



**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
2026-2030**

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO IPREAF	4
2.	MISSÃO	5
3.	VISÃO	5
4.	VALORES INSTITUCIONAIS.....	5
5.	DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO (ANÁLISE SWOT)	6
6.	DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO	8
6.1.	Perspectiva dos Segurados:	8
6.1.1.	Elevar a satisfação dos segurados por meio da melhoria contínua do atendimento previdenciário;.....	8
6.1.2.	Reduzir o tempo de tramitação dos processos previdenciários e administrativos;	8
6.1.3.	Ampliar a transparência e o acesso às informações previdenciárias;	8
6.1.4.	Fortalecer as ações de educação previdenciária, ampliando o conhecimento dos segurados sobre seus direitos e deveres;.....	8
6.2.	Perspectiva Financeira:.....	8
6.2.1.	Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social;	9
6.2.2.	Aprimorar a gestão dos investimentos, buscando segurança, rentabilidade e conformidade com a Política de Investimentos;	9
6.2.3.	Otimizar a utilização dos recursos administrativos do Instituto, observando os princípios da economicidade, eficiência e responsabilidade fiscal.....	9
6.3.	Perspectiva dos Processos Internos:.....	9
6.3.1.	Aprimorar a eficiência e a padronização dos processos administrativos e previdenciários; ...	9
6.3.2.	Fortalecer a governança institucional, os mecanismos de controle interno e a gestão de riscos; 9	
6.3.3.	Ampliar a automação, a digitalização e a gestão eletrônica dos processos e documentos institucionais.....	9
6.4.	Perspectiva de Aprendizado e Crescimento:.....	9
6.4.1.	Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos dirigentes, conselheiros e servidores por meio de ações de capacitação, qualificação e certificação profissional;	10
6.4.2.	Fortalecer a cultura organizacional por meio da promoção da ética, da integridade, da governança institucional e da melhoria contínua;	10
6.4.3.	Fomentar a inovação e a transformação digital como suporte ao aperfeiçoamento da gestão previdenciária.....	10
7.	MATRIZ DE OBJETIVOS, INDICADORES E METAS	10

7.1.	Matriz de Ações Estratégicas e Metas Anuais:.....	10
7.2.	Cronograma da Execução das Ações Estratégicas (2026-2030)	14
8.	GOVERNANÇA, MONITORAMENTO QUALITATIVO E AMPLA DIVULGAÇÃO.....	17
8.1.	Monitoramento e Avaliação da Estratégia.....	17
8.2.	Monitoramento Executivo (Trimestral).....	17
8.3.	Avaliação Institucional (Semestral).....	17
8.4.	Transparência e Divulgação dos Resultados	18
9.	ORÇAMENTO.....	19
10.	DISPOSIÇÕES FINAIS	19
11.	APROVAÇÃO	20

1. INTRODUÇÃO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO IPREAF

A modernização da administração pública exige dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) uma atuação pautada na eficiência, transparência e responsabilidade na gestão dos recursos previdenciários. Nesse contexto, o planejamento estratégico constitui um instrumento essencial para orientar a tomada de decisões, estabelecer prioridades institucionais, definir metas e promover a melhoria contínua dos processos.

O presente Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Alta Floresta – IPREAF foi elaborado para o período de 2026 a 2030, em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Manual do Pró-Gestão RPPS, que recomenda a incorporação do planejamento à rotina administrativa, contemplando objetivos, ações, metas, indicadores, responsabilidades, prazos e mecanismos de monitoramento e avaliação.

A metodologia adotada fundamenta-se na integração de duas ferramentas amplamente utilizadas na gestão estratégica. A Análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats) foi empregada para diagnosticar o ambiente interno e externo da autarquia, identificando fatores que influenciam seu desempenho institucional. Complementarmente, foi utilizado o Balanced Scorecard (BSC), desenvolvido por Kaplan e Norton (1997), adaptado à realidade da administração pública e da gestão previdenciária, estruturando os objetivos estratégicos sob quatro perspectivas: Segurados, Financeira, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento.

A adoção dessa metodologia permite transformar diretrizes institucionais em objetivos mensuráveis, acompanhados por indicadores e metas, fortalecendo a governança, a transparência, o controle interno e a gestão orientada para resultados. Assim, este Planejamento Estratégico constitui o principal instrumento de direcionamento das ações do IPREAF durante sua vigência, servindo de referência para a Diretoria Executiva, os Conselhos e as unidades administrativas na busca pelo aperfeiçoamento contínuo da gestão previdenciária.

2. MISSÃO

Administrar o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Alta Floresta com eficiência, transparência, responsabilidade e sustentabilidade, assegurando a concessão e a manutenção dos benefícios previdenciários, bem como o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.

3. VISÃO

Ser reconhecido como referência em gestão previdenciária, governança, transparência e sustentabilidade entre os Regimes Próprios de Previdência Social.

4. VALORES INSTITUCIONAIS

Os valores institucionais representam os princípios que orientam a atuação da Diretoria Executiva, dos Conselhos, dos servidores e de todos aqueles que desempenham atividades vinculadas ao Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Alta Floresta – IPREAF. Em conformidade com o Código de Ética e Conduta do IPREAF, são adotados como valores institucionais:

I – Ética;

II – Integridade;

III – Transparência;

IV – Responsabilidade;

V – Legalidade;

VI – Impessoalidade;

VII – Profissionalismo;

VIII – Eficiência;

IX – Respeito às pessoas, à diversidade e à inclusão;

X – Governança;

XI – Sustentabilidade;

XII – Compromisso com a proteção dos direitos previdenciários.

A observância desses valores fortalece a governança institucional, orienta a tomada de decisões e contribui para que os objetivos, as ações e as metas estabelecidos neste Planejamento Estratégico sejam executados com ética, integridade, transparência e foco na proteção dos direitos previdenciários dos segurados, promovendo a melhoria contínua da gestão previdenciária.

5. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO (ANÁLISE SWOT)

O diagnóstico estratégico do Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Alta Floresta – IPREAF foi elaborado por meio da metodologia da Análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats), ferramenta amplamente utilizada no planejamento estratégico para avaliar os fatores internos e externos que influenciam o desempenho organizacional.

A análise contempla as Forças e Fraquezas, relacionadas ao ambiente interno e passíveis de atuação direta pela gestão, bem como as Oportunidades e Ameaças, correspondentes ao ambiente externo, sobre as quais o Instituto possui limitada capacidade de intervenção, mas que podem impactar significativamente o cumprimento de sua missão institucional.

A identificação desses fatores permite compreender o cenário atual do IPREAF, subsidiando a definição de objetivos estratégicos, ações, indicadores e metas alinhados às necessidades institucionais, às diretrizes do Pró-Gestão RPPS e às boas práticas de governança, gestão de riscos e melhoria contínua.

Para fins deste Planejamento Estratégico, a análise foi realizada considerando, principalmente, as dimensões de Governança Institucional, Controles Internos, Gestão Previdenciária, Gestão de Investimentos e Educação Previdenciária, buscando fortalecer a capacidade institucional do IPREAF e assegurar a sustentabilidade do Regime Próprio de Previdência Social.

AMBIENTE INTERNO	FORÇAS	FRAQUEZAS
	Equipe gestora qualificada; Corpo técnico capacitado e em constante aperfeiçoamento; Pagamento dos benefícios previdenciários dentro dos prazos legais; Estrutura de governança institucional consolidada, com atuação da Diretoria Executiva, dos Conselhos, do Comitê de Investimentos e do Controle Interno; Adoção de boas práticas de transparência e prestação de contas; Programa de Educação Previdenciária institucionalizado e em execução contínua; Instrumentos de governança institucional formalmente implantados e em constante aperfeiçoamento.	Déficit atuarial do Instituto; Limitação dos recursos provenientes da Taxa de Administração; Quadro reduzido de pessoal efetivo; Dependência de sistemas informatizados desenvolvidos e mantidos por terceiros; Necessidade de ampliar a automação, digitalização e integração dos processos institucionais; Crescimento contínuo das demandas administrativas e previdenciárias.
AMBIENTE EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	Aprimoramento contínuo das práticas de governança incentivado pelo Pró-Gestão RPPS; Ampliação da digitalização dos serviços públicos; Utilização de novas tecnologias para otimização dos processos administrativos; Capacitações promovidas pelo Ministério da Previdência, ABIPEM, APIMEC e demais entidades especializadas; Cooperação técnica com outros RPPS; Fortalecimento da educação previdenciária junto aos segurados; Aperfeiçoamento da gestão de investimentos em decorrência da evolução da legislação e das boas práticas do mercado.	Alterações na legislação previdenciária; Oscilações do mercado financeiro; Envelhecimento da massa de segurados e seus impactos atuariais; Redução da arrecadação do ente federativo; Judicialização de demandas previdenciárias; Ataques cibernéticos e incidentes relacionados à segurança da informação; Mudanças político-administrativas que possam impactar a continuidade das ações estratégicas.

Fonte: Elaboração própria, com base no diagnóstico institucional realizado pela equipe gestora do IPREAF (2026).

6. DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO

Com base no diagnóstico institucional realizado por meio da Análise SWOT e alinhado à missão, à visão e aos valores do IPREAF, o direcionamento estratégico foi estruturado utilizando a metodologia do Balanced Scorecard (BSC), adaptada à realidade da gestão previdenciária.

Os objetivos estratégicos foram organizados em quatro perspectivas — Segurados, Financeira, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento — permitindo integrar os diferentes aspectos da gestão institucional, estabelecer prioridades, orientar a execução das ações e acompanhar os resultados por meio de indicadores e metas.

6.1. Perspectiva dos Segurados:

A Perspectiva dos Segurados reúne objetivos estratégicos voltados à melhoria contínua dos serviços previdenciários, buscando elevar a qualidade do atendimento, promover maior celeridade na prestação dos serviços, ampliar a transparência e fortalecer a educação previdenciária, contribuindo para o aumento da confiança dos segurados na gestão do IPREAF.

6.1.1. Elevar a satisfação dos segurados por meio da melhoria contínua do atendimento previdenciário;

6.1.2. Reduzir o tempo de tramitação dos processos previdenciários e administrativos;

6.1.3. Ampliar a transparência e o acesso às informações previdenciárias;

6.1.4. Fortalecer as ações de educação previdenciária, ampliando o conhecimento dos segurados sobre seus direitos e deveres;

6.2. Perspectiva Financeira:

A Perspectiva Financeira reúne objetivos estratégicos voltados à sustentabilidade do Regime Próprio de Previdência Social, buscando assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial, aperfeiçoar a gestão dos investimentos e otimizar a

utilização dos recursos previdenciários e administrativos, garantindo a capacidade do Instituto de cumprir suas obrigações previdenciárias no curto, médio e longo prazo.

6.2.1. Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social;

6.2.2. Aprimorar a gestão dos investimentos, buscando segurança, rentabilidade e conformidade com a Política de Investimentos;

6.2.3. Otimizar a utilização dos recursos administrativos do Instituto, observando os princípios da economicidade, eficiência e responsabilidade fiscal.

6.3. Perspectiva dos Processos Internos:

A Perspectiva dos Processos Internos reúne objetivos estratégicos voltados ao aperfeiçoamento dos processos administrativos e previdenciários, buscando ampliar a eficiência operacional, fortalecer a governança institucional, promover a transformação digital e assegurar a conformidade com a legislação e as boas práticas de gestão previdenciária.

6.3.1. Aprimorar a eficiência e a padronização dos processos administrativos e previdenciários;

6.3.2. Fortalecer a governança institucional, os mecanismos de controle interno e a gestão de riscos;

6.3.3. Ampliar a automação, a digitalização e a gestão eletrônica dos processos e documentos institucionais.

6.4. Perspectiva de Aprendizado e Crescimento:

A Perspectiva de Aprendizado e Crescimento reúne objetivos estratégicos voltados ao desenvolvimento contínuo das competências dos dirigentes, conselheiros e servidores, ao fortalecimento da cultura organizacional, à valorização do conhecimento institucional, à inovação e ao fortalecimento da capacidade

institucional, assegurando que o IPREAF aprimore continuamente sua gestão e responda aos desafios da administração previdenciária.

6.4.1. Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos dirigentes, conselheiros e servidores por meio de ações de capacitação, qualificação e certificação profissional;

6.4.2. Fortalecer a cultura organizacional por meio da promoção da ética, da integridade, da governança institucional e da melhoria contínua;

6.4.3. Fomentar a inovação e a transformação digital como suporte ao aperfeiçoamento da gestão previdenciária.

7. MATRIZ DE OBJETIVOS, INDICADORES E METAS

A Matriz de Objetivos, Indicadores e Metas constitui o principal instrumento de monitoramento deste Planejamento Estratégico, relacionando objetivos estratégicos, indicadores, ações, responsáveis e metas anuais.

Sua finalidade é orientar a execução das estratégias, subsidiar a tomada de decisões e permitir o acompanhamento periódico dos resultados pela Diretoria Executiva e pelos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

7.1. Matriz de Ações Estratégicas e Metas Anuais:

A Matriz de Ações Estratégicas e Metas Anuais apresenta o desdobramento dos objetivos estratégicos em indicadores de desempenho, ações estratégicas, responsáveis pela execução e metas anuais, constituindo instrumento de apoio ao monitoramento do Planejamento Estratégico. Sua finalidade é orientar a implementação das estratégias, facilitar o acompanhamento pela Diretoria Executiva e pelos Conselhos Deliberativo e Fiscal e subsidiar a avaliação periódica dos resultados alcançados.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Ações Estratégicas	Responsável	Meta Anual
Segurados	Elevar a satisfação dos	Percentual de	Aplicar pesquisa de	Diretoria	≥ 85% de

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Ações Estratégicas	Responsável	Meta Anual
	segurados por meio da melhoria contínua do atendimento previdenciário.	satisfação dos segurados	satisfação, capacitar a equipe e aperfeiçoar continuamente o atendimento.	Executiva / Ouvidoria	satisfação
Segurados	Reduzir o tempo de tramitação dos processos previdenciários e administrativos.	Tempo médio de tramitação dos processos	Revisar fluxos, padronizar procedimentos e acompanhar prazos.	Gerência de Benefícios	Redução anual de 10%
Segurados	Ampliar a transparência e o acesso às informações previdenciárias.	Percentual de cumprimento das publicações obrigatórias	Atualizar o Portal da Transparência e divulgar informações institucionais.	Gerência de Administração / Diretoria Executiva	100% das publicações obrigatórias realizadas
Financeira	Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS.	Resultado da avaliação atuarial	Executar o Plano de Custeio e acompanhar as avaliações atuariais.	Diretoria Executiva	Cumprimento do Plano de Custeio
Financeira	Aprimorar a gestão dos investimentos, buscando segurança, rentabilidade e conformidade com a Política de Investimentos.	Rentabilidade da carteira de investimentos	Monitorar a carteira e executar a Política Anual de Investimentos.	Diretoria Executiva / Comitê de Investimentos	Alcançar a meta definida na Política Anual de Investimentos
Financeira	Otimizar a utilização dos recursos administrativos, observando economicidade, eficiência e responsabilidade fiscal.	Execução da taxa administrativa	Planejar despesas e controlar os custos administrativos.	Gerência de Finanças / Diretoria Executiva	100% da execução dentro dos limites legais e orçamentários
Processos	Aprimorar a eficiência e a	Percentual de	Revisar, documentar	Gerência de	100% dos

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Ações Estratégicas	Responsável	Meta Anual
Internos	padronização dos processos administrativos e previdenciários.	processos padronizados	e formalizar procedimentos internos.	Benefícios / Gerência de Finanças / Gerência de Administração / Diretoria Executiva	processos prioritários padronizados
Processos Internos	Fortalecer a governança institucional, os mecanismos de controle interno, a gestão de riscos e a conformidade legal e normativa.	Percentual de ações de governança executadas	Executar o Plano Anual de Governança, Controle Interno e Gestão de Riscos.	Diretoria Executiva	100% das ações planejadas executadas
Processos Internos	Ampliar a automação, a digitalização e a gestão eletrônica dos processos e documentos institucionais.	Percentual de processos digitalizados	Implantar soluções digitais e ampliar a gestão eletrônica de documentos e processos.	Diretoria Executiva	Ampliação anual do percentual de processos digitalizados
Aprendizado e Crescimento	Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos dirigentes, conselheiros e servidores por meio de ações de capacitação, qualificação e certificação profissional.	Percentual de participantes capacitados e certificados	Executar o Plano Anual de Capacitações e Certificações.	Diretoria Executiva	100% das certificações obrigatórias e execução do Plano de Capacitação
Aprendizado e Crescimento	Fortalecer a cultura organizacional por meio da promoção da ética, da integridade, da governança institucional e	Percentual de ações de integridade e governança executadas	Promover ações de sensibilização, treinamentos e revisão de normativos internos.	Diretoria Executiva	Cumprimento do Plano Anual de Integridade e Governança

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Ações Estratégicas	Responsável	Meta Anual
	da melhoria contínua.				
Aprendizado e Crescimento	Fomentar a inovação e a transformação digital como suporte ao aperfeiçoamento da gestão previdenciária.	Percentual de ações de inovação e transformação digital executadas	Implementar ferramentas tecnológicas e projetos de inovação voltados à gestão previdenciária.	Diretoria Executiva	Execução das ações previstas no Plano de Transformação Digital

Fonte: Elaboração própria (2026).

7.2. Cronograma da Execução das Ações Estratégicas (2026-2030)

O Cronograma de Execução das Ações Estratégicas apresenta a programação temporal das principais ações previstas neste Planejamento Estratégico para o período de 2026 a 2030. Seu objetivo é orientar a implementação das estratégias, acompanhar sua execução e subsidiar o monitoramento e a revisão anual do planejamento, assegurando o cumprimento dos objetivos institucionais.

Perspectiva	Ação Estratégica	Responsável	2026	2027	2028	2029	2030
Segurados	Aplicar pesquisa de satisfação, capacitar a equipe e aperfeiçoar continuamente o atendimento.	Diretoria Executiva / Ouvidoria	Implantação	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Segurados	Revisar fluxos, padronizar procedimentos e acompanhar prazos.	Gerência de Benefícios	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Segurados	Atualizar o Portal da Transparência e divulgar informações institucionais.	Gerência de Administração / Diretoria Executiva	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Financeira	Executar o Plano de Custeio e acompanhar as avaliações atuariais.	Diretoria Executiva	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão

Perspectiva	Ação Estratégica	Responsável	2026	2027	2028	2029	2030
Financeira	Monitorar a carteira e executar a Política Anual de Investimentos.	Diretoria Executiva / Comitê de Investimentos	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Financeira	Planejar despesas e controlar os custos administrativos.	Gerência de Finanças / Diretoria Executiva	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Processos Internos	Revisar, documentar e formalizar procedimentos internos.	Gerência de Benefícios / Gerência de Finanças / Gerência de Administração / Diretoria Executiva	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Processos Internos	Executar o Plano Anual de Governança, Controle Interno e Gestão de Riscos.	Diretoria Executiva	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Processos Internos	Implantar soluções digitais e ampliar a gestão eletrônica de documentos e processos.	Diretoria Executiva	Implantação	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Aprendizado e Crescimento	Executar o Plano Anual de Capacitações e Certificações.	Diretoria Executiva	Execução	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão

Perspectiva	Ação Estratégica	Responsável	2026	2027	2028	2029	2030
Aprendizado e Crescimento	Promover ações de sensibilização, treinamentos e revisão de normativos internos.	Diretoria Executiva	Implantação	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão
Aprendizado e Crescimento	Implementar ferramentas tecnológicas e projetos de inovação voltados à gestão previdenciária.	Diretoria Executiva	Implantação	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão	Execução / Revisão

Legenda:**Implantação:** início da implementação da ação estratégica.**Execução:** desenvolvimento contínuo da ação estratégica.**Execução/Revisão:** continuidade da execução da ação, com monitoramento e revisão anual do planejamento estratégico.**Fonte:** Elaboração própria (2026).

8. GOVERNANÇA, MONITORAMENTO QUALITATIVO E AMPLA DIVULGAÇÃO

A efetividade deste Planejamento Estratégico depende de sua incorporação à rotina de gestão do Instituto. Para isso, será adotado um modelo de governança baseado no monitoramento contínuo das ações estratégicas, na avaliação qualitativa dos resultados, na identificação de oportunidades de melhoria e na transparência perante os segurados, os órgãos de controle e a sociedade. Esse processo permitirá acompanhar a execução das iniciativas, corrigir desvios, quando necessário, e promover a melhoria contínua dos processos institucionais.

8.1. Monitoramento e Avaliação da Estratégia

O acompanhamento da execução deste Planejamento Estratégico será realizado por meio de reuniões periódicas de monitoramento, envolvendo a Diretoria Executiva, os responsáveis pelas ações estratégicas e os órgãos colegiados da autarquia.

8.2. Monitoramento Executivo (Trimestral)

Ao final de cada trimestre, a Diretoria Executiva promoverá reuniões de acompanhamento para avaliar o andamento das ações previstas neste Planejamento Estratégico e dos respectivos indicadores estratégicos. Nessas reuniões serão analisados os resultados alcançados, os desafios encontrados, os riscos identificados e as medidas necessárias para garantir o cumprimento das metas estabelecidas.

Ao término de cada encontro será elaborado um Relatório de Monitoramento, contendo a situação das ações, os principais avanços, as dificuldades verificadas e as providências definidas para o período seguinte.

8.3. Avaliação Institucional (Semestral)

Semestralmente, os resultados consolidados serão apresentados ao Conselho Deliberativo e ao Conselho Fiscal, que exercerão sua função de acompanhamento e fiscalização da execução do planejamento. Os conselhos

analisarão o desempenho das ações estratégicas, emitirão manifestações quando julgarem necessárias e contribuirão para o aperfeiçoamento da gestão institucional.

Essa avaliação permitirá verificar se as ações implementadas permanecem alinhadas aos objetivos estratégicos do Instituto, às exigências legais aplicáveis aos RPPS e às boas práticas de governança recomendadas pelo Pró-Gestão.

8.4. Transparência e Divulgação dos Resultados

Como forma de fortalecer a transparência, o controle social e a participação dos segurados, o Instituto assegurará ampla divulgação deste Planejamento Estratégico e dos resultados obtidos durante sua execução.

Para isso, serão adotadas as seguintes medidas:

- **Portal Institucional:** disponibilização permanente deste Planejamento Estratégico no sítio eletrônico oficial do Instituto, bem como divulgação periódica do andamento das principais ações, metas e indicadores.
- **Relatórios de Acompanhamento:** publicação dos relatórios de monitoramento e da avaliação anual do Planejamento Estratégico, demonstrando os resultados alcançados, os avanços obtidos e as ações de melhoria implementadas.
- **Prestação de Contas:** apresentação dos resultados do planejamento aos Conselhos Deliberativo e Fiscal, bem como sua integração aos instrumentos de prestação de contas e aos documentos institucionais da autarquia.
- **Educação Previdenciária:** divulgação das ações estratégicas durante eventos, palestras, reuniões e demais atividades do Programa de Educação Previdenciária, incentivando a participação dos servidores ativos, aposentados, pensionistas e demais interessados na gestão do Regime Próprio de Previdência Social.

Por meio dessas ações, o Instituto reafirma seu compromisso com a transparência, a governança, a responsabilidade na gestão dos recursos

previdenciários, a melhoria contínua dos serviços prestados aos segurados e o fortalecimento da confiança dos servidores ativos, aposentados, pensionistas e da sociedade na administração do Regime Próprio de Previdência Social.

9. ORÇAMENTO

A execução das ações previstas neste Planejamento Estratégico observará a disponibilidade orçamentária e financeira do Instituto, respeitando a legislação aplicável aos Regimes Próprios de Previdência Social, o orçamento anual aprovado, a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), a Lei Orçamentária Anual (LOA) e o Plano Plurianual (PPA) do Município.

As despesas necessárias à implementação das ações estratégicas serão custeadas, sempre que cabível, com recursos da taxa de administração e demais fontes legalmente autorizadas, observados os limites estabelecidos pela legislação vigente. Sempre que necessário, a execução das ações poderá ser ajustada em função da disponibilidade orçamentária, sem prejuízo dos objetivos estratégicos definidos neste Planejamento.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Planejamento Estratégico terá vigência no período de 2026 a 2030, sendo objeto de monitoramento contínuo e revisão anual, podendo ser atualizado sempre que alterações legais, institucionais ou circunstâncias relevantes justificarem a adequação de seus objetivos, ações ou metas.

A implementação, o acompanhamento e a avaliação deste Planejamento Estratégico constituem responsabilidade compartilhada entre a Diretoria Executiva, os servidores, os Conselhos Deliberativo e Fiscal, o Comitê de Investimentos e os demais envolvidos na gestão do Instituto, observadas as competências de cada unidade administrativa.

Os casos omissos e as situações não previstas neste documento serão deliberados pela Diretoria Executiva, observadas as normas legais aplicáveis e as deliberações dos órgãos colegiados competentes.

11. APROVAÇÃO

O presente Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Alta Floresta – IPREAF, foi aprovado pelo Conselho Curador, conforme Ata nº 007/2026, da reunião realizada em 18 de agosto de 2026, entrando em vigor na data de sua aprovação, retroagindo seus efeitos durante o exercício de 2026.

Alta Floresta – MT, 18 de agosto de 2026.