

BRASÍLIA- DF

Plano Estratégico do Institucional do Iprev-DF 2026 – 2030

Governador do Distrito Federal

Ibaneis Rocha

Vice-Governador do Distrito Federal

Celina Leão

Diretora-presidente do Iprev-DF

Raquel Galvão Rodrigues da Silva

Diretora de Governança, Projetos e Compliance

Sylvia Neves Alves

Diretora de Administração e Finanças

Elaine de Fatima de Almeida Lima

Diretor de Previdência

Pedro Henrique Araujo Nabarrete Gabini

Diretor Jurídico

Radam Nakai Nunes

Diretor de Investimentos

Thiago Mendes Rodrigues

Aline Rodrigues Costa

Amanda Góes

Ana Paula Nogueira Soares Malheiros Lisboa

Augusto Sérgio Evangelista de Holanda

Bechianne Mirelly Lustosa de Oliveira

Célia Maria Ribeiro de Sales

Daniel Mesquita Souto

Edna Gonçalves de Meneses

Gabriela de Brito Rodrigues Silva

Gustavo de Carvalho Araújo

Hadassa da Rocha Marques

Jucelina Santana da Silva

Luciana da Silva Freitas

Lucyano Estevão Botelho Silva Segundo

Maria Eduarda Costa Gonzaga

Maurílio de Freitas

Michelle Vanine de Souza Ferreira

Nadia Roselei Lamb Lipke

Natasha de Freitas Moreira

Pedro Henrique Araújo Nabarrete Gabini

Régia Marisol Hosana Silva

Ricardo Lucio Souza Trajano

Rogério Nunes Caldas

Sylvia Neves Alves

Tarsila Otaviano da Costa

Thaiza Oliveira Weiss de Carvalho

Thiago Mendes Rodrigues

Diagramação

Maria Eduarda Costa Gonzaga

Prezados(as) servidores(as) e parceiros(as),

O Plano Estratégico Institucional 2026–2030 inaugura um novo ciclo de planejamento no Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev-DF, definindo caminhos, prioridades e resultados esperados. Ele consolida nosso compromisso de “garantir a gestão dos benefícios previdenciários atuais e futuros, com segurança, transparência e sustentabilidade aos servidores e dependentes do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS”.

A busca permanente pela excelência e pela celeridade no atendimento deve nortear nossas ações cotidianas. Como resultado, fortaleceremos a confiança dos segurados e beneficiários e consolidaremos uma gestão previdenciária unificada do Distrito Federal.

Alcançamos um importante nível de maturidade estratégica a partir dos aprendizados dos ciclos anteriores. Este novo planejamento foi construído de forma participativa, com análise criteriosa dos ambientes interno e externo, o que permitiu identificar oportunidades de evolução, sustentabilidade e, sobretudo, de fortalecimento da governança e da geração de valor público.

Para este ciclo, reafirmamos como valores institucionais a integridade, que orienta nossas decisões e condutas; a inovação, como motor para aprimorar processos e soluções; a excelência no atendimento, garantindo qualidade e foco no cidadão; e a responsabilidade social, que reforça nosso compromisso com a sociedade e com a geração de valor público.

O êxito deste plano depende do engajamento de todos. A estratégia se concretiza quando incorporada às decisões e às práticas do dia a dia. Convidamos cada servidor e parceiro a conhecer o plano, compreender seu papel e contribuir ativamente para o alcance dos nossos objetivos.

Seguimos confiantes de que, com colaboração, compromisso e talento coletivo, construiremos uma instituição cada vez mais sólida, moderna e preparada para os desafios futuros.

Atenciosamente,
RAQUEL GALVÃO RODRIGUES DA SILVA
Diretora-Presidente

O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal – Iprev-DF é uma Autarquia em Regime Especial, com personalidade jurídica de direito público, vinculada à Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. Foi reorganizado e unificado nos termos da Lei Complementar nº 769/2008, oportunidade em que foram implementadas as medidas necessárias à organização e ao funcionamento do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Distrito Federal - RPPS/DF.

A Autarquia é, hoje, a responsável pela captação, capitalização e administração dos recursos financeiros necessários à concessão e à manutenção dos benefícios previdenciários.

Em seus primeiros anos de funcionamento, o Iprev-DF contava com uma estrutura organizacional reduzida, incompatível com a complexidade e a relevância das atribuições institucionais relacionadas à gestão do Regime Próprio de Previdência Social.

Atualmente com aproximadamente 77.343 (setenta e sete mil, trezentos e quarenta e três servidores) segurados, o Iprev-DF conta com 187 (cento e oitenta e sete) servidores e possui, dentro de sua estrutura, a Diretoria de Governança, Projetos e Compliance criada visando o aperfeiçoamento da gestão previdenciária que atua, com foco no aperfeiçoamento da gestão e do processo de tomada de decisões. Em 2018, o Iprev-DF elaborou seu primeiro Plano Estratégico Institucional.

Após o advento do Decreto Distrital nº 39.736, de 28 de março de 2019, que dispõe sobre a Política de Governança e Compliance no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal, o Governo do Distrito Federal consolidou o Plano Estratégico como instrumento fundamental para o exercício da governança pública.

Com o amadurecimento da gestão estratégica institucional, o Iprev-DF elaborou, em 15 de agosto de 2025, o cronograma para a construção do Plano Estratégico Institucional com horizonte temporal de 2026 a 2030.

A elaboração do Plano Estratégico Institucional 2026–2030 ocorreu por meio de 7 (sete) reuniões de trabalho, denominadas oficinas de PEI, que contaram com a participação de representantes da alta gestão e de pontos focais indicados pelas diretorias da Autarquia Previdenciária.. A primeira oficina teve como objetivo a sensibilização da alta gestão quanto à importância do planejamento estratégico e a apresentação da metodologia adotada. A segunda oficina foi dedicada à reflexão sobre a missão institucional, a visão de futuro e os valores que orientam as decisões e as atividades do Iprev-DF.

Na terceira oficina, realizou-se a análise de cenário, com a identificação dos pontos fortes e fracos do ambiente interno, bem como das oportunidades e ameaças do ambiente externo. A quarta e a quinta oficinas foram destinadas ao aprofundamento dessa análise e à definição dos objetivos estratégicos, culminando na elaboração do Mapa Estratégico do Iprev-DF.



Na sexta oficina, foram definidos os indicadores de desempenho destinados a mensurar o alcance dos objetivos estratégicos, e, na sétima oficina, foram elaboradas as iniciativas estratégicas necessárias à consecução desses indicadores.

Ressalta-se que, ao final de cada oficina, os participantes foram orientados a dialogar sobre os temas discutidos com suas respectivas equipes e chefias imediatas, assegurando a participação institucional e a oportunidade de contribuição de todos os servidores do Iprev-DF na construção do Plano Estratégico Institucional.



Na sexta oficina, foram definidos os indicadores de desempenho destinados a mensurar o alcance dos objetivos estratégicos, e, na sétima oficina, foram elaboradas as iniciativas estratégicas necessárias à consecução desses indicadores.

Ressalta-se que, ao final de cada oficina, os participantes foram orientados a dialogar sobre os temas discutidos com suas respectivas equipes e chefias imediatas, assegurando a participação institucional e a oportunidade de contribuição de todos os servidores do Iprev-DF na construção do Plano Estratégico Institucional.





MISSÃO

Garantir a gestão dos benefícios previdenciários atuais e futuros, com segurança, transparência e sustentabilidade, aos servidores e dependentes do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS



VISÃO

Ser referência em gestão previdenciária.



VALORES

Integridade, Inovação, Excelência no atendimento e Responsabilidade Social.

A relação entre o Plano Plurianual (PPA) e o Plano Estratégico Institucional do Iprev-DF é fundamental para garantir a sustentabilidade financeira e a modernização da gestão, especialmente no contexto do programa Pró-Gestão RPPS.

Enquanto o PPA é o instrumento legal que define as metas orçamentárias de quatro anos, o Plano Estratégico Institucional estabelece objetivos que serão alcançados, alinhando as ações de governança e aos recursos disponíveis.

Dimensões do Pró-Gestão	Objetivo Estratégico PEI	Ação/Projeto PPA	Fonte de Recurso
Educação Previdenciária	- Consolidar uma cultura de desenvolvimento permanente dos servidores.	4088 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES	PPA e Recurso Próprio
Governança Corporativa Educação Previdenciária	- Valorizar e engajar os servidores do Iprev-DF, fortalecendo identidade de pertencimento.	2619 ATENÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA 4088 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES	PPA e Recurso Próprio

Dimensões do Pró-Gestão	Objetivo Estratégico PEI	Ação/Projeto PPA	Fonte de Recurso
		505 PUBLICIDADE E PROPAGANDA	
Governança Corporativa	- Promover um ambiente de trabalho colaborativo.	2619 ATENÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA 6057 REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	PPA e Recurso Próprio
Controles Internos	- Aprimorar continuamente os processos.	2557 GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DOS SISTEMAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	PPA e Recurso Próprio
Governança Corporativa Educação Previdenciária	- Ampliar a comunicação interna e externa.	505 PUBLICIDADE E PROPAGANDA 6057 REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	PPA e Recurso Próprio
Controles Internos Governança Corporativa	- Fortalecer a gestão de riscos, controles internos, governança e compliance.	4088 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES 505 PUBLICIDADE E PROPAGANDA	PPA e Recurso Próprio

Dimensões do Pró-Gestão	Objetivo Estratégico PEI	Ação/Projeto PPA	Fonte de Recurso
		6057 REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	
Governança Corporativa Educação Previdenciária	- Promover a excelência e celeridade no atendimento previdenciário.	8502 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL 8504 CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS A SERVIDORES	PPA e Recurso Próprio
Controles Internos Governança Corporativa Educação Previdenciária	- Consolidar a confiança e a transparência junto aos segurados e beneficiários.	505 PUBLICIDADE E PROPAGANDA	PPA e Recurso Próprio
Controles Internos Governança Corporativa Educação Previdenciária	- Consolidar a gestão previdenciária unificada do Distrito Federal.	4088 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES 8502 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	PPA e Recurso Próprio
Dimensões do Pró-Gestão	Objetivo Estratégico PEI	Ação/Projeto PPA	Fonte de Recurso
		8504 CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS A SERVIDORES	

OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA CÁLCULO
Consolidar uma cultura de desenvolvimento permanente dos servidores	Percentual de servidores que participam de programas de capacitação	$(\Sigma \text{ servidores capacitados} \div \text{total de servidores}) \times 100$
	Percentual de capacitações alinhadas às áreas de atuação	$(\Sigma \text{ capacitações alinhadas} \div \text{total de capacitações}) \times 100$
Valorizar e engajar os servidores do Iprev-DF, fortalecendo identidade de pertencimento	Índice de satisfação com o clima organizacional e engajamento	Média das respostas da pesquisa de clima organizacional
	Percentual de servidores que participam voluntariamente de ações institucionais	$(\Sigma \text{ servidores participantes} \div \text{total de servidores}) \times 100$
Promover um ambiente de trabalho colaborativo	Percentual de servidores que avaliam positivamente a colaboração entre as áreas	$(\Sigma \text{ avaliações positivas} \div \text{total de respondentes}) \times 100$
Aprimorar continuamente os processos	Percentual de processos mapeados anualmente	$(\Sigma \text{ processos mapeados} \div \text{total de processos}) \times 100$
	Percentual de processos revisados anualmente	$(\Sigma \text{ processos revisados} \div \text{total de processos}) \times 100$
Ampliar a comunicação interna e externa	Número de campanhas de comunicação realizadas por ano	Σ de campanhas de comunicação
	Quantidade de boletins divulgados	Σ de boletins divulgados
Fortalecer a gestão de riscos, controles internos, governança e compliance	Grau de maturidade em governança	Média das respostas do questionário de avaliação
Promover a excelência e celeridade no atendimento previdenciário	Índice de satisfação dos segurados com o atendimento	Média das respostas da pesquisa de satisfação
Consolidar a confiança e a transparência junto aos segurados e beneficiários	Índice de Transparência da Controladoria-Geral do DF	Escala Brasil Transparente – Avaliação 360°
Consolidar a gestão previdenciária unificada do Distrito Federal	Percentual de órgãos com gestão previdenciária unificada sob responsabilidade do Iprev-DF	$(\text{Órgãos sob gestão do Iprev-DF} \div \text{total de órgãos do Poder Legislativo e da DPDF}) \times 100$

OBJETIVO: Consolidar uma cultura de desenvolvimento permanente dos servidores						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Percentual de servidores que participam de programas de capacitação	DIAFI	40	50	60	70	80
Percentual de capacitações alinhadas as áreas de atuação	DIAFI	30	40	50	60	70
OBJETIVO: Valorizar e engajar os servidores do Iprev-DF, fortalecendo a identidade de pertencimento						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Índice de satisfação com o clima organizacional/engajamento (pesquisa interna)	DIAFI		2	3	4	5
Percentual de servidores que participam de ações institucionais voluntariamente	DIAFI		20	30	40	50
OBJETIVO: Promover um ambiente de trabalho colaborativo						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Percentual de servidores que avaliam positivamente a colaboração entre as áreas (pesquisa interna)	DIAFI		20	30	40	50
OBJETIVO: Aprimorar continuamente os processos						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Percentual de processos mapeados anualmente	DIGOV	1	1	1	1	1
Percentual de processos revisados anualmente	DIGOV	1	3	4	4	4
OBJETIVO: Ampliar a comunicação interna e externa						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Número de campanhas de comunicação realizadas/ano	UCS	4	4	4	4	4
Quantidade de boletins divulgados	UCS	4	4	4	4	4
OBJETIVO: Fortalecer a gestão de riscos, controles internos, governança e compliance						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Grau de maturidade em governança	DIGOV	Nível 3	Nível 4	Nível 4	Nível 5	Nível 5
Σ das entregas previstas para o período (cumulativamente)	CONT	6	12	18	24	30
OBJETIVO: Promover a excelência e celeridade no atendimento previdenciário						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Índice de satisfação dos segurados com o atendimento (pesquisa de satisfação)	DIPREV			3	3	4
OBJETIVO: Consolidar a confiança e a transparência junto aos segurados e beneficiários						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Índice de transparência da controladoria geral do DF	CONT	100	100	100	100	100
OBJETIVO: Consolidar a gestão previdenciária unificada do DF						
INDICADOR	RESP.	2026	2027	2028	2029	2030
Órgãos com gestão previdenciária unificada sob o Iprev-DF – (Quantidade de órgãos do Poder Legislativo e DPDF sob gestão direta do Iprev / Quantidade de órgãos do Poder Legislativo e DPDF) X 100	DIPREV	-	-	-	-	100

1. Fortalecimento da política de desenvolvimento de pessoas, com foco em competências institucionais.

1.1. Elaborar a trilha de aprendizagem.

1.2. Disponibilizar a capacitação.

1.3. Divulgar a capacitação.

1.4. Disponibilizar recursos para capacitações pagas.

2. Desenvolvimento de políticas e práticas de valorização e reconhecimento dos servidores.

2.1. Elaborar a pesquisa.

2.2. Divulgar a pesquisa.

2.3. Realizar o diagnóstico de acordo com as respostas.

2.4. Elaborar um plano de ação.

3. Promoção das ações voltadas à construção de identidade e cultura organizacional.

3.1. Verificar o resultado da pesquisa de satisfação.

3.2. Programar palestras motivacionais.

3.3. Solicitar o cronograma de eventos.

3.4. Promover o Café da manhã com a Presidência.

4. Fomento da cultura de cooperação e integração entre as unidades e equipes.

4.1. Elaborar a pesquisa.

4.2. Divulgar a pesquisa.

4.3. Realizar o diagnóstico de acordo com as respostas.

4.4. Elaborar um plano de ação (reuniões de alinhamento entre as áreas, em parceria com a alta gestão).

5. Implantação do modelo de gestão orientado à melhoria contínua e simplificação de processos.

5.1. Implantar repositório de mapeamento de processos.

5.2. Pesquisar práticas com outros órgãos públicos para benchmarking.

5.3. Definir o modelo de governança de processos específicos do Iprev-DF.

5.4. Estruturar a área dedicada ao mapeamento e revisão de processos.

5.5. Realizar capacitação dos servidores envolvidos nas atividades de governança.

5.6. Adquirir sistema informatizado para gestão de processos e indicadores.

5.7. Publicar portaria institucional formalizando o modelo e a estrutura aprovada.

6. Fortalecimento da política de comunicação com os segurados.

6.1. Definir os interesse dos segurados.

6.2. Buscar pelos assuntos de engajamento.

6.3. Criar conteúdos.

6.4. Criar arte.

6.5. Definir o cronograma.

6.6. Definir a plataforma e formato de divulgação.

Criar as métricas (análise de retorno).

7. Aperfeiçoamento dos canais e instrumentos de comunicação com servidores.

7.1. Levar os interesse dos servidores.

7.2. Definir os sistemas de divulgação.

7.3. Criar o conteúdo.

7.4. Criar arte.

7.5. Definir métricas.

8. Fortalecimento da Governança, Compliance e Integridade Institucional.

8.1. Elaborar o questionário de avaliação do grau de maturidade em governança.

8.2. Aplicar o questionário.

8.3. Compilar as respostas.

8.4. Elaborar o relatório final.

9. Consolidação do Programa de Gestão de Riscos.

9.1. Realizar ações integradas de implementação e institucionalização da gestão de riscos.

10. Aperfeiçoamento do modelo de atendimento, priorizando qualidade e agilidade.

10.1. Capacitar o pessoal do atendimento.

10.2. Adquirir equipamentos e sistemas visando a qualidade e agilidade.

10.3. Desenvolver projeto de comunicação com os beneficiários.

11. Promoção da transparência ativa e a disseminação de informações de interesse público.

11.1. Verificar mensalmente a atualização das informações obrigatórias, na Aba Acesso à Informação.

11.2. Registrar os achados do monitoramento e comunicar formalmente à Controladoria, com indicação objetiva das adequações necessárias.

11.3. Acompanhar as providências adotadas e as correções realizadas pelas áreas demandadas.

12. Atendimento, integral, da concessão, manutenção e gestão dos benefícios do Poder legislativo e da Defensoria Pública.

12.1. Adquirir sistema de gestão previdenciária

12.2. Elaborar cronogramas de assunção dos benefícios previdenciários

12.3. Aumentar o quadro de servidores

12.4. Alterar a estrutura física e administrativa

12.5. Capacitar os servidores nas novas demandas

O monitoramento do Plano Estratégico Institucional 2026–2030 do Iprev-DF será realizado trimestralmente, com foco nas iniciativas estratégicas e nos indicadores de desempenho, de modo a acompanhar a execução, identificar desvios e propor ajustes tempestivos.

A avaliação terá como foco os objetivos estratégicos, com vistas a verificar sua efetividade, coerência e alinhamento às diretrizes institucionais e às políticas de governança pública.

A Diretoria de Governança, Projetos e Compliance é a unidade responsável por assessorar as áreas do Instituto no processo de monitoramento e avaliação do Plano Estratégico Institucional.



Instituto de Previdência dos
Servidores do Distrito Federal