

Planejamento Estratégico

2024 / 2027



Piauí
GOVERNO DO ESTADO



SUMARIO

1. Mensagem do Presidente da PIAUÍPREV.....	03
2. O Contexto Estratégico da PIAUÍPREV	04
3. Estrutura Orgânica da PIAUÍPREV.....	05
4. Identidade Organizacional da PIAUÍPREV.....	06
5. Diagnóstico Estratégico da PIAUÍPREV	07
5.1.Estrutura da ação formativa em gestão estratégica	07
para os quadros chave da PIAUÍPREV.	
5.2. Apresentação dos resultados dos trabalhos dos.....	11
grupos e da formulação estratégica da PIAUÍPREV	
6. Mapa Estratégico e Cadeia de Valor da PIAUÍPREV.....	14
6.1. Mapa Estratégico da PIAUÍPREV.....	14
6.2. Cadeia de Valor da PIAUÍPREV.....	14
7. Matriz estratégica da PIAUÍPREV.....	15
8. Considerações Finais	17
9. Definições e Referências.....	18

DIRETORIA EXECUTIVA

Flávio Chaib
Presidente

Marcos Steiner Rodrigues
Mesquita
Superintendente

Nayana Cavalcante Costa
Diretora de Governança

Carla Adriana da Silva Peres
Diretora Administrativa e
Financeira

Gustavo Henrique Sousa de
Oliveira
Diretor de Gestão de
Benefícios

Renan de Sousa Soares
Diretor de Atendimento e
Cadastro

Walter de Sousa Setúbal
Diretor do Fundo de
Previdência



1.MENSAGEM DO PRESIDENTE DA PIAUÍPREV

A Fundação Piauí Previdência - PIAUÍPREV vem desenvolvendo ações no sentido de definir, gerenciar e direcionar de maneira eficaz suas estratégias e iniciativas. O objetivo primordial é gerir o Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Piauí – RPPS de maneira a assegurar os benefícios aos seus segurados e dependentes com sustentabilidade financeira e atuarial, de modo a contribuir de forma efetiva para atingir as metas do Governo do Estado do Piauí.

Nesse sentido, o planejamento estratégico da PIAUÍPREV reúne práticas de gestão a fim de proporcionar a convergência dos setores e colaboradores em torno de uma missão e visão de futuro compartilhada, ampliando nossa capacidade de adaptação diante das mudanças, especialmente em um contexto de gestão governamental voltada para a transformação digital.

Durante a realização do planejamento identificamos pontos de atenção e oportunidades, levando em conta a análise do meio ambiente interno e externo, bem como de cenários econômico, sociocultural e tecnológico, resultando na formulação de objetivos estratégicos e projetos destinados a concretizá-los.

O nosso planejamento estratégico, realizado de forma participativa e a partir da reflexão estratégica oportunizada por uma ação formativa na área de gestão estratégica, dirigida para o público alvo formado pelos nossos quadros chave, visa elevar o padrão de desempenho da PIAUÍPREV, adotando inovações tecnológicas, promovendo a qualificação da equipe e fortalecendo a governança institucional, dentre outros projetos essenciais. Essas iniciativas são fundamentais para que possamos cumprir, de maneira eficiente, a nossa missão institucional.

2.O CONTEXTO ESTRATÉGICO DA PIAUÍPREV

A Fundação Piauí Previdência – PIAUÍPREV foi criada através da Lei nº 6.910, de 12 de dezembro de 2016, sendo dotada de personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa, patrimonial, técnica e financeira, vinculada à Secretaria de Estado da Administração do Piauí, com a finalidade de ser gestora única do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Piauí – RPPS.

Desde sua criação, a PIAUÍPREV passou por processos de inovação e modernização, com implantação do Sistema de Gestão de Regime Próprio de Previdência Social (Sisprev Web) e ferramenta de gestão de documentos e processos eletrônicos (SEI), tendo investido ainda na qualificação dos seus gestores e servidores, na busca da disseminação da cultura previdenciária e na valorização da eficiência administrativa.

Do mesmo modo, a legislação previdenciária também tem passado por constantes evoluções nesse período, sendo importante destacar a aprovação da última Reforma da Previdência no âmbito do Estado do Piauí, com a edição da Emenda Constitucional nº 54, de 18 de dezembro de 2019, e a Lei nº 7.311, de 27 de dezembro de 2019, que altera a Lei Complementar nº 13, de 3 de janeiro de 1994, as Leis Complementares nº 40 e 41, de 14 de julho de 2004, altera a Lei nº 4.051, de 21 de maio de 1986, a Lei nº 5.378, de 10 de fevereiro de 2004 e a Lei nº 6.764, de 14 de janeiro de 2016.

Dentre suas competências legais, incumbe à PIAUÍPREV a concessão e gestão de benefícios previdenciários de aposentadoria e pensão por morte, bem como arrecadação, investimentos e administração das contribuições previdenciárias dos órgãos e servidores estaduais civis ativos, inativos e pensionistas da administração direta, autárquica e fundacional do Estado do Piauí de qualquer dos Poderes e dos membros da magistratura, do Ministério Público, Assembleia Legislativa e do Tribunal de Contas, e, ainda, a implantação e gerenciamento do Regime de Previdência Complementar.

Atualmente, a PIAUÍPREV tem como público-alvo, entre segurados e beneficiários, cerca de 90 mil pessoas, a quem a Fundação deve assegurar a concessão e manutenção dos benefícios previdenciários devidos, ao mesmo tempo em que prima pela sustentabilidade do regime previdenciário, com criterioso controle das arrecadações e dos pagamentos.

No seu esforço organizacional, buscando assegurar o cumprimento de suas obrigações com boas práticas de gestão, valorizando a eficiência, a eficácia e a efetividade no serviço público, a PIAUÍPREV tem implementado medidas de fortalecimento em sua gestão interna, tais como:

- criação do Quadro de Pessoal da Fundação Piauí Previdência e do respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, com previsão de 20 cargos de Analista Previdenciário, através da Lei nº 8.151, de 20 de setembro de 2023;
- elaboração do primeiro Planejamento Estratégico da Fundação Piauí Previdência, que terá vigência no quadriênio de 2024-2027, com a participação da alta gestão auxiliada pela administração tática, com a participação de todos os colaboradores da organização;
- ampliação da transparência, com reestruturação do Conselho Fiscal, Conselho de Administração e Comitê de Investimentos, com realização de três sessões no ano de 2023;
- elaboração do Código de Conduta Ética da Fundação Piauí Previdência, permitindo que os padrões éticos de conduta e comportamento estejam formalizados em instrumento normativo próprio, de modo que sejam incorporados e compartilhados por todos os servidores e colaboradores da instituição;
- elaboração do Regimento Interno da Fundação Piauí Previdência, regulamentando a estrutura orgânica e atribuições das unidades administrativas e dos titulares de Cargos, promovendo transparência à gestão;
- elaboração de Plano de Ação de Capacitação, abrangendo um conjunto de ações de capacitação, qualificação,

treinamento e formação específica ofertadas aos gestores, servidores e colaboradores da Fundação, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), e aos Conselheiros, a respeito de assuntos relativos às competências institucionais;

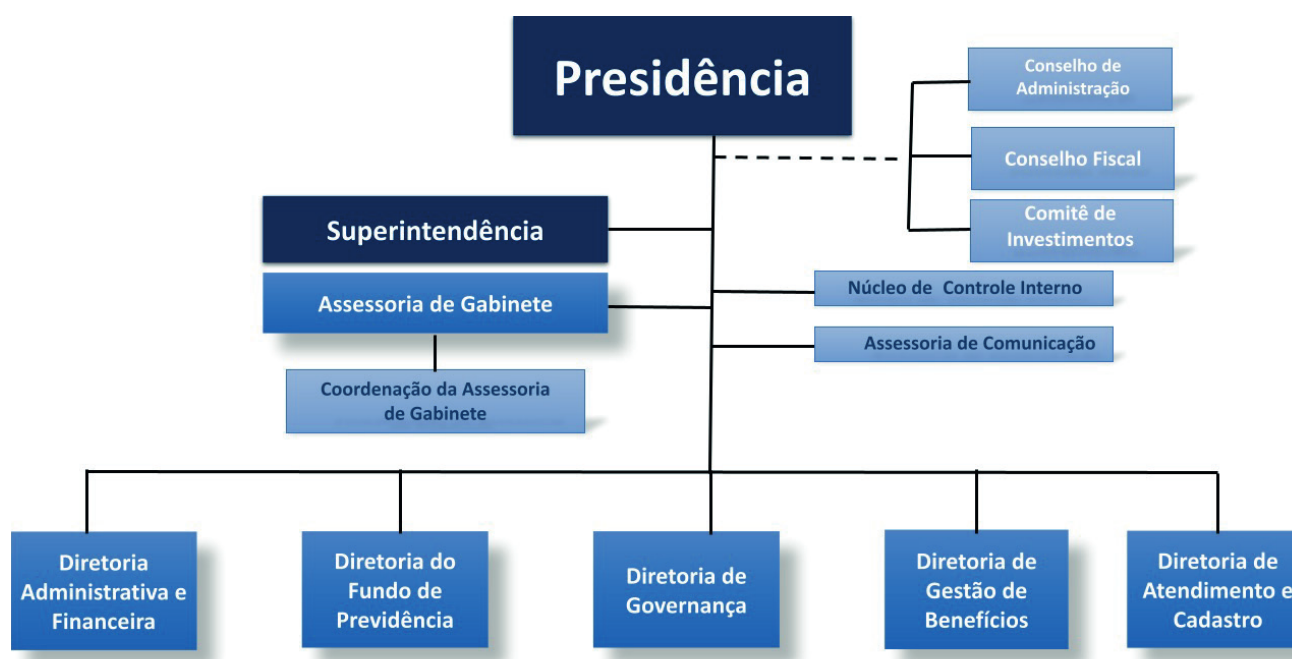
- fomento às atividades de Controle, tendo a Fundação sido premiada com: a) o 2º lugar no Prêmio Destaque do Controle Interno, entregue pelo Governo do Estado do Piauí por alcançar excelentes índices de desempenho no exercício de 2023, entre os órgãos com orçamento inferior a R\$ 20 milhões; b) menção honrosa no I Concurso de Boas Práticas em Ouvidoria Pública, por ser o órgão estadual que responde às manifestações encaminhadas pela Ouvidoria Geral do Estado de forma mais rápida e ágil.

Assim, observa-se que a PIAUÍPREV tem avançado na gestão estratégica, com foco na implantação da Governança Institucional e na elaboração do Planejamento Estratégico no ano de 2023, premissas importantes para uma gestão responsável e íntegra, que busca garantir a proteção dos interesses de todos aqueles que com ela se relacionam, interna e externamente.

3. ESTRUTURA ORGÂNICA DA PIAUÍPREV

Toda a reflexão realizada na PIAUÍPREV, no âmbito do desenvolvimento do Plano Estratégico, tomou como base as filosofias dos OKRs (*Objectives and Key Results*) que permitem a formulação de uma estratégia de cariz eminentemente prático e de fácil compreensão e implementação, além do modelo *Strategor* que sustenta a necessidade de alinhamento entre Identidade Organizacional – Estratégia – Estrutura Orgânica e Processo Decisório. Assim, embora não tenham sido implementados novos ajustes no Organograma PIAUÍPREV, foi realizada uma reflexão sobre os relacionamentos inerentes à atual estrutura orgânica da PIAUÍPREV tal como apresentada a seguir:

ORGANOGRAMA PIAUÍPREV





1. 4.IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA PIAUÍPREV

A revisão da Identidade organizacional, implementada no âmbito da formulação estratégica da PIAUÍPREV, deu-se em alinhamento com a estrutura orgânica e, conseqüentemente, com a forma como as decisões são tomadas a nível organizacional. Procurou-se definir uma identidade organizacional de fácil compreensão e assimilação, capaz de envolver os colaboradores e agregar compromisso com a sua realização em todos os níveis. Foram redefinidos os aspectos envolvidos com a missão, visão, valores e propósito organizacionais tal como demonstrado a seguir:

MISSÃO

ASSEGURAR OS BENEFÍCIOS DO RPPS DO ESTADO DO PIAUÍ AOS SEGURADOS E SEUS DEPENDENTES COM SUSTENTABILIDADE

VISÃO

SER RECONHECIDA COMO ENTIDADE DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

PROPÓSITO

GERIR O RPPS DO ESTADO DO PIAUÍ

VALORES

INTEGRIDADE: agir com honestidade, boa-fé, imparcialidade e observância dos princípios e normas vigentes.

TRANSPARÊNCIA: disponibilizar as informações necessárias no relacionamento com os segurados, órgãos e sociedade.

EFICIÊNCIA: praticar os atos com a maior qualidade, competência e resolutividade possível.

COMPROMISSO: atuar com disposição, proatividade, diligência e responsabilidade.

5. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DA PIAUÍPREV

A partir de um conjunto de atividades abrangidas pela ação formativa em gestão estratégica dirigida aos quadros chave da PIAUÍPREV, foi desencadeada uma profunda reflexão estratégica sobre os diversos aspectos do desempenho e da necessidade de mudança organizacional a ser alcançada como resultado da implantação do Projeto Estratégico PIAUÍPREV no horizonte temporal 2024-2027. Apresentam-se, a seguir, a estrutura da ação formativa e os resultados das atividades de reflexão estratégica realizadas pelos Grupos de trabalho e que serviram de base para a formulação estratégica da PIAUÍPREV.

5.1 ESTRUTURA DA AÇÃO FORMATIVA EM GESTÃO ESTRATÉGICA PARA OS QUADROS CHAVE DA PIAUÍPREV

A formação em gestão estratégica foi realizada em 3 fases:

1. Diagnóstico Estratégico
2. Desenvolvimento da estratégia
3. Monitoramento da estratégia

Cobrindo uma gama variada de conteúdos afetos à compreensão de conceitos, ferramentas e instrumentos de concepção, planejamento, implementação, monitoramento e gestão estratégica tais como os relacionados a seguir:

- Conceitos de estratégia;
- Objetivos e estratégias;
- Planos de ações estratégicas;
- Metas e indicadores de resultados;
- Alinhamento estratégico e Partes Interessadas
- Cadeia de Valor - Balanced Scorecards - Mapa Estratégico - OKRs;
- Estrutura Orgânica e Logística Organizacional;
- Noções de Identidade e Processo Decisório;
- Marketing de Serviços;
- Qualidade de Serviços
- Gestão do Projeto Estratégico
- Avaliação e Monitoramento do Projeto Estratégico

Que permitiram a realização das atividades previstas e realizadas com excelência nas 3 fases do Projeto que culminou com a composição do Plano Estratégico PIAUÍPREV 2024-2027, tal como a seguir se apresentam:

Fase 1: Diagnóstico Estratégico

Atividades:

- Pesquisa Interna;
- Pesquisa Externa;
- Análise de Cenários;
- Análise do Meio Ambiente Interno;
- Análise do Meio Ambiente Externo
- Análise de Stakeholders;
- Análise da Identidade, Estrutura e Processo decisório da PIAUÍPREV.

Entregas

- Diagnóstico Estratégico da PIAUÍPREV
- Matriz das Partes Interessadas (Stakeholders)
- Revisão da Identidade PIAUÍPREV
- Revisão da Estrutura e Processo Decisório PIAUÍPREV

Fase 2: Desenvolvimento estratégico

Atividades:

- Identificação dos Problemas Estratégicos - Objetivos e Resultados;
- Planejamento das Soluções Estratégicas - Planos de Ações;
- Definição dos Eixos e Diretrizes;
- Definição de Indicadores - Metas - Iniciativas;
- Definição dos recursos necessários;
- Alinhamento estratégico

Entrega: Plano Estratégico da PIAUÍPREV 2024 – 2027

Fase 3 – Monitoramento da estratégia – Iniciada na fase de planejamento e a ser complementada na sequência da implantação do Plano Estratégico.

Atividades:

- Modelo de Avaliação de Desempenho da Gestão Estratégica da PIAUÍPREV – a ser desenvolvido;
- Estudos dos Riscos Estratégicos e Planos de Enfrentamento – a ser realizado;
- Atribuições de Responsabilidades e Lideranças na Implementação das Ações – definidas na Matriz Estratégica PIAUÍPREV;
- Monitoramento Estratégico – a ser realizado no decorrer da implantação do Plano Estratégico;
- Alinhamento com o PPA – definido na Matriz Estratégica PIAUÍPREV;

Entregas: Avaliação da Eficácia Estratégica da PIAUÍPREV a ser realizada no âmbito do monitoramento da implantação do Plano Estratégico.

A realização das atividades, pelos Grupos de Trabalho, compostos em conformidade com as temáticas dos eixos estratégicos definidos em função dos resultados das pesquisas internas realizadas junto de servidores e colaboradores, ocorreu entre junho e dezembro de 2023, através da realização de 7 Workshops e de reuniões de trabalho com os grupos e Núcleo Estratégico, sempre com o acompanhamento e suporte da Presidência e da gestão de Topo da PIAUÍPREV.



Composição do Núcleo Estratégico responsável pela compilação e acompanhamento da realização das atividades pelos Grupos de Trabalho.

NOME COMPLETO	MAT.
Flavio Chaib	170850-3
Marcos Steiner R. Mesquita	371429-2
Carla Adriana da Silva Peres	226251-7
Walter de Sousa Setúbal	161220-4
Lucia Maria de F. R. Rebelo	268920-X
Navana Cavalcante Costa	298993-0
Yana Sousa Oliveira Parente	---
Renan de Sousa Soares	376189-4
Gustavo Henrique Sousa de Oliveira	381156-5
Eder Agnelo Vanju Carvalho	376877-5

I Workshop - Abertura do Programa Estratégico e composição dos Grupos de Trabalho e do Núcleo Estratégico
II Workshop - Objetivos/Diretrizes/Estratégias
III Workshop - Cadeia de valor e, mapa estratégico, BSC
IV Workshop – Projetos, ações e matriz estratégica
V Workshop - Política Global: Identidade, Estrutura, Estratégia, Processo decisório, Alinhamento
VI Workshop - Cronograma, orçamento estratégico e alinhamento com o PPA
VII Workshop - Apresentação do plano Estratégico e Definição do modelo de avaliação da Eficácia da Gestão Estratégica da PIAUÍPREV

Os Workshops envolviam gestores, líderes e colaboradores de diferentes áreas, com o objetivo de elaborar, discutir e aprimorar estratégias para o futuro da Fundação.

Figura 2 – Workshop de Identidade Institucional

Apresentam-se, a seguir, a composição dos Grupos de Trabalho e os resultados das atividades realizadas no decorrer da ação formativa e da reflexão estratégica realizada, e que serviram de base para a formulação da estratégia, concretizada no Plano Estratégico PIAUÍPREV 2024-2027:



Tabela 1 - Composição dos Grupos de Trabalho

Nº	NOME COMPLETO	MAT.	EIXO
1	Flavio Chaib	170850-3	Gestão
2	Marcos Steiner R. Mesquita	371429-2	Gestão
3	Carla Adriana da Silva Peres	226251-7	Gestão
4	Walter de Sousa Setúbal	161220-4	Gestão
5	Lucia Maria de F. R. Rebelo	268920-X	Gestão
6	Nayana Cavalcante Costa	298993-0	Gestão
7	Yana Sousa Oliveira Parente	---	Gestão
8	Renan de Sousa Soares	376189-4	Gestão
9	Gustavo Henrique Sousa de Oliveira	381156-5	Gestão
10	Eder Agnelo Vanju Carvalho	376877-5	Gestão
11	Francisco Guedes de Sousa Filho	108185-3	RH
12	Sonia Maria Alves Rodrigues	001036-7	RH
13	Maria Lucia Ribeiro Gonçalves	023370-6	RH
14	Maria Elisiê R. de Marinho	023771-0	RH
15	Rodrigo Martins Oliveira	---	RH
16	João Victor de Sousa Nascimento	372517-X	Integração
17	Maria do Espirito Santos N. Cavalcante	023697-7	Integração
18	Francisleida Gomes Pereira	023467-2	Integração
19	Marina Bandeira Alves	378078-3	Integração
20	Danusa Brito Pereira Santiago	371433-X	Logística
21	Aildo De Sousa Martins Júnior	372215-5	Logística
22	Leidiane da Silva Sousa	378080-5	Logística
23	Laiara Maria da Paz Araujo	---	Logística
24	Francisco José Camelo Maciel	---	Logística
25	Atevaldo Lopes Carneiro	---	Logística
26	Alan Davis de Sousa Almeida	372216-3	Identidade e Marketing
35	Núbia Raquel Martins do Lago	086556-7	Identidade e Marketing
32	Caroline Cristina Borges Estevão	---	Identidade e Marketing
28	Kellyane Damasceno Varela	---	Identidade e Marketing
29	Lilian Valéria Pires B. de Sousa	376191-6	Identidade e Marketing
30	Luis Lopes Feitosa Filho	023238-6	Identidade e Marketing
27	Eloní Neres da Silva	022752-8	Sustentabilidade
31	Antonio Carlos M. de Sousa	023229-7	Sustentabilidade
33	Regina Maria Soares A. Vieira	001313-7	Sustentabilidade
34	Ruben Ribeiro M. Rodrigues	023170-3	Sustentabilidade

5.2. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DOS TRABALHOS DOS GRUPOS E DA FORMULAÇÃO ESTRATÉGICA DA PIAUÍPREV

Tabela 2 – Resultado das atividades realizadas pelos Grupos de trabalho relativamente à análise do Meio Ambiente Interno e Externo.

PIAUÍPREV - REFLEXÃO ESTRATÉGICA – POTENCIALIDADES E DESAFIOS ORGANIZACIONAIS			
MEIO AMBIENTE INTERNO	Forças	Fraquezas	Sugestões
	Recursos próprios - Taxa de administração	Instalações físicas necessitando de reforma	Realização de reforma das instalações
	Atuação da Assessora de Comunicação em redes sociais	Site com pouca atualização	Além de postar as ações realizadas, postar também assuntos com a temática previdenciária
	Satisfação interna - servidores	Poucos cursos de formação	Elaborar planejamento semestral para realização de cursos/palestras/oficinas
	Receita oriunda dos trabalhos da COMPREV	Déficit previdenciário	Elaboração de projeto de lei para o equacionamento do déficit
	Pagamento dos benefícios dentro do mês de competência	Ausência de base cadastral atualizada	Realização do censo previdenciário
	Comprometimento dos colaboradores	Ausência de quadro próprio de servidores	Realização de concurso público
	Festividades que proporcionam integração	Ausência de manualização de processos;	Elaborar manuais dos principais processos
	Legislação de benefícios atualizada	Ausência de programa de gestão por competência	Realizar matriz de competências
	Levantamento das pendências para envio do e-social foi encaminhado para solução pela equipe SIAPE/SEAD	Quantidade de analistas insuficiente para a demanda e complexidade da análise, principalmente após a reforma da previdência	Realização de concurso público para aumentar o quadro de pessoal
	Realização do planejamento estratégico de forma participativa	Deficiência na integração dos novos colaboradores	Elaborar cartilha de integração para novos colaboradores
	Grande percentual da equipe de análise de processo concessório especializada	Deficiência na comunicação interna	Criar um mural informativo exclusivo para divulgação de cursos de capacitação Manter o mural informativo de capacitação atualizado
	Localização acessível a todos os públicos assistidos pela PIAUÍPREV	Canais de comunicação pouco eficiente;	Melhorar a comunicação interna
	Credibilidade e boa comunicação com fornecedores, em razão da adimplência	Recursos de tecnologia de informação insuficientes	Aquisição de mais recursos de TI
	Gerenciamento eficaz de estoque e Controle eficiente do Patrimônio	Deficiência na compilação da legislação	Criar núcleo para compilação e atualização da legislação
	Premiação dos serviços relacionados ao controle interno da PIAUÍPREV	Carência de fortalecimento da identidade institucional	Elaborar plano de fortalecimento da identidade
	Processos virtuais	CRP judicial	CRP Administrativo
	Criação do plano de cargos, carreiras e vencimentos	Ausência de realização do Censo previdenciário	Realizar o censo previdenciário
MEIO AMBIENTE EXTERNO	Oportunidades	Ameaças	Sugestões
	Previdência complementar	Reforma da Previdência	Plano de capacitação para os órgãos de origem compreenderem as novas regras
	Reforma da Previdência	Déficit previdenciário	Elaboração de projeto de lei para o equacionamento do déficit
	Benchmarking – visita ao MTPrev	Migração da folha de pagamentos de inativos dos outros poderes	Elaborar plano de trabalho
	Parcerias e cooperações técnicas	Falta de realização concurso público	Realizar concurso público
	Gestão da folha de pagamentos dos inativos dos outros poderes	Mudança das leis reguladoras	
	Transformação digital	Dificuldade de alinhamento com os demais órgãos de origem dos servidores	Melhorar a comunicação com os órgãos de origem.
	Certificação do Pró-gestão	Falta de comunicação efetiva com os segurados	Melhorar o site. Expandir a comunicação. Criar um ambiente acolhedor para os beneficiários.
	Melhoria da nota do ISP	Deficiência na compilação da legislação	Criar núcleo para compilação e atualização da legislação
	CRP administrativo	CRP Judicial	Atender todos os requisitos exigidos para o CRP administrativo;

Após essa análise inicial, e com base no resultado das pesquisas internas realizadas, procedeu-se uma reflexão sobre a situação presente e a situação desejada futura para a PIAUÍPREV tal como apresentada na Tabela 3 a seguir:

Tabela 3 – Resultado reflexão “A PIAUIPREV QUE TEMOS – A PIAUIPREV QUE QUEREMOS”

A PIAUIPREV QUE TEMOS	A PIAUIPREV QUE QUEREMOS
Temos déficit previdenciário	Redução do déficit previdenciário
Falta reforma nas instalações físicas	Melhores padrões logísticos
Necessidade de desenvolver competências de Dirigentes e Conselheiros na área de Planejamento Financeiro	Melhores competências em Finanças Públicas
Não há plano de carreira nem quadro próprio	Quadro próprio e plano de carreira
Não temos processo de acolhimento estruturado	Processos de Gestão de pessoas mapeados e modelados
Não temos plano de capacitação	Criar um plano de capacitação Formação básica em RPPS para servidores. Treinamento aos servidores que atuam na área de concessão de benefícios. Capacitação dos servidores que atuam na área de investimentos.
Salas com espaço insuficiente para a quantidades de colaboradores	Estruturação das salas
CRP judicial e impedimento da realização de operação de créditos	Obter o CRP Administrativo
Não há possibilidade de o segurado abrir processo no sistema de forma remota	Implementação e instrumentalização de melhores canais de comunicação interno e externo
Pouca divulgação e esclarecimento dos serviços prestados	Elaboração e divulgação de cartilhas com os serviços prestados
Não aderimos ainda ao Pró-Gestão	Alcançar a classificação nível II do Pro-gestão
Fragilidade na atividade de marketing	PIAUIPREV com marketing eficaz
Parceria frágil com a União	Equilíbrio previdenciário com aporte diversificado de ativos
Ausência da lei de Equacionamento do déficit financeiro e atuarial	PIAUIPREV com gestão do conhecimento
Aporte insuficiente de recursos públicos para equilíbrio previdenciário	Alinhamento efetivo com os órgãos de origem dos segurados
Não há gestão do conhecimento	PIAUIPREV com elevado padrão de qualidade de serviços
Pouco alinhamento com os órgãos de origem dos segurados	PIAUIPREV com domínio e atualização permanente da legislação.
Legislação difusa e pouco conhecida	PIAUIPREV com sólida política de investimentos
Não há uma cultura de benchmarking na PIAUIPREV	Programa de Educação Previdenciária implantado
Política de investimento incipiente	PIAUIPREV com PDTI e ação de Transformação Digital
Não há ação efetiva de educação previdenciária	PIAUIPREV com área de inteligência capaz de gerar informações estatísticas e previsões
PIAUIPREV sem PDTI e ação de Transformação Digital	Alinhamento ainda frágil com os reguladores
PIAUIPREV não tem área de inteligência com estatísticas e previsões	
Alinhamento ainda frágil com os reguladores	
Equipe de TI insuficiente para a demanda da PIAUIPREV	Equipe de TI redimensionada estruturada e capacitada.
Não temos Mapeamento	Mapeamento das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS
Não temos Manualização	Manualização das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS
Fragilidade na Política Previdenciárias de Saúde e Segurança do Servidor e Revisão de Aposentadoria por Incapacidade	Políticas Previdenciárias de Saúde e Segurança do Servidor e Revisão de Aposentadoria por Incapacidade - Ações isoladas em saúde do servidor e revisão dos benefícios de aposentadoria por incapacidade permanente.
Não temos	Ações de Diálogo com os Segurados e a Sociedade "Cartilha previdenciária, informativos ou programas dirigidos aos segurados." "Audiência pública anual para divulgação do Relatório de Governança, dos resultados da Política de Investimentos e da Avaliação Atuarial."
Temos nota "C" no indicador de situação previdenciária - ISP	Atingir nota "B" no indicador de situação previdenciária - ISP
Estrutura funcional inadequada	Estrutura Funcional adequada
Não utilização da plataforma Gov.pi para os serviços ofertados	Utilização da plataforma Gov.pi para os serviços ofertados
Ausência de padronização dos mobiliários	Mobiliários padronizados

A partir das análises apresentadas foi realizada a escolha dos **Eixos Estratégicos**:

- GESTÃO
- IDENTIDADE E MARKETING
- LOGÍSTICA
- RH
- SUSTENTABILIDADE

Foram definidos, para cada Eixo Estratégico, os Objetivos Chave, entendendo-se aqui objetivos chave como sendo aquilo que a PIAUIPREV deseja alcançar como a implementação da sua estratégia. Ao todo foram definidos 13 objetivos chave que foram relacionados aos Eixos Estratégicos em função dos projetos e ações julgados necessários para a sua consecução, tal como a seguir se descreve:

- OBJETIVOS CHAVE DO EIXO GESTÃO:
 - Melhorar o monitoramento das receitas e despesas
 - Atender as normas de boa gestão
 - Conformidade com a CF/88
 - Melhorar o padrão de tomada de decisões
 - Melhorar a gestão de TI
 - Melhorar a sustentabilidade do regime previdenciário
 - Melhorar o padrão de desempenho da PIAUÍPREV
 - Melhorar o padrão de gestão da PIAUÍPREV
 - Melhorar o padrão de tratamento e análise de dados na PIAUÍPREV
- OBJETIVO CHAVE DO EIXO IDENTIDADE E MARKETING:
 - Melhoria da imagem da fundação para o cliente interno e externo
- OBJETIVOS CHAVE DO EIXO LOGÍSTICA:
 - Melhoria do grau de satisfação dos clientes
 - Melhorar o padrão de desempenho da PIAUÍPREV
- OBJETIVO CHAVE DO EIXO RH:
 - Melhorar o padrão de desempenho da PIAUÍPREV
- OBJETIVOS CHAVE DO EIXO SUSTENTABILIDADE:
 - Garantir a sustentabilidade do regime previdenciário
 - Melhorar o desempenho previdenciário da PIAUÍPREV

De modo a permitir o monitoramento e avaliação do alcance dos objetivos chave, ao longo da implementação estratégica, foram definidos, para cada Objetivo Chave, os Resultados Chave com seus respectivos indicadores, índices, fórmulas de cálculo, linhas de base e metas, tal como apresentados na Matriz Estratégica da PIAUÍPREV. Apresenta-se, a seguir, os Resultados Chave definidos para cada um dos Objetivos Chave que a PIAUÍPREV pretende alcançar com a implementação da sua Estratégia Organizacional no período 2024-2027:

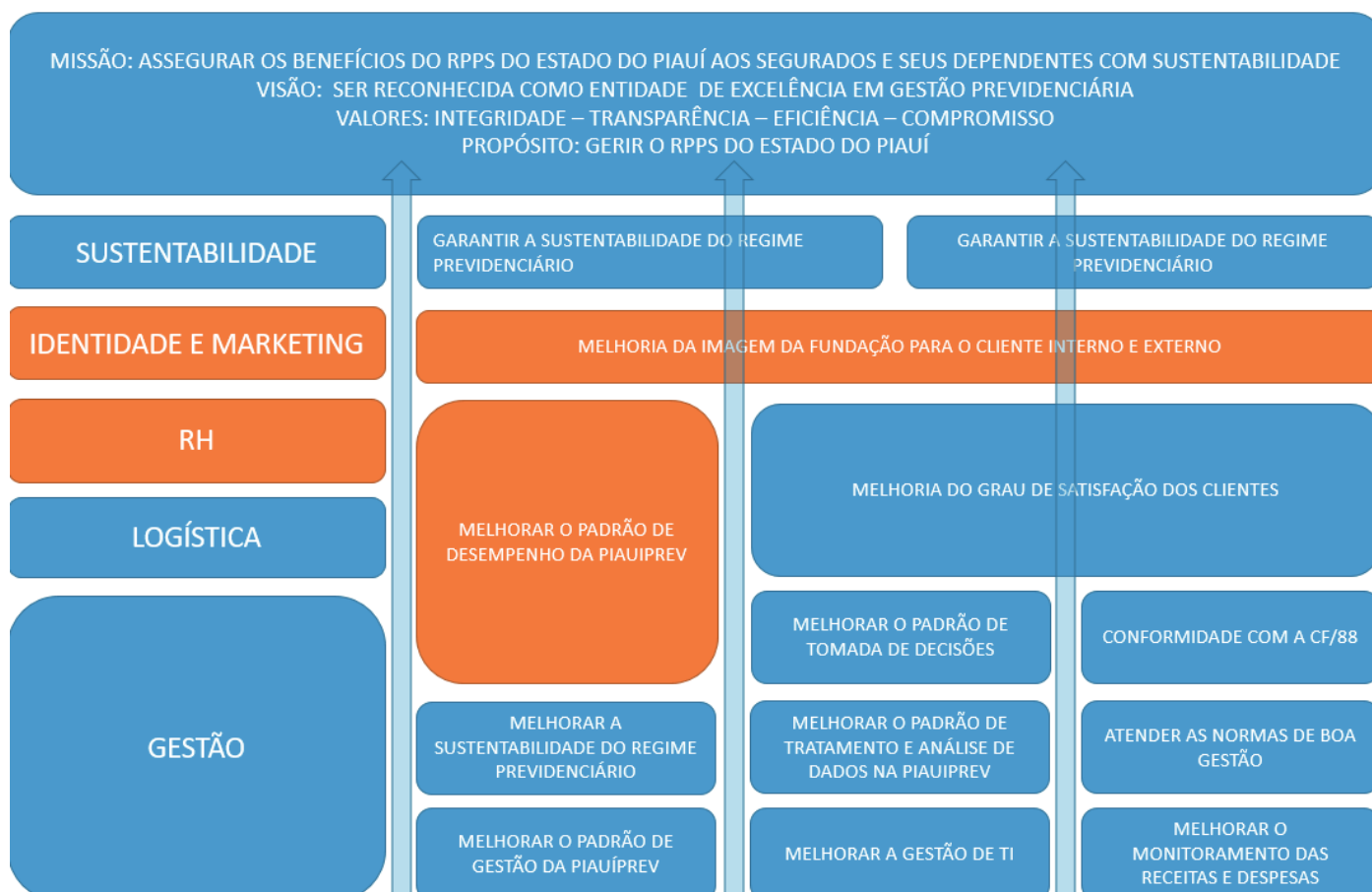
Tabela 4 – Eixos estratégicos com os Objetivos e resultados Chave definidos a partir da reflexão estratégica realizada

EIXO	OBJETIVOS	RESULTADOS
GESTÃO	MELHORAR O MONITORAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS	MELHORAR O MONITORAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS
	ATENDER AS NORMAS DE BOA GESTÃO	OBTENÇÃO DO CRP ADMINISTRATIVO
	CONFORMIDADE COM A CF/88	UNIDADE GESTORA ÚNICA
	MELHORAR A GESTÃO DE TI	PDTI IMPLANTADO
	MELHORAR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	REDUZIR AS PERDAS FINANCEIRAS
	MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	MELHORIA DO DESEMPENHO DOS PROCESSOS INTERNOS DA PIAUÍPREV
	MELHORAR O PADRÃO DE GESTÃO DA PIAUÍPREV	OTIMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES
	MELHORAR O PADRÃO DE TOMADA DE DECISÕES	OTIMIZAR A TOMADA DE DECISÕES
	MELHORAR O PADRÃO DE TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS NA PIAUÍPREV	ATINGIR O NÍVEL II DO PRO-GESTÃO MPS
		OTIMIZAR A TOMADA DE DECISÕES
IDENTIDADE E MARKETING	MELHORIA DA IMAGEM DA FUNDAÇÃO PARA O CLIENTE INTERNO E EXTERNO	MELHORIA NA QUALIDADE DO REPORTING
	MELHORIA DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES	GRAU DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES EXTERNOS E INTERNOS
LOGÍSTICA		SATISFAÇÃO DOS CLIENTES COM AS INSTALAÇÕES FÍSICAS
	MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	COMUNICAÇÃO MAIS EFICIENTE COM OS CLIENTES INTERNOS E EXTERNOS
RH		MELHORIA DAS ACOMODAÇÕES DAS OPERAÇÕES
		MELHORIA DO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES
SUSTENTABILIDADE	MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	MELHORAR O GRAU DE FORMAÇÃO DOS COLABORADORES DA PIAUÍPREV
	GARANTIR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	DEFICIT ATUARIAL EQUILIBRADO
	GARANTIR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	DEFICIT FINANCEIRO EQUILIBRADO
	MELHORAR O DESEMPENHO PREVIDENCIÁRIO DA PIAUÍPREV	ATINGIR O NÍVEL B NO ISP

6. Mapa Estratégico e Cadeia de Valor da PIAUÍPREV

De modo a compreender a forma como a PIAUÍPREV agrega Valor Público através do desempenho dos seus processos e da realização da sua Identidade Organizacional, bem como, visando promover a concretização da Estratégia em ação efetiva, para o alcance dos objetivos chave, foram desenvolvidos o Mapa Estratégico e a Cadeia de valor tal como apresentado a seguir:

6.1. MAPA ESTRATÉGICO DA PIAUÍPREV



6.2. MAPA ESTRATÉGICO DA PIAUÍPREV



7. Matriz estratégica da PIAUÍPREV

A síntese da formulação estratégica desenvolvida para a PIAUÍPREV está organizada na Matriz Estratégica, onde estão relacionadas todas as ações operacionais com a sugestão dos recursos a serem utilizados na sua implementação e o impacto previsto no PPA e nos processos internos e/ou territórios, além do prazo previsto e da atribuição do responsável pela realização.

As ações estratégicas estão organizadas em Projetos Estratégicos que se encontram relacionados com as ações que abrangem, com a justificativa para a sua implantação e com as entregas previstas em função da realização das ações pertinentes.

Na Matriz Estratégica, os Eixos ou Programas Estratégicos abrangem os Objetivos Chave. Esses Objetivos, em conformidade com o modelo dos OKRs (*Objectives and Key Results*) adotado para o desenvolvimento do Plano Estratégico, definem aquilo que a PIAUÍPREV deseja alcançar ao trilhar o caminho que vai da situação presente percebida na reflexão estratégica realizada em 2023, até o limite do horizonte temporal do Plano Estratégico, em 2027, onde se pretende atingir uma situação de maior desenvolvimento e desempenho organizacional em função da realização das ações propostas nos projetos estratégicos.

Com a finalidade de permitir a medida e avaliação da eficácia estratégica da PIAUÍPREV, no que se refere ao alcance dos Objetivos Chave, foram definidos Resultados Chave que estão relacionados, na Matriz estratégica, aos seus respectivos indicadores, índices e fórmulas de cálculo.

Visando permitir o monitoramento da implantação do Plano Estratégico e do alcance dos Objetivos Chave, foram também definidos os Valores Base associados aos índices de cada Resultado Chave. Os Valores Base são os valores dos índices, medidos no início da implantação do Plano Estratégico, que permitirão a comparação com os resultados intermediários dos índices alcançados ao longo da implantação do Plano Estratégico. Alguns desses Valores Base já se encontram definidos na Matriz Estratégica (2023); os demais serão definidos preferencialmente no início da implantação do Plano Estratégico. A comparação dos resultados alcançados refletidos nos índices obtidos com os valores base e com as metas definidas para cada indicador, proporcionará um monitoramento efetivo de desempenho estratégico e do alcance das metas estratégicas definidas para a PIAUÍPREV nos prazos determinados na Matriz Estratégica.

A Matriz Estratégica está detalhada numa planilha MS Excel com todas as informações pertinentes para utilização durante a implementação do Plano Estratégico será um instrumento crítico de apoio à gestão estratégica da PIAUÍPREV na jornada de desenvolvimento organizacional que está prestes a iniciar. Apresenta-se, a seguir, uma tabela com as informações mais importantes da Matriz Estratégica:

Tabela 5 – Matriz Estratégica PIAUÍPREV

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	PROJETOS	ENTREGAS PREVISTAS	RESPONSÁVEL	AÇÕES OPERACIONAIS	Recursos (R\$)
1- GARANTIR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	Déficit financeiro equilibrado	PR1 - MAIS RECURSOS	Aporte de R\$ 30M para o RPPS até 2027 3 novas fontes de receita para o RPPS até 2027	Superintendência	Identificar stakeholders ou instituições de fomento que possam vir a se tornar novas fontes de financiamento do RPPS-PI; Realizar benchmarking com outros RPPS que tenham conseguido aumentar a sua carteira de fontes de financiamento;	0,0
	Déficit financeiro equilibrado					0,0
	Déficit atuarial equilibrado	PR2 - ARTICULAÇÃO POLÍTICA	Lei de Equacionamento de déficit promulgada até 2027 Aporte de R\$ 30M para o RPPS até 2027 3 novas fontes de receita para o RPPS até 2027	Superintendência	Instituição do plano de equacionamento do déficit	0,0
	Déficit atuarial equilibrado				Solicitar à SEFAZ-PI parecer técnico sobre a viabilidade da implementação da segregação de massa proposta pelo estudo Atuarial realizado em conformidade com o artigo 64 da Portaria MF 1467/2022.	0,0
2- MELHORAR A GESTÃO DE TI	PDTI Implantado	PR3 - PDTI	PDTI Implantado até 2025	Diretoria Administrativa e Financeira	Desenvolver e implantar o PDTI PIAUÍPREV	80.000,00
3- MELHORIA DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES	Satisfação dos clientes com as instalações físicas	PR4 - REFORMA DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS	Reforma Concluída	Diretoria Administrativa e Financeira	Realizar a reforma das instalações físicas da PIAUÍPREV	1.500.000,00

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	PROJETOS	ENTREGAS PREVISTAS	RESPONSÁVEL	AÇÕES OPERACIONAIS	Recursos (R\$)
4- MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	Melhorar o grau de formação dos colaboradores da PIAUÍPREV	PR5 - FORMAÇÃO	Plano de Formação Realizado	Diretoria de Governança	Elaboração e implementação do plano de capacitação	400.000,0
	Melhoria do desempenho dos processos internos da PIAUÍPREV	PR6 - GESTÃO DE PROCESSOS NA PIAUÍPREV	Mapeamento, Modelagem, Sistema de Indicadores, Documentação, Planos de Melhoria de Desempenho, Manual de Gestão de Processos	Diretoria de Governança	Realizar o mapeamento dos processos críticos e suas oportunidades de integração para geração de sinergias com os demais processos internos	0,0
					Modelar e documentar os processos	0,0
					Implementar sistemas de monitoramento e avaliação do desempenho dos processos críticos em tempo real para identificar o problema e adotar ações corretivas e preventivas e incrementar o grau de maturidade da gestão de processos na PIAUÍPREV	0,0
5- MELHORAR O DESEMPENHO PREVIDENCIÁRIO DA PIAUÍPREV	Atingir o nível B no ISP	PR7 - ISP	Passagem do Nível "D" Para o "B"	Diretoria do Fundo de Previdência	Melhorar a classificação em gestão e transparência, estamos com nota "C", que abrange os indicadores de: Regularidade (C) Envio de Informações (A) Indicador de Modernização da Gestão (C)	0,0
	Obtenção do CRP Administrativo				CRP ADMINISTRATIVO	0,0
6- MELHORAR O PADRÃO DE GESTÃO DA PIAUÍPREV	Atingir o nível II do Pró-Gestão MPS	PR8 - PRÓ-GESTÃO	Obtenção do Nível II	Diretoria de Governança	Recenseamento de aposentados, pensionistas e servidores ativos (Requisito da Dimensão de controle interno)	8.000.000,00
					Atender aos requisitos da dimensão de Governança Corporativa	0,0
					Atender aos requisitos da dimensão de Educação Previdenciária	0,0
7- ATENDER AS NORMAS DE BOA GESTÃO	Obtenção do CRP Administrativo	P9- CRP ADMINISTRATIVO	Obtenção da Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP	Diretoria do Fundo de Previdência	Regularizar o envio do Demonstrativo das Aplicações e Investimentos dos Recursos - DAIR - Encaminhamento	0,0
					Regularizar o envio do Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses - DIPR - Consistência e Caráter Contributivo	0,0
					Regularizar o envio do Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses - DIPR - Encaminhamento	0,0
					Regularizar o Encaminhamento NTA, DRAA e resultados das análises	0,0
8- MELHORIA DA IMAGEM DA FUNDAÇÃO PARA O CLIENTE INTERNO E EXTERNO	Grau de satisfação dos clientes externos e internos	PR10- IDENTIDADE E MARKETING PIAUÍPREV	Plano de Marketing e Identidade da PIAUÍPREV Implantados	Diretoria de Atendimento e Cadastro	Criar materiais de comunicação digital, que reflitam a identidade da organização.	0,0
					Realizar eventos e atividades que promovam a identidade da instituição, como conferências, palestras e programas comunitários.	0,0
					Integrar práticas de responsabilidade social corporativa que estejam alinhadas com a identidade da instituição.	0,0
					Elaboração e implementação do plano de marketing	0,0
9- CONFORMIDADE COM A CF/88	Unidade Gestora Única	PR11- UNIDADE GESTORA ÚNICA	Implementação da unidade gestora única, com centralização da concessão e gestão da folha de benefícios de todos os poderes	Diretoria de Gestão de Benefícios	Migração da folha de inativos do poder legislativo e judiciário, do MP/PI e DPE/PI.	0,0
10- MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	Melhoria do desempenho das atividades	PR12- TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	Estações de trabalhos com equipamentos de informática eficientes	Diretoria Administrativa e Financeira	Aquisição de equipamento de informática: estação de trabalho, monitores, notebook e outros.	585.000,00
	Melhoria das acomodações da operações		CPD expandido		Aquisição de equipamentos de informática para expansão do CPD, automação de rotinas, implementação de bancos de dados da PIAUÍPREV/PI	234.500,00
	Melhoria do desempenho das atividades		Rede da PIAUÍPREV estruturada		Aquisição de equipamentos de informática para infraestrutura de rede da PIAUÍPREV	32.350,00
	Comunicação mais eficiente com os clientes internos e externos		Sala de reuniões, videoconferência e auditório da PIAUÍPREV equipados Sisprev Web integrado aos sistemas de gestão de pessoas e folha de pagamento dos 3 Poderes e órgãos autônomos	Diretoria de Gestão de Benefícios	Aquisição de equipamento eletro/eletrônico para sala de reuniões, videoconferência e auditório, na PIAUÍPREV	98.150,00
	Otimização das atividades		Cálculo atuarial da PIAUÍPREV/PI automatizado	Diretoria do Fundo de Previdência	Desenvolvimento de ferramenta que integre o Sisprev Web aos sistemas de gestão de pessoas e folha de pagamento dos 3 Poderes e órgãos autônomos	3.150.000,00
	Otimizar a tomada de decisões				Serviço de consultoria para aquisição, customização e capacitação de ferramenta que permita a automação do cálculo atuarial da PIAUÍPREV/PI	2.000.000,00
11- MELHORAR O MONITORAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS	Melhorar o monitoramento das receitas e despesas		Ferramenta de gestão financeira dos ativos e passivos do RPPS/PI desenvolvida e implantada	Diretoria do Fundo de Previdência	Desenvolvimento e capacitação de ferramenta de gestão financeira dos ativos e passivos do RPPS.	2.250.000,00

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	PROJETOS	ENTREGAS PREVISTAS	RESPONSÁVEL	AÇÕES OPERACIONAIS	Recursos (R\$)
12- MELHORAR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	Reduzir as perdas financeiras		Auditoria da folha de pagamentos de benefícios previdenciários realizada	Diretoria de Gestão de Benefícios	Contratação de consultoria especializada, para auditoria da folha de pagamentos de benefícios previdenciários.	2.500.000,00
13- MELHORAR O PADRÃO DE TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS NA PIAUÍPREV	Otimizar o monitoramento dos dados	PR13 - PIAUÍPREV INTELIGENTE	75% de qualidade dos dados da PIAUÍPREV	Diretoria de Governança	Elencar lista de indicadores estratégicos e sistemática de monitoramento destes Desenvolver modelos de relatórios padronizados para garantir consistência na apresentação das informações. Elaborar fluxo de geração de relatórios	0,0 0,0 0,0

Os valores previstos para utilização na implementação do plano estratégico estão apresentados na tabela a seguir:

Observa-se que 86% do valor global dos recursos externos (R\$ 20.830.000), serão utilizados nas ações abrangidas pelos projetos do Eixo Gestão.

EIXO ESTRATÉGICO	Recursos (R\$)	Custo Total	Custeio	Investimento	2024	2025	2026	2027	%
GESTÃO	17.980.000,00	17.980.000,00	10.580.000,00	7.400.000,00	9.690.000,00	3.290.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00	86,32%
IDENTIDADE E MARKETING	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
LOGÍSTICA	2.450.000,00	2.450.000,00	-	2.450.000,00	1.532.350,00	917.650,00	-	-	11,76%
RH	400.000,00	400.000,00	400.000,00	-	100.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00	1,92%
SUSTENTABILIDADE	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
									0,00%
TOTAL DOS RECURSOS EXTERNOS	20.830.000,00	20.830.000,00	10.980.000,00	9.850.000,00	11.322.350,00	4.307.650,00	2.600.000,00	2.600.000,00	100,00%

Fonte de Financiamento	Recursos (R\$)
800	9.580.000,00
800 BIRD	400.000,00
BIRD	10.850.000,00
Total Geral	20.830.000,00

Todos os recursos externos que serão utilizados no Plano Estratégico PIAUÍPREV 2024-2027, são oriundos da Fonte 800 (Fonte da taxa de administração) e da fonte BIRD por meio do Contrato de Empréstimo BIRD 9593-BR-Progestão Piauí: Eficiência na Gestão do Setor Público.

Observa-se um equilíbrio entre a utilização de recursos provenientes do BIRD e dos recursos provenientes da taxa de Administração.

Fonte 800: Fonte da taxa de administração. Fonte BIRD: Contrato de Empréstimo BIRD 9593-BR-Progestão Piauí: Eficiência na Gestão do Setor Público

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reflexão estratégica empreendida pela PIAUÍPREV, por meio da formação de seus quadros chave durante o curso de gestão estratégica estruturado num programa bastante amplo de conteúdos, proporcionou a elaboração deste Plano estratégico PIAUÍPREV 2024-2027, alinhado ao PPA 2024-2027, e desenvolvido de forma participativa.

Este Plano Estratégico foi desenvolvido numa perspectiva de atender à demanda estratégica desta organização que está iniciando o desenvolvimento da cultura de Planejamento Estratégico e, portanto, numa lógica de simplicidade, clareza e com orientação para os resultados. Tomou-se como base a filosofia dos OKRs (*Objectives and Key Results*) por se tratar de um modelo estratégico utilizado por inúmeras organizações de grande porte, públicas e privadas, que optam pela construção do modelo estratégico de simples compreensão e implementação mais célere. De qualquer modo não foram olvidadas as análises de contextos e ambientes estratégicos além das ferramentas de uso consagrado nas ações de construção de Planos Estratégicos para entidades públicas e com dimensões similares à da PIAUÍPREV.

O resultado do esforço empreendido foi a construção de um plano estratégico fundamentado em 5 Eixos Estratégicos, 13 Objetivos Chave e 19 Resultados Chave que deverão ser alcançados em função da implantação de 13 Projetos com 21 Entregas Previstas e relacionadas com a realização de 37 Ações Operacionais tal como apresentado na Matriz Estratégica.

9.DEFINIÇÕES E REFERÊNCIAS

BSC – Balanced Scorecards – ferramenta que permite o monitoramento do desempenho e o progresso da empresa a partir das metas de longo prazo, a partir do controle e acompanhamento dos indicadores chave de desempenho (KPIs – **Key Performance Indicators**). Desenvolvido originalmente por Kaplan e Norton (1997), trata-se de uma poderosa ferramenta de gestão estratégica organizacional que facilita a avaliação da eficácia estratégica pela organização sistêmica dos objetivos em um **Mapa Estratégico** que indica o caminho para a realização da identidade organizacional através do alcance dos objetivos estratégicos definidos para a organização, consolidados por um conjunto perspectivas ou eixos estratégicos que, na versão original de Kaplan e Norton alinhavam as perspectivas financeira, do cliente, dos processos internos e de crescimento e aprendizado organizacional.

COMPREV - Compensação Previdenciária

CRP - Certificado de Regularidade Previdenciária

ISP - Indicador de Situação Previdenciária - tem o objetivo de definir o perfil de risco atuarial de cada RPPS.

OKRs - Objectives and Key Results (objetivos e resultados chave), é o modelo de concepção, implementação e gestão estratégica tomado como base para o desenvolvimento do plano estratégico PIAUÍPREV 2024-2027.

PPA - O Plano Plurianual (PPA) é o instrumento de planejamento governamental de médio prazo, previsto no artigo 165 da Constituição Federal que estabelece, de forma regionalizada, as diretrizes, objetivos e metas da Administração Pública organizado em programas, estruturado em ações, que resultem em bens e serviços para a população.

Pró-Gestão RPPS - tem por objetivo incentivar os RPPS a adotarem melhores práticas de gestão previdenciária, de modo a proporcionar maior controle dos seus ativos e passivos, bem como maior transparência no relacionamento com os segurados e a sociedade.

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social

Sisprev Web - Sistema de Gestão de Regime Próprio de Previdência Social

Strategor – Modelo estratégico, também considerado no desenvolvimento do plano estratégico PIAUÍPREV 2024-2027, que sustenta a necessidade de alinhamento entre Identidade Organizacional – Estratégia – Estrutura Orgânica e Processo Decisório.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	PROJETOS	AÇÕES OPERACIONAIS	Recursos (R\$)	Dotação Orçamentária	Fonte de Financiamento	2024	2025	2026	2027
1- GARANTIR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	Déficit financeiro equilibrado	PR1 - MAIS RECURSOS	Identificar stakeholders ou instituições de fomento que possam vir a se tornar novas fontes de financiamento do RPPS-PI;	0	NA	NA				
	Déficit financeiro equilibrado		Realizar benchmarking com outros RPPS que tenham conseguido aumentar a sua carteira de fontes de financiamento;	0	NA	NA				
	Déficit atuarial equilibrado	PR2 - ARTICULAÇÃO POLÍTICA	Instituição do plano de equacionamento do déficit	0	NA	NA				
	Déficit atuarial equilibrado		Solicitar à SEFAZ-PI parecer técnico sobre a viabilidade da implementação da segregação de massa proposta pelo estudo Atuarial realizado em conformidade com o artigo 64 da Portaria MF 1467/2022.	0	NA	NA				
2- MELHORAR A GESTÃO DE TI	PDTI Implantado	PR3 - PDTI	Desenvolver e implantar o PDTI PIAUÍPREV	80.000,00	339039	800	R\$ 40.000,00	R\$ 40.000,00		
3- MELHORIA DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES	Satisfação dos clientes com as instalações físicas	PR4 - REFORMA DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS	Realizar a reforma das instalações físicas da PIAUÍPREV	1.500.000,00	449051	800	R\$ 1.500.000,00			
4- MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	Melhorar o grau de formação dos colaboradores da PIAUÍPREV	PR5 - FORMAÇÃO	Elaboração e implementação do plano de capacitação	400.000,00	339039	800 BIRD	R\$ 100.000,00	R\$ 100.000,00	R\$ 100.000,00	R\$ 100.000,00
	Melhoria do desempenho dos processos internos da PIAUÍPREV	PR6 - GESTÃO DE PROCESSOS NA PIAUÍPREV	Realizar o mapeamento dos processos críticos e suas oportunidades de integração para geração de sinergias com os demais processos internos.	0	NA	NA				
			Modelar e documentar os processos	0	NA	NA				
			Implementar sistemas de monitoramento e avaliação do desempenho dos processos críticos em tempo real para identificar o problema e adotar ações corretivas e preventivas e incrementar o grau de maturidade da gestão de processos na PIAUÍPREV	0	NA	NA				
5- MELHORAR O DESEMPENHO PREVIDENCIÁRIO DA PIAUÍPREV	Atingir o nível B no ISP	PR7 - ISP	Melhorar a classificação em gestão e transparência, estamos com nota "C", que abrange os indicadores de: Regularidade (C) Envio de Informações (A) Indicador de Modernização da Gestão (C)	0						
	Obtenção do CRP Administrativo		CRP ADMINISTRATIVO	0						
6- MELHORAR O PADRÃO DE GESTÃO DA PIAUÍPREV	Atingir o nível II do Pró-Gestão MPS	PR8 - PRÓ-GESTÃO	Recenseamento de aposentados, pensionistas e servidores ativos (Requisito da Dimensão de controle interno)	8.000.000,00			8.000.000,00			
			Atender aos requisitos da dimensão de Governança Corporativa	0	NA	NA				
			Atender aos requisitos da dimensão de Educação Previdenciária	0	NA	NA				

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	PROJETOS	AÇÕES OPERACIONAIS	Recursos (R\$)	Dotação Orçamentária	Fonte de Financiamento	2024	2025	2026	2027
7- ATENDER AS NORMAS DE BOA GESTÃO	Obtenção do CRP Administrativo	P9- CRP ADMINISTRATIVO	Regularizar o envio do Demonstrativo das Aplicações e Investimentos dos Recursos - DAIR - Encaminhamento	0	NA	NA				
			Regularizar o envio do Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses - DIPR - Consistência e Caráter Contributivo	0	NA	NA				
			Regularizar o envio do Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses - DIPR - Encaminhamento	0	NA	NA				
			Regularizar o Encaminhamento NTA, DRAA e resultados das análises	0	NA	NA				
8- MELHORIA DA IMAGEM DA FUNDAÇÃO PARA O CLIENTE INTERNO E EXTERNO	Grau de satisfação dos clientes externos e internos	PR10- IDENTIDADE E MARKETING PIAUÍPREV	Criar materiais de comunicação digital, que reforce a identidade da organização.	0	NA	NA				
			Realizar eventos e atividades que promovam a identidade da instituição, como conferências, palestras e programas comunitários.	0	NA	NA				
			Integrar práticas de responsabilidade social corporativa que estejam alinhadas com a identidade da instituição.	0	NA	NA				
			Elaboração e implementação do plano de marketing	0	NA	NA				
9- CONFORMIDADE COM A CF/88	Unidade Gestora Única	PR11- UNIDADE GESTORA ÚNICA	Migração da folha de inativos do poder legislativo e judiciário, do MP/PI e DPE/PI.	0	NA	NA				
10- MELHORAR O PADRÃO DE DESEMPENHO DA PIAUÍPREV	Melhoria do desempenho das atividades	PR12- TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	Aquisição de equipamento de informática: estação de trabalho, monitores, notebook e outros.	585.000,00						
	Melhoria das acomodações das operações		Aquisição de equipamentos de informática para expansão do CPD, automação de rotinas, implementação de bancos de dados da PIAUÍPREV/PI	234.500,00						
	Melhoria do desempenho das atividades		Aquisição de equipamentos de informática para infraestrutura de rede da PIAUÍPREV	32.350,00						
	Comunicação mais eficiente com os clientes internos e externos		Aquisição de equipamento eletro/eletrônico para sala de reuniões, videoconferência e auditório, na PIAUÍPREV	98.150,00						
	Otimização das atividades		Desenvolvimento de ferramenta que integre o Sisprev Web aos sistemas de gestão de pessoas e folha de pagamento dos 3 Poderes e órgãos autônomos	3.150.000,00						
	Otimizar a tomada de decisões		Serviço de consultoria para automação, customização e capacitação de ferramenta que permita a automação do cálculo atuarial da PIAUÍPREV/PI	2.250.000,00						
11- MELHORAR O MONITORAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS	Melhorar o monitoramento das receitas e despesas		Desenvolvimento e capacitação de ferramenta de gestão financeira dos ativos e passivos do RPPS.	2.500.000,00						
12- MELHORAR A SUSTENTABILIDADE DO REGIME PREVIDENCIÁRIO	Reduzir as perdas financeiras		Contratação de consultoria especializada, para auditoria da folha de pagamentos de benefícios previdenciários.	2.000.000,00						
13- MELHORAR O PADRÃO DE TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS NA PIAUÍPREV	Otimizar o monitoramento dos dados	PR13 - PIAUÍPREV INTELIGENTE	Elencar lista de indicadores estratégicos e sistemática de monitoramento destes	0	0	NA				
			Desenvolver modelos de relatórios padronizados para garantir consistência na apresentação das informações.	0	0	NA				
			Elaborar fluxo de geração de relatórios	0	0	NA				