICADORES** que possibilitam medir o seu alcance ao longo do espaço de tempo.



Iniciativas Estratégicas

Linhas de ações que deverão ser executadas para o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos. As ações serão organizadas em **PLANEJAMENTOS DE AÇÃO ESTRATÉGICAS ANUAIS**, nos quais deverão conter metas e organizadas ações, objetivos específicos, equipes das ações, prazos e responsabilidades.



OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO A1

QUALIFICAR O QUADRO FUNCIONAL COM FOCO NO DESEMPENHO

Resumo das ações: Sistematizar a gestão por competências, fomentando a capacitação continuada, com foco nos conhecimentos técnicos, gerenciais e estratégicos, impulsionando a proatividade e comprometimento de todos os servidores com os objetivos institucionais; Disseminar a cultura da qualidade, valores organizacionais, responsabilidade socioambiental e valorização contínua dos servidores.

Descrição do Objetivo: Disponibilizar o aperfeiçoamento constante dos servidores, por meio de projeto de capacitação, com alinhamento ao Planejamento Estratégico e foco na maximização do desempenho e melhoria do clima organizacional.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.128.1000.2096 - FORMAR, QUALIFICAR, TREINAR E CAPACITAR RECURSOS HUMANOS

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (A1) Qualificar o quadro funcional com foco no desempenho				
Meta: (M1) Alcançar, até dezembro de 2025, 70% de adesão à oferta de capacitações				
Indicador: Percentual dos servidores capacitados em cultura de resultado				
Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Fonte da Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	60%	65%	70%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o percentual, melhor o resultado. Trata-se de percentual cumulativo.				
Descrição: O indicador calcula o percentual de adesão dos servidores em iniciativas de capacitação de pessoal.				
Fórmula: Total de servidores que passaram por capacitação em cultura de resultado / total de servidores lotados no lperon*100				
Fonte de Dados: Gerência de Gestão de Pessoas				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Diretoria de Administração e Finanças				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (A1) Qualificar o quadro funcional com foco no desempenho				
Meta: (M2) Alcançar, até dezembro de 2025, 70% de satisfação dos servidores				
Indicador: Percentual de satisfação na avaliação do clima organizacional				
Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Fonte da Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	60%	65%	70%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o percentual, melhor o resultado. Trata-se de percentual cumulativo.				
Descrição: Indicador calcula o percentual de satisfação dos servidores em relação ao clima organizacional.				
Fórmula: Média do percentual de satisfação atingido em cada pergunta no diagnóstico participativo ou Pesquisa de Clima Organizacional				
Fonte de Dados: Gerência de Gestão de Pessoas				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Diretoria de Administração e Finanças				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO A2

PROVER INOVAÇÕES E TECNOLOGIAS INTEGRADAS

Resumo das ações: Promover estudos de benchmarking e implantar soluções tecnológicas efetivas e de aperfeiçoamento para melhoria do sistema previdenciário e de infraestrutura tecnológica beneficiando tanto o público alvo quanto os servidores; Criar um ambiente de inovação: fomentando a criatividade e o pensamento inovador, incentivando os colaboradores a propor novas ideias e valorizando os multiplicadores de conhecimento.

Descrição do Objetivo: Promover e viabilizar um ambiente propício e aparelhado de instrumentos tecnológicos modernos com metodologias e soluções inovadoras para a gestão e práticas de trabalho, promovendo o aperfeiçoamento, redesenho e manualização de processos críticos.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS
Ação: 14.023.09.126.1000.2064 - PROMOVER A GESTÃO DE T.I.

PPA - 1015 - GESTÃO ADMINISTRATIVA DO PODER EXECUTIVO
Ação: 14.023.09.122.1015.2087 - ASSEGURAR A MANUTENÇÃO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (A2) Prover Inovações e tecnologias integradas				
Meta: (M3) Cumprir, até dezembro de 2025, 100% as ações previstas no âmbito de inovações				
Indicador: Índice de ações de inovações e tecnologias (planejado x realizado)				
Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Fonte da Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	60%	80%	100%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o percentual, melhor o resultado. Trata-se de percentual cumulativo.				
Descrição: O indicador calcula o percentual de ações de inovações e tecnologias realizado em relação ao planejado.				
Fórmula: = Total de Ações realizadas/ Total Ações planejadas* 100%				
Fonte de Dados: Painel/Relatório de Gestão Estratégica				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Anual				
Responsável pelo Monitoramento: Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO A3

APRIMORAR A GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

Resumo das ações: Adotar boas práticas de governança; melhorar a gestão estratégica e a comunicação interna por meio de instrumentos de planejamento, indicadores, monitoramento e avaliação de resultados.

Descrição do Objetivo: Melhorar o desempenho organizacional, contribuindo para redução dos riscos e alinhando as ações à estratégia organizacional, mediante o desenvolvimento das estruturas de governança, baseadas nos princípios da eficiência, transparência e prestação de contas, para alcance das metas e resultados institucionais, com a atuação do Conselho Superior Previdenciário (Poderes e Órgãos Autônomos) e demais órgãos colegiados.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.128.1000.2096 - FORMAR, QUALIFICAR, TREINAR E CAPACITAR RECURSOS HUMANOS

Ação: 14.023.09.128.1000.2064 - PROMOVER A GESTÃO DE T.J.

Ação: 14.023.09.128.1000.2459 - ASSEGURAR A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA E TÉCNICOS PROFISSIONAIS

Ação: 14.023.09.128.1000.2502 - PROMOVER A SAÚDE E SEGURANÇA DE SERVIDORES DO IPERON

Ação: 14.023.09.128.1000.2503 - PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS SEGURADOS E DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA

PPA - 1015 - GESTÃO ADMINISTRATIVA DO PODER EXECUTIVO

Ação: 14.023.09.122.1015.2087 - ASSEGURAR A MANUTENÇÃO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (A3) Aprimorar a Governança Institucional				
Meta: (M4) Cumprir, até dezembro de 2025, 100% das ações previstas do Programa Anual de Trabalho				
Indicador: Percentual de cumprimento das metas do Plano de Ação Estratégico Anual				
Linha de Base: Resultado de 42% do percentual mensurado em 2022				
Fonte da Linha de Base: Relatório de Planejamento Estratégico				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	70%	90%	100%
Interpretação: Deve ser igual a 100%				
Descrição: O indicador calcula o percentual de cumprimento das metas estipuladas no Plano de Ação Estratégico Anual.				
Fórmula: = Total de metas alcançadas / Total de metas estipuladas * 100%				
Fonte de Dados: Painel de Gestão Estratégica				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO I1

ATUAR BUSCANDO O EQUILÍBRIO ECONÔMICO, ORÇAMENTÁRIO, FINANCEIRO E ATUARIAL

Resumo das ações: Reunir e revisar informações de ordem financeira e administrativa fornecidas pela unidade gestora do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, de modo a obter processos previdenciários precisos e uma base de dados cadastrais, funcionais e financeiras de todos os servidores ativos, aposentados e pensionistas confiável; Maximizar os mecanismos de arrecadação; Cumprir com eficiência a alocação dos recursos orçamentários e zelar pela gestão atuarial sustentável.

Descrição do Objetivo: Assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas e o equilíbrio financeiro-atuarial entre ativos e passivos. Em outros termos, consiste em encontrar o ponto de equilíbrio entre as receitas obtidas e as despesas decorrentes dos usufrutos dos benefícios.

PPA - 2173 - CONSULTORIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Ação: 14.023.09.122.2173.4090 - ASSEGURAR A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA E TÉCNICA PROFISSIONAIS

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I1) Atuar buscando o equilíbrio econômico, orçamentário, financeiro e atuarial				
Meta: (M5) Cumprir anualmente 90% do orçamento previsto				
Indicador: Índice de apuração de receitas x despesas				
Linha de Base: Índice de 74,56% mensurado em 2020				
Fonte da Linha de Base: Sistema Financeiro / Planilhas Financeiras				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	90%	90%	90%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o percentual, melhor o resultado. Trata-se de percentual cumulativo.				
Descrição: O indicador calcula a apuração das receitas obtidas versus despesas executadas.				
Fórmula: Orçamento executado / Orçamento disponibilizado*100%				
Fonte de Dados: Sistema Financeiro / Planilhas Financeiras				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Mensal				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I1) Atuar buscando o equilíbrio econômico, orçamentário, financeiro e atuarial				
Meta: (M6) Diminuir anualmente 5% as inconsistências relacionadas a aposentados e pensionistas				
Indicador: Percentual de atendimento nas regularização das inconsistências apontadas no Relatório Atuarial				
Linha de Base: Quantitativo de inconsistências apontadas em 2022				
Fonte da Linha de Base: Relatório Atuarial/Planilha Auditoria				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	-5%	-5%	-5%
Interpretação: A redução ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o índice, melhor o resultado.				
Descrição: O indicador calcula o quantitativo de inconsistências no relatório atuarial.				
Fórmula: = (Somatório das inconsistências apontadas na avaliação atuarial exercício atual)/(Somatório das inconsistências apontadas na avaliação atuarial exercício anterior)				
Fonte de Dados: Relatório Atuarial/Planilha Auditoria				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO I2

AMPLIAR O RELACIONAMENTO COM OS PODERES E ÓRGÃOS AUTÔNOMOS

Resumo das ações: Gerenciar junto aos Poderes e órgãos autônomos as políticas e ações com foco na gestão previdenciária.

Descrição do Objetivo: Aperfeiçoar a integração e atuação conjunta com outros poderes, órgãos autônomos e outras instituições.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.126.1000.2064 - PROMOVER A GESTÃO DE T.I.

Ação: 14.023.09.128.1000.2096 - FORMAR, QUALIFICAR, TREINAR E CAPACITAR RECURSOS HUMANOS

Ação: 14.023.09.122.1000.2503 - PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS SEGURADOS E DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I2) Ampliar o relacionamento com os Poderes e órgãos autônomos				
Meta: (M7) Cumprir, até dezembro de 2025, 400 atendimentos em conjunto com outros poderes e órgãos autônomos.				
Indicador: Número de atendimento em conjunto com outros Poderes e Órgãos autônomos				
Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Fonte da Linha de Base: Inexistência de linha de base				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	300	350	400
Interpretação: Quanto mais atendimentos realizados, melhor será o resultado				
Descrição: Índice que calcula o número total de atendimentos executadas em conjunto com outros poderes e órgãos autônomos.				
Fórmula: = Somatório de atendimentos efetuados				
Fonte de Dados: Relatórios da Diretoria de Previdência				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Diretoria de Previdência				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO I3

APERFEIÇOAR OS INSTRUMENTOS DE CONCESSÃO E ATUALIZAÇÃO DOS PROCESSOS INTERNOS

Resumo das ações: Promover o constante aprimoramento dos processos finalísticos necessários ao atendimento das necessidades e satisfação dos beneficiários.

Descrição do Objetivo: Aperfeiçoar os instrumentos, procedimentos, informações preventivas, para aprimoramento dos serviços de concessão, alteração e atualização de benefícios, contemplando serviços associados de atendimento e orientações.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.126.1000.2064 - PROMOVER A GESTÃO DE T.I.

Ação: 14.023.09.128.1000.2096 - FORMAR, QUALIFICAR, TREINAR E CAPACITAR RECURSOS HUMANOS

Ação: 14.023.09.128.1000.2503 - PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS SEGURADOS E DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I3) Aperfeiçoar os instrumentos de concessão e atualização dos processos internos				
Meta: (M8) Obter, até dezembro de 2025, 80% de Satisfação por parte dos beneficiários referente aos serviços prestados.				
Indicador: Grau de satisfação dos Serviços pelo segurado ou beneficiário				
Linha de Base: Resultado de 16% do percentual mensurado em 2022				
Fonte da Linha de Base: Pesquisa de Satisfação				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	30%	50%	80%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o Índice, melhor o resultado.				
Descrição: Índice mede o número segurados e beneficiários satisfeitos com os serviços ofertados. Resultado da fórmula estando acima de 70% é considerado que o Instituto tem um bom desempenho nas estratégias aplicadas.				
Fórmula: $IR = (xi/pi) * 100$ % IR = Índice de referência percentual de satisfação do cliente (respostas "Satisfeito" e "Não satisfeito"); xi = Total de respostas que indicam satisfação do cliente (respostas "Satisfeito" e "Não satisfeito"); pi = Total de respostas da pesquisa 100 = Percentual				
Fonte de Dados: Pesquisa de Satisfação				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I3) Aperfeiçoar os instrumentos de concessão e atualização dos processos internos				
Meta: (M9) Reduzir anualmente em 10% o tempo de tramitação processual				
Indicador: Percentual do tempo médio de tramitação processual				
Linha de Base: Métrica de 212 dias de tempo de tramitação processual em 2021				
Fonte da Linha de Base: Relatórios da Auditoria				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	-10%	-10%	-10%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto menor o tempo médio de tramitação processual, melhor o resultado.				
Descrição: Índice mede o quantitativo médio de dias, desde o pedido inicial de aposentadoria/pensão até a publicação no DIOF				
Fórmula: Média de dias de Aposentadorias e Pensões concedidas				
Fonte de Dados: Relatórios da Auditoria				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Auditoria				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO I4

GARANTIR ACESSO ÀS INFORMAÇÕES RELACIONADAS À PREVIDÊNCIA

Resumo das ações: Conscientizar os segurados e os beneficiários quanto aos seus direitos e deveres definidos na legislação; Dar publicidade a prestação de contas do instituto, bem como disseminar a educação previdenciária por meio da realização de cursos, seminários, oficinas, palestras e da disponibilização de materiais informativos, além de implantar melhorias nos canais digitais de acessos e serviços de atendimento telefônico.

Descrição do Objetivo: Garantir um espaço de diálogo, aprimorando a divulgação de informações de serviços prestados fortalecendo o controle social.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.126.1000.2064 - PROMOVER A GESTÃO DE T.I.

Ação: 14.023.09.128.1000.2096 - FORMAR, QUALIFICAR, TREINAR E CAPACITAR RECURSOS HUMANOS

Ação: 14.023.09.122.100.2503 - PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS SEGURADOS E DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I4) Garantir acesso às informações relacionadas à previdência				
Meta: (M10) Obter 100% de resolubilidade das demandas recebidas				
Indicador: Índice de eficiência do atendimento do cliente por perfil de serviços x padrão interno definido				
Linha de Base: Linha de base inexistente				
Fonte da Linha de Base: Linha de base inexistente				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	100%	100%	100%
Interpretação: Deve ser igual a 100%				
Descrição: Índice que mede a eficiência de atendimento em comparação com a quantidade de demandas				
Fórmula: Somatório do total de solicitações atendidas/Total das solicitações encaminhadas x100				
Fonte de Dados: Relatório Fala BR				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Semestral				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Trimestral				
Responsável pelo Monitoramento: Ouvidoria				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I4) Garantir acesso às informações relacionadas à previdência				
Meta: (M11) Obter, até dezembro de 2025, 100% de resolubilidade das demandas iniciadas				
Indicador: Índice de celeridade do atendimento do cliente por perfil de serviços x padrão interno definido				
Linha de Base: Linha de base inexistente				
Fonte da Linha de Base: Linha de base inexistente				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	75%	90%	100%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano. A partir de atingido o percentual previsto para o ano, quanto maior o índice, melhor o resultado.				
Descrição: Índice que mede o tempo de resposta(dias) de atendimento junto ao beneficiário				
Fórmula: Somatória do total de dias de resposta / Total de solicitações encaminhadas				
Fonte de Dados: Relatório Fala BR				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Semestral				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Trimestral				
Responsável pelo Monitoramento: Ouvidoria				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO 15

APRIMORAR A GESTÃO DE RECURSOS, CONTROLES E RISCOS

Resumo das ações: Otimizar a gestão dos recursos, insumos e resultados dos principais processos de suporte não dependentes de TI: recursos humanos, financeiros, instalações físicas; Fortalecer e consolidar integração com os órgãos colegiados; Aperfeiçoar e fortalecer a adoção de mecanismos efetivos nos processos de controle; Fomentar a implementação da gestão de riscos.

Descrição do Objetivo: Estimular a adoção de melhorias nos planos, processos, atividades internas além do cumprimento das recomendações de conformidade e implementação das recomendações dos órgãos de Controle Interno e Externo.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.126.1000.2064 - PROMOVER A GESTÃO DE T.I.

Ação: 14.023.09.128.1000.2096 - FORMAR, QUALIFICAR, TREINAR E CAPACITAR RECURSOS HUMANOS

Ação: 14.023.09.128.1000.2502 - PROMOVER A SAÚDE E SEGURANÇA DE SERVIDORES DO IPERON

Ação: 14.023.09.122.100.2503 - PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS SEGURADOS E DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA

PPA - 1015 - GESTÃO ADMINISTRATIVA DO PODER EXECUTIVO

Ação: 14.023.09.122.1015.2087 - ASSEGURAR A MANUTENÇÃO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (I5) Aprimorar a gestão de recursos, controles e riscos				
Meta: (M12) Realizar 90% das ações financeiras programadas				
Indicador: Índice de Gestão do Orçamento - Eficiência e eficácia nos programas orçamentários				
Linha de Base: Linha de base inexistente				
Fonte da Linha de Base: Linha de base inexistente				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	90%	90%	90%
Interpretação: Deve ser igual ou superior ao percentual previsto para aquele ano.				
Descrição: Índice calcula a apuração das receitas obtidas versus despesas executadas dentro dos blocos orçamentários				
Fórmula: Eficácia = (Meta física ou de execução Orçamentária Realizadas)/(Meta Física ou de Execução Orçamentária Planejada)X100 Eficiência= (Meta Física Realizada/Meta física Prtevista)/(Execução Orçamentária Realizada/Execução Orçamentária Planejada) X100				
Fonte de Dados: Sistema Financeiro / Planilhas Financeiras				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO R1

APERFEIÇOAR A GESTÃO PREVIDENCIÁRIA DO ESTADO

Resumo das ações: Promover a elevação e manutenção do nível máximo do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social - Pró-Gestão

Descrição do Objetivo: Buscar de forma contínua a excelência da administração e a implementação de processos de inovação para o desenvolvimento organizacional, através das boas práticas de gestão previdenciária a fim de manter e fortalecer a credibilidade da autarquia junto à sociedade, bem como instituição modelo de eficiência em gestão e proteção dos direitos de seus beneficiários visando o reconhecimento externo que medirá o avanço na gestão do RPPS do Estado.

PPA - 1000 - PRÓ-GESTÃO DO RPPS

Ação: 14.023.09.122.1000.2459 - ASSEGURAR A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA E TÉCNICOS PROFISSIONAIS

PPA - 2173 - CONSULTORIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Ação: 14.023.09.122.2173.4090 - ASSEGURAR A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA E TÉCNICA PROFISSIONAIS

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (R1) Aperfeiçoar a Gestão Previdenciária do Estado				
Meta: (M13) Manter o Nível 4 do PRÓ-GESTÃO				
Indicador: Manutenção do nível Pró-Gestão				
Linha de Base: Certificação nível I obtida em 2019				
Fonte da Linha de Base: Certificado de avaliação do agente certificador				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	IV	IV	IV
Interpretação: Deve-se cumprir todos requisitos para o alcance do nível máximo.				
Descrição: Índice que calcula percentual de execução de ações planejadas para manutenção do nível Pró-Gestão				
Fórmula: Nível atribuído pelo agente certificador				
Fonte de Dados: Certificado de avaliação do agente certificador				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Anual				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO R2

PROPOR MEDIDAS DE EQUACIONAMENTO DO DÉFICIT FINANCEIRO E ATUARIAL

Resumo das ações: Propor estudos, elaborar cenários de impactos e mudanças nas legislações atuais alterando o regramento previdenciário.

Descrição do Objetivo: Sensibilizar os Poderes e a sociedade sobre a importância da saúde financeira e atuarial do Instituto, para obtenção das proposituras necessárias de mudanças nas leis vigentes, além de aprovação de novos cenários para equalização do déficit atuarial.

PPA - 2173 - CONSULTORIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Ação: 14.023.09.122.2173.4090 - ASSEGURAR A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA E TÉCNICA PROFISSIONAIS

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (R2) Promover Alterações nas Legislações Visando Garantir a Sustentabilidade do RPPS				
Meta: (M14) Receber 100% do valor previsto para amortização do déficit atuarial				
Indicador: Índice de financiamento do déficit técnico atuarial proposto para o ano corrente				
Linha de Base: Inexistência de linha de base.				
Fonte da Linha de Base: Relatório Governança Corporativa.				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	100%	100%	100%
Interpretação: Deve ser igual a 100% do valor previsto.				
Descrição: Indicador que compara o valor repassado pelo entes frente o valor previsto para compensação do déficit atuarial				
Fórmula: Valor recebido / Valor esperado * 100%				
Fonte de Dados: Relatório Governança Corporativa.				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Diretoria de Administração e Finanças/Contabilidade				

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

OBJETIVO R3

GERENCIAMENTO DO CICLO DE VIDA DOS RECURSOS PREVIDENCIÁRIOS APLICADOS

Resumo das ações: Elaborar e coordenar a política de investimentos, de modo a traçar as melhores estratégias para a composição da carteira de ativos do Iperon.

Descrição do Objetivo: Garantir a segurança, liquidez e rentabilidade adequadas dos recursos administrados pela Iperon, de modo a garantir a manutenção do equilíbrio econômico, financeiro e atuarial dos ativos e passivos.

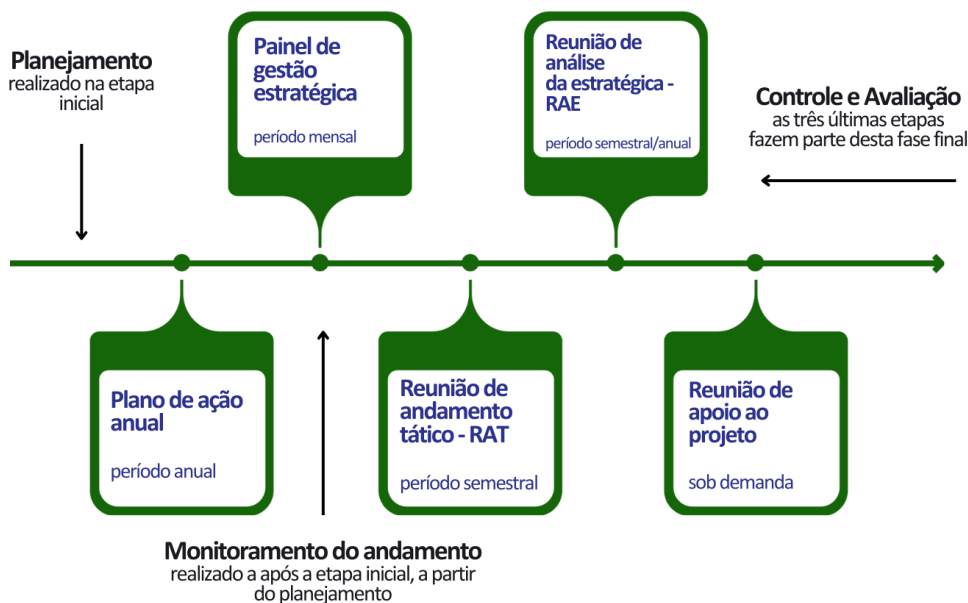
PPA - 2173 - CONSULTORIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Ação: 14.023.09.122.2173.4090 - ASSEGURAR A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA E TÉCNICA PROFISSIONAIS

OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

Objetivo: (R3) Adotar medidas que asseguram o pagamento dos proventos dos aposentados e pensionistas				
Meta: (M15) Cumprir o percentual definido na meta atuarial				
Indicador: Rentabilidade (Meta atuarial)				
Linha de Base: Linha de base inexistente				
Fonte da Linha de Base: Linha de base inexistente				
Divisão no Horizonte Temporal				
2021	2022	2023	2024	2025
-	-	100%	100%	100%
Interpretação: Deve ser igual ou superior a meta estipulada A partir do valor proposto, quanto maior o percentual, melhor o resultado.				
Descrição: Percentual de remuneração obtido a partir do saldo investido				
Fórmula: = Percentual realizado / Percentual estimado *100				
Fonte de Dados: Relatórios de Investimentos				
Frequência de Apuração do Resultado da Meta: Anual				
Frequência de Monitoramento do Desempenho da Meta: Semestral				
Responsável pelo Monitoramento: Coordenadoria de Investimentos				

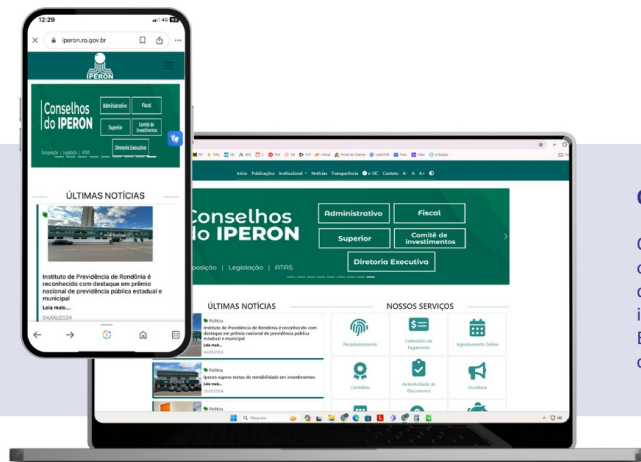
RITOS DE MONITORAMENTO DO ANDAMENTO DA IMPLANTAÇÃO



OBJETIVOS DO PLANEJAMENTO DE COMUNICAÇÃO

Objetivo da Comunicação Externa

Comunicar a sociedade e Órgãos de outros Poderes e parceiros de atuação da Visão Estratégica atualizada 2021-2025 do Iperon com o cumprimento de sua missão legal na sustentabilidade do RPPS do Estado, em atuação conjunta com outros poderes.



Objetivo da Comunicação Interna

Comunicação com ênfase em mobilizar e orientar os servidores do quadro para darem sua contribuição nas atividades de implantação dos Planejamentos de Ações Estratégicas Anuais, expressando seus compromissos como servidores públicos.



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Cordeiro Nogueira, Presidente**, em 26/11/2024, às 15:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0055099518** e o código CRC **9BA801EE**.