

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



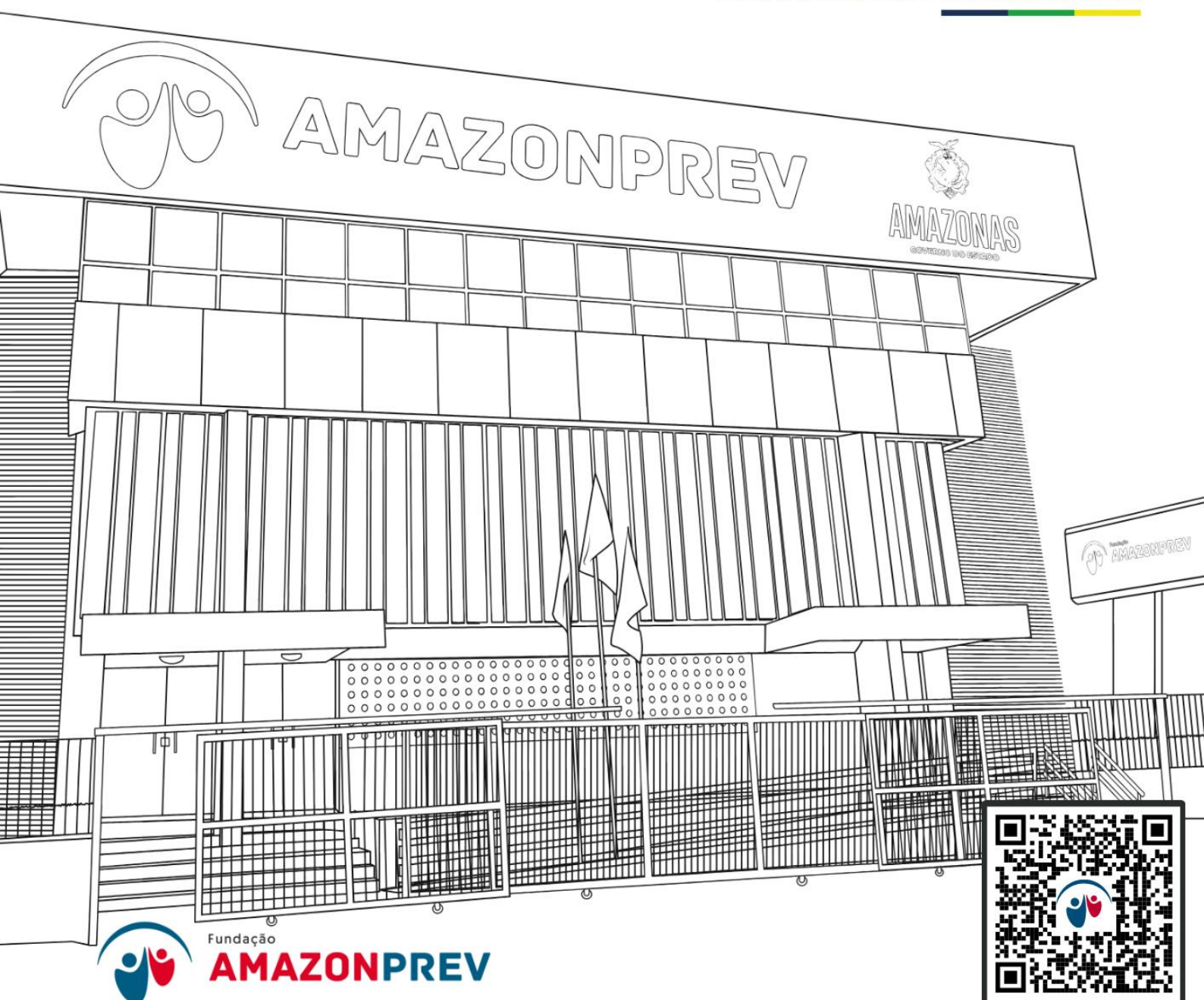
## 2026-2030



## AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

TRABALHO QUE TRANSFORMA



Fundação

**AMAZONPREV**



Nº 2025.A.02243

JANEIRO 2026

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2026-2030 – PPA 2024 - 2027**

**GOVERNO DO ESTADO**

**WILSON MIRANDA LIMA (Governador)**

**TADEU DE SOUZA SILVA (Vice-Governador)**

**CONSELHO DIRETOR**

**FRANCISCO EVILÁZIO PEREIRA (Diretor-Presidente)**

**LEONARDO ALMEIDA DE SIQUEIRA CAVALCANTI (Diretor de Administração e Finanças)**

**ALAN CARDEC SOARES (Diretor de Previdência)**

Propõe para fins de aprovação o Orçamento Anual e PPA, conforme Art.71, inciso I, alínea “c” da Lei Complementar nº 30/2001, texto consolidado em 29 de julho de 2014.

**CONSELHO FISCAL**

**MARIA DA CONCEIÇÃO GUERREIRO DA SILVA (Titular representante do Poder Executivo)**

**MAIRA GARCIA MAGALHÃES (Suplente representante do Poder Executivo)**

**EDUARDO MARTINS DE SOUZA (Titular representante do Poder Judiciário)**

**GILMAR DE SOUZA TORRES (Titular representante do Poder Judiciário)**

**LIGIA DA SILVA BARROS (Titular representante do Poder Legislativo)**

**MARA ROBERTA OLIVEIRA DOS ANJOS (Titular representante da Defensoria Pública do Estado do Amazonas)**

**BRUNO CORDEIRO LORENZI (Titular representante do Ministério Público do Estado do Amazonas)**

**CLILSON CASTRO VIANA (Suplente representante do Ministério Público do Estado do Amazonas)**

**ELIAS CRUZ DA SILVA (Titular representante do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas)**

**MICHELE APOLÔNIA SOBREIRA (Suplente representante do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas)**

**LEONARDO JAMUS BAPTISTA (Suplente representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo, indicado pelo SIFAM)**

**KEYTIANE MENDES SOUZA MOREIRA (Titular representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo, indicada pelo SINTJAM)**

**JASPE CORRÊA FILHO (Suplente representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Legislativo e TCE, indicado pelo SINDLEGISAM)**

Emite parecer prévio sobre o Orçamento Anual e PPA, nos termos do Art.78, inciso I, alínea “a”, da Lei Complementar nº 30/2001, texto consolidado em 29 de julho de 2014.

**CONSELHO ADMINISTRATIVO**

**VIVALDO MICHILES NETO (Membro nato representante do Poder Executivo)**

**TATIANE VIEIRA ASSAYAG TOLEDO (Titular representante do Poder Executivo)**

**RAIMUNDO ALBERTO DA SILVA MENTA (Titular representante do Poder Executivo)**

**CEL. BRUNO PATRÍCIO DE AZEVEDO CAMPOS (Titular representante do Poder Executivo – Polícia Militar)**

**TC. ALESSANDRO ANDRADE ROSA DOS SANTOS (Suplente representante do Poder Executivo – Polícia Militar)**

**RAPHAEL DE CARLOS PAZ DE ALMEIDA (Titular representante do Poder Judiciário)**

**CHRISTIANO LIMA E SILVA (Suplente representante do Poder Judiciário)**

**DIEGO SANTELLI UEDA (Titular representante do Poder Legislativo)**

**GUSTAVO VEIGA ADOLFS (Suplente representante do Poder Legislativo)**

**MARLON ANDRÉ MENDES BERNARDO (Titular representante do Ministério Público do Estado do Amazonas)**

**ELAYNE DE LIMA PEREIRA (Suplente representante do Ministério Público do Estado do Amazonas)**

**LUCIANO SIMÕES DE OLIVEIRA (Titular representante do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas)**

**EMERSON OLIVEIRA DE QUEIRÓS (Titular representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo, indicado pelo SIFAM)**

**GILMAR JARDIM FONSECA (Suplente representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo, indicado pelo SIFAM)**

**CLAYTON MOREIRA DO NASCIMENTO** (Titular representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Tribunal de Justiça, indicado pelo SINTJAM)

**ÉLINSON SILVA LIMA** (Titular representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Legislativo, indicado pelo SINDILEGISAM)

**MARCOS ANDRÉ ABENSUR** (Titular representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Ministério Público, indicado pelo SINDSEMP)

**PAULO AFONSO DE ALCÂNTARA FERREIRA** (Titular representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Tribunal de Contas, indicado pelo SINDICONTAS)

**GIZELLE GAMA SALLES** (Suplente representante dos servidores ativos, inativos e pensionistas do Tribunal de Contas, indicado pelo SINDICONTAS)

Aprova o Orçamento Anual e PPA, conforme Art.69, inciso I, alínea “c” da LC 30/2001 texto consolidado em 29 de julho de 2014.

## **GABINETE DA DIRETORIA DA FUNDAÇÃO AMAZONPREV.**

MANAUS, 17 DE NOVEMBRO DE 2025.

## SUMÁRIO

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE .....	6
APRESENTAÇÃO .....	7
1. INTRODUÇÃO .....	9
2. PANORAMA NACIONAL E MUNDIAL .....	10
3. DIRECIONAMENTO INSTITUCIONAL.....	11
3.1. DO PÚBLICO - ALVO .....	11
3.2. DA ALTA DIREÇÃO .....	12
3.3. DO CORPO FUNCIONAL .....	12
3.4. DOS ÓRGÃOS FISCALIZADORES .....	12
3.5. DOS PROVEDORES EXTERNOS.....	13
3.6. DA SOCIEDADE.....	13
4. PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS.....	14
4.1 METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO .....	16
5. ANÁLISE DO CENÁRIO E DAS PARTES INTERESSADAS .....	19
5.1. ANÁLISE DO CENÁRIO.....	19
5.2. ANÁLISE DAS PARTES INTERESSADAS .....	21
6. MATRIZ SWOT .....	24
6.1 ESTABELECIMENTO DO CONTEXTO .....	25
7. ANÁLISE DE RISCOS.....	27
7.1. MATRIZ SIMPLES DE RISCO E TOLERÂNCIA AO RISCO .....	29
8. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	33
8.1. DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS .....	33
9. METAS SMART .....	36
9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES .....	36
9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES .....	37
9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES .....	40
9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES .....	41
9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES .....	42
10 . AÇÕES E INDICADORES .....	41
11. PLANO DE AÇÃO ANUAL DAS GRANDES ÁREAS DO RPPS .....	60

12. MONITORAMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES .....	62
13. CASA ESTRATÉGICA DA AMAZONPREV 2026-2030 .....	64
13.1. CASA ESTRATÉGICA – AMAZONPREV .....	66
14. PLANO ORÇAMENTÁRIO .....	67
14.1. METODOLOGIA DE FIXAÇÃO DOS LIMITES ORÇAMENTÁRIOS	68
14.2 LIMITES DO ORÇAMENTO FISCAL – TAXA DE ADMINISTRAÇÃO	68
14.3. LIMITES DO ORÇAMENTO FISCAL – PREVIDENCIÁRIO .....	69
15. PLANILHA DAS AÇÕES.....	71
16. CONCLUSÃO.....	76





## MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE

O Planejamento Estratégico 2026–2030 da Fundação Amazonprev representa mais do que um documento técnico, ele é a materialização de um compromisso coletivo com a sustentabilidade previdenciária, a inovação na gestão pública e a valorização das pessoas que compõem e confiam na nossa instituição.

Ao longo dos últimos anos, a Amazonprev tem se consolidado como referência em governança, transparência e responsabilidade na administração dos recursos previdenciários do Estado do Amazonas. Cada avanço alcançado é resultado do esforço conjunto de servidores dedicados, da atuação técnica das nossas diretorias e do apoio contínuo dos órgãos de controle e do Governo do Estado, que reconhecem a relevância social e fiscal do nosso papel.

O novo ciclo estratégico reafirma esse compromisso, projetando o futuro com base em metas claras, objetivos mensuráveis e valores sólidos. A metodologia adotada assegura o equilíbrio entre resultados financeiros e atuarial, eficiência operacional, inovação tecnológica e valorização do capital humano. Assim, cada ação planejada reflete a busca pela excelência na gestão previdenciária e o compromisso com os segurados, pensionistas e servidores públicos estaduais.

Nosso Planejamento Estratégico foi construído de forma participativa, com o envolvimento da Alta Direção, gestores e servidores, garantindo que cada voz fosse ouvida e cada ideia contribuísse para o fortalecimento da Fundação. Essa construção coletiva simboliza o verdadeiro espírito da Amazonprev: uma instituição feita por pessoas e para pessoas, que acredita na previdência como instrumento de dignidade, segurança e futuro.

Agradeço a todos os colaboradores que participaram desse processo e que diariamente dedicam seu trabalho à missão de assegurar o equilíbrio atuarial, a sustentabilidade financeira e a confiança dos nossos segurados. Tenho plena convicção de que, com o comprometimento de todos, continuaremos a avançar com excelência, inovação e integridade, consolidando a Amazonprev como referência nacional em previdência pública e governança.





## APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico 2026–2030 da Amazonprev marca um novo ciclo de crescimento institucional, consolidando o compromisso da Fundação com a sustentabilidade previdenciária, a eficiência na gestão pública e a inovação nos processos e serviços oferecidos aos segurados e beneficiários do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Amazonas.

Elaborado de maneira participativa e colaborativa, envolvendo todas as diretorias, gerências, coordenações e conselhos da Fundação, o Plano reafirma o propósito de consolidar uma gestão moderna, sustentável e alinhada aos princípios de governança pública. A metodologia adotada contempla a análise de cenários internos e externos, a aplicação da matriz SWOT, a definição de eixos estratégicos e o estabelecimento de indicadores e metas SMART, garantindo coerência entre os objetivos institucionais e os desafios previdenciários do próximo quinquênio.

A construção do Planejamento Estratégico utilizou como referência o modelo Balanced Scorecard (BSC), acrescido do pilar adicional de Governança e Qualidade, que orienta a definição dos Objetivos Estratégicos, Metas e Indicadores de Desempenho. Essa estrutura promove uma visão sistêmica da gestão, assegurando alinhamento entre as ações operacionais e os resultados institucionais pretendidos, sempre com foco na entrega de valor à sociedade amazonense.

O Plano está alinhado ao Plano Plurianual (PPA) 2024–2027 do Governo do Estado do Amazonas, bem como às políticas estaduais voltadas para a sustentabilidade fiscal, a valorização do servidor público e a transparência na gestão previdenciária. Além disso, incorpora os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, reforçando o compromisso da Instituição com a responsabilidade social, ambiental e institucional.

Outro aspecto fundamental que norteia este ciclo é a maturidade institucional já reconhecida nacionalmente. A Amazonprev é certificada no, Pró-Gestão RPPS – Nível III o que demonstra conformidade, integridade e robustez na gestão previdenciária. Essa certificação não apenas atesta o alto padrão de governança praticado pela Fundação, mas também consolidou a Amazonprev como modelo e referência para diversos RPPS no Brasil, que buscam conhecer e replicar suas práticas inovadoras, seus processos de controle, seus mecanismos de transparência e seu sistema de governança.

O resultado deste processo é a consolidação de uma casa estratégica, que expressa, de forma integrada e clara, o caminho que a Amazonprev percorrerá até 2030. Cada objetivo estratégico foi estruturado para fortalecer a governança, aprimorar a qualidade dos serviços, otimizar recursos, ampliar a responsabilidade socioambiental e valorizar as pessoas que constroem diariamente a Fundação.

Essas diretrizes refletem o compromisso da Alta Direção em assegurar que as ações estratégicas estejam alinhadas à missão institucional, às políticas do Governo do Estado, à legislação previdenciária vigente, às boas práticas de governança e ao alto padrão de qualidade exigido pela certificação do Pró-Gestão.

O acompanhamento do Plano será realizado de forma sistemática, com revisões dos planos de ação, possibilitando a avaliação de cenários e o ajuste das iniciativas diante de fatos supervenientes que possam impactar sua execução. Os resultados da gestão e o desempenho das metas continuarão sendo apresentados regularmente aos Conselhos Diretor (CODIR), de Administração (CONAD) e Fiscal (COFIS) em suas reuniões ordinárias, por meio do Relatório de Governança Corporativa, além de serem divulgados à sociedade por meio do site institucional ([www.amazonprev.am.gov.br](http://www.amazonprev.am.gov.br)), na seção Acesso à Informação.

O cumprimento deste Planejamento Estratégico é essencial para a perenidade do Fundo Previdenciário, para o fortalecimento do Sistema Previdenciário Estadual e para a consolidação da confiança pública no modelo de gestão adotado pela Fundação. Representa o compromisso institucional com o futuro, com a sustentabilidade e com a entrega de resultados que garantam o bem-estar dos servidores públicos do Estado do Amazonas.

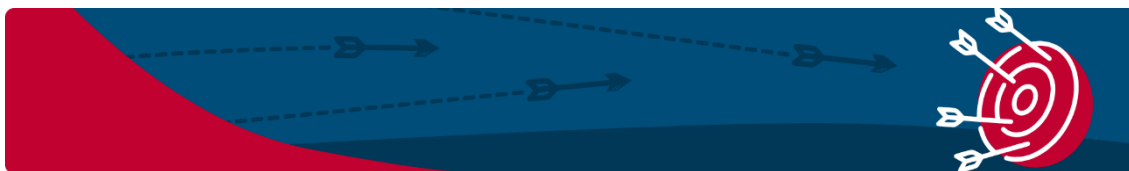
Assim, o Planejamento Estratégico 2026–2030 não é apenas um documento de metas, mas uma diretriz institucional que reafirma o compromisso da Amazonprev com a transparência, a excelência e a melhoria contínua.

**FRANCISCO EVILÁZIO PEREIRA**  
Diretor-Presidente da AMAZONPREV

**LEONARDO ALMEIDA DE SIQUEIRA CAVALCANTI**  
Diretor de Administração e Finanças

**ALAN CARDEC SOARES**  
Diretor de Previdência





## 1. INTRODUÇÃO

O Planejamento Estratégico 2026–2030 da Amazonprev foi construído em um cenário complexo, marcado por desafios internos e externos que influenciam diretamente a sustentabilidade previdenciária e a qualidade dos serviços prestados. Entre os principais desafios deste cenário estão o envelhecimento populacional, as mudanças legislativas, a necessidade de fortalecer a governança, a transformação digital, as restrições fiscais e os riscos ambientais e tecnológicos que afetam a continuidade das operações.

No ambiente interno, destacam-se a necessidade de reposição do quadro de pessoal, a integração de sistemas, a padronização de processos e o fortalecimento da comunicação e da cultura de inovação. Também foram considerados fatores físicos, biológicos e psicológicos que impactam o bem-estar dos servidores, como ergonomia, saúde mental, segurança e condições ambientais de trabalho.

A Missão, a Visão e os Valores da Amazonprev servem como base para enfrentar esses desafios. A missão reforça o compromisso com a eficiência e a sustentabilidade; a visão orienta a busca contínua por excelência e reconhecimento nacional; e os valores — ética, transparência, compromisso, integração, humanização e responsabilidade— garantem coerência às ações diante das demandas sociais, tecnológicas e governamentais.

A aderência dos Poderes ao regime previdenciário é essencial para o sucesso do planejamento, especialmente para assegurar repasses, garantir governança e apoiar reformas estruturantes. A Amazonprev, certificada no Pró-Gestão RPPS – Nível III, tornou-se referência nacional, servindo de modelo para diversos RPPS do país em práticas de governança, transparência e gestão da qualidade.

Assim, o Planejamento Estratégico 2026–2030 se apresenta como uma resposta integrada aos desafios atuais, alinhado aos fundamentos institucionais e preparado para fortalecer a perenidade do sistema previdenciário estadual.



## 2. PANORAMA NACIONAL E MUNDIAL

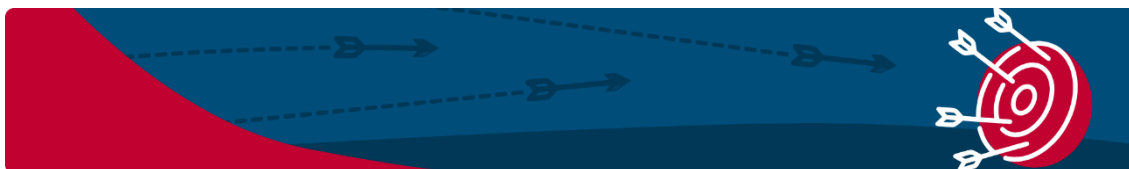
O cenário previdenciário passou por profundas transformações nos últimos anos, tanto no Brasil quanto no mundo. Antes da pandemia da COVID-19, os sistemas de previdência já enfrentavam desafios estruturais comuns a diversos países como, o envelhecimento populacional acelerado, o aumento da expectativa de vida, a redução da taxa de natalidade e a pressão crescente sobre os fundos previdenciários. Esse quadro exigia reformas e ajustes nos regimes previdenciários para garantir sua sustentabilidade de longo prazo.

Com a chegada da pandemia, o contexto tornou-se ainda mais complexo. Mundialmente, a COVID-19 gerou impactos econômicos significativos, reduziu receitas públicas, aumentou gastos sociais e exigiu adaptações rápidas na gestão previdenciária, especialmente na oferta de serviços digitais, no atendimento remoto e na proteção de aposentados e pensionistas. A aceleração da transformação digital tornou-se um marco importante, redefinindo a forma como governos e regimes previdenciários passaram a operar.

No Brasil, além dos efeitos da pandemia, o sistema previdenciário passou por mudanças profundas com a Reforma da Previdência de 2019, que alterou regras de aposentadoria, pensões e cálculos atuariais. Para os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), como o da Amazonprev, as exigências de equilíbrio atuarial, certificações de regularidade, governança e integridade tornaram-se ainda mais rigorosas. Esses fatores aumentaram a necessidade do planejamento estratégico, da qualificação institucional e da modernização dos processos.

No cenário local, a Amazonprev tem enfrentado os mesmos desafios estruturais observados em todo o país: crescimento acelerado do número de aposentados e pensionistas, redução do número de servidores ativos contribuindo e necessidade de constante fortalecimento do Fundo Previdenciário. Além disso, fatores físicos, biológicos e psicológicos, como condições de saúde pós-pandemia, adoecimento emocional de servidores, necessidade de ambientes de trabalho mais saudáveis e riscos climáticos e ambientais tornaram-se elementos importantes no planejamento estratégico.

A adesão dos Poderes ao modelo de gestão previdenciária adotado pelo Estado do Amazonas também é fundamental para garantir a perenidade do regime. A colaboração entre Executivo, Legislativo e Judiciário contribui para o equilíbrio financeiro, a sustentabilidade atuarial e o cumprimento das diretrizes definidas pela Fundação.



### 3. DIRECIONAMENTO INSTITUCIONAL

O Governo do Estado almeja da AMAZONPREV o efetivo cumprimento da sua Missão Institucional, consolidado no seguinte:

Participações nas macros decisões que garantam a sustentabilidade do Sistema Previdenciário Estadual.

Comprometimento com a gestão eficiente e responsável do ativo e passivo previdenciário do Fundo capitalizado, obedecendo às boas práticas de Gestão e à Política de Investimentos, observados os aspectos legais.

Assessoramento para viabilização de políticas públicas do Estado do Amazonas e/ou decisões que possam impactar no equilíbrio financeiro e atuarial do Sistema Previdenciário, a partir de dados obtidos em estudo técnico atuarial prévio.

Oferta de serviços e informações ao público-alvo com excelente padrão de qualidade.

Assessoramento ao Governo do Estado quanto aos impactos da Reforma Previdenciária, Previdência Complementar, situação da Previdência Civil versus Previdência dos Militares

Articulação com Órgãos do Estado na busca de parcerias para cumprimento de legislações federais e estaduais.

Aprimoramento das práticas de Gestão que garantam o atendimento das dimensões estabelecidas em programas/prêmios nacionais voltados aos RPPS.

Sua relação com o meio ambiente é indireta e recente, focando em ações de sustentabilidade interna e adaptação às realidades climáticas locais.

#### 3.1. DO PÚBLICO - ALVO

Gestão financeira eficiente e responsável das contribuições previdenciárias, assegurando a concessão e pagamento pontual dos benefícios.

Serviços previdenciários inovadores e acessíveis, com rapidez, confiabilidade e atendimento humanizado.

Transparência na divulgação de informações sobre o Sistema Previdenciário Estadual e sobre os serviços prestados pela Fundação.

Segurança e privacidade dos dados pessoais, em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

### **3.2. DA ALTA DIREÇÃO**

Visando uma melhor disseminação da sua Política de Qualidade, a Alta Direção propõe:

Disseminar a cultura previdenciária aos seus pares, aos Poderes e parlamentares.

Assegurar autonomia na Gestão sobre aspectos administrativos inerentes ao RPPS e perfil da Fundação no âmbito estadual.

Promover proximidade com o Ente patrocinador para assessoramento às questões previdenciárias geradoras de riscos à sustentabilidade do Sistema e do Fundo Previdenciário.

Implementar política de Gestão pautada em padrões de qualidade, mitigação de riscos, proteção das informações e sistemas tecnológicos que contribuam para a perenidade do Sistema Previdenciário.

### **3.3. DO CORPO FUNCIONAL**

Ajustar a política de capacitação ao desenvolvimento das competências e à valorização do capital humano, voltada ao profissionalismo, para obtenção de resultados.

Desenvolver e disseminar inovações em métodos e processos de trabalho que resultem em ganhos de produtividade ou eficácia operacional.

Otimizar o tempo de execução das atividades, com utilização plena da capacidade tecnológica instalada da instituição, visando à satisfação do segurado e à consolidação de imagem positiva da Fundação.

Promover a participação efetiva dos servidores, nas ações sociais, ambientais, recreativas, solidárias e de saúde ocupacional, visando ao fortalecimento e à integração do ambiente interno.

Executar os serviços previdenciários com empreendedorismo despertado pela ideia de pertencimento, na qual a produtividade terá como foco a satisfação do servidor público.

### **3.4. DOS ÓRGÃOS FISCALIZADORES**

Os órgãos de controle e fiscalização — Ministério da Economia (Secretaria de Previdência), Conselho Monetário Nacional, Receita Federal do Brasil, Tribunal de Contas do Estado (TCE-AM) e Controladoria Geral do Estado (CGE-AM) — esperam da Amazonprev:

- O cumprimento rigoroso das legislações e normativos aplicáveis aos processos previdenciários e administrativos.
- A Prestação tempestiva e transparente de informações regulamentares, garantindo a rastreabilidade e a conformidade dos atos administrativos e financeiros.

### **3.5. DOS PROVEDORES EXTERNOS**

O atendimento a nova Lei de Licitações 14.133, sancionada em 1º de abril de 2021 Atendimento aos requisitos descritos nos Projetos Básicos e Termos de Referência para contratação de produtos e/ ou serviços e nas descrições das solicitações de Serviço de Compras – SOSEC.

O entendimento do negócio da Fundação, de forma a apresentar proposições inovadoras que contribuam para a eficiência dos serviços e consolidem uma imagem positiva junto à Instituição.

O compromisso com a confidencialidade dos dados e informações relativas aos serviços prestados.

O compromisso com a confidencialidade e integridade das informações, respeitando as diretrizes da LGPD.

### **3.6. DA SOCIEDADE**

O papel da Amazonprev não é focar apenas nos servidores (ativos e inativos), mas também desempenhar o seu papel como Previdência a toda sociedade amazonense por meio:

- Da disseminação da cultura previdenciária, por meio de ações educativas em escolas, instituições públicas e centros de convivência.
- Do desenvolvimento de ações sociais e ambientais, voltadas ao voluntariado e à proteção do meio ambiente, alinhadas às políticas do Governo do Estado e aos ODS 3, 4, 5, 8.
- Da transparência e ética na gestão dos recursos públicos, reforçando a confiança na previdência estadual.



## 4. PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS

A Fundação Amazonprev orienta sua atuação por um conjunto de princípios que expressam sua identidade institucional, sua ética pública e o compromisso com a boa governança e a sustentabilidade do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Amazonas. Esses princípios traduzem o modo de pensar e agir da instituição, sustentando as decisões estratégicas e as práticas operacionais em todas as suas áreas.

### MISSÃO



**Assegurar aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes os benefícios que lhes sejam devidos, gerindo os recursos de forma a observar o caráter contributivo e o equilíbrio financeiro e atuarial.**

Revisão 02 de 17/01/2025

### VISÃO



**Ser um dos cinco melhores RPPS do Brasil segundo ANEPREM e ABIPEM.**

Revisão 05 de 17/01/2025

### VALORES



**Ética, Transparência na Gestão; Compromisso com a qualidade nos serviços; Humanização no Atendimento; Integração entre os partícipes da gestão previdenciária; Responsabilidade na gestão dos recursos; Compromisso com as ações socioambientais.**

Revisão 02 de 17/01/2025





## ESCOPO DA QUALIDADE

**Prestação de serviços de concessão, manutenção e revisão de benefícios previdenciários do Estado do Amazonas.**

Revisão 01 de 22/10/2025



## POLÍTICA DA QUALIDADE

**Comprometimento de assegurar aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes os benefícios que lhes sejam devidos e gerir com excelência os seus processos previdenciários, visando a satisfação dos segurados e dependentes, melhorando continuamente as atividades, em atendimento ao Sistema de Gestão da Qualidade.**

Revisão 02 de 15/05/2025



## OBJETIVOS DA QUALIDADE

***Satisfazer os segurados na prestação dos serviços previdenciários;  
Tratar as reclamações dos clientes;  
Gerir com excelência e pontualidade os processos previdenciários;  
Capacitar os colaboradores para execução das atividades.***

Revisão 03 de 15/05/2025



## 4.1 METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO

A elaboração do Planejamento Estratégico 2026–2030 da Fundação Amazonprev foi conduzida com base em uma metodologia participativa, técnica e integrada às boas práticas de gestão pública. O processo teve como finalidade principal garantir o alinhamento institucional às diretrizes estratégicas do Governo do Estado do Amazonas, ao Plano Plurianual (PPA 2024–2027) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, assegurando que as ações da Fundação contribuam efetivamente para a sustentabilidade previdenciária, a excelência na gestão e a governança pública.

A metodologia adotada baseou-se no modelo Balanced Scorecard (BSC), acrescido do pilar adicional de Governança e Qualidade, reconhecendo que o desempenho institucional da Amazonprev depende do equilíbrio entre resultados financeiros, eficiência operacional, satisfação do público, desenvolvimento de pessoas e integridade na gestão. Esse modelo permitiu a formulação de objetivos e metas estratégicas mensuráveis, de forma coerente com as perspectivas do BSC e com os eixos estratégicos da Fundação: Sustentabilidade Previdenciária, Excelência em Gestão e Inovação e Governança.

O processo de construção do Planejamento Estratégico foi conduzido em etapas interdependentes.

A primeira etapa correspondeu à sensibilização e mobilização institucional, realizada por meio da reunião inicial ocorrida em 07 de maio de 2025, conduzida pela Diretoria de Administração e Finanças, que apresentou as diretrizes, os objetivos e as etapas da metodologia a serem aplicadas. Na ocasião, reforçou-se a importância do planejamento estratégico como instrumento de fortalecimento da governança e de direcionamento das ações da Fundação para o futuro.

Na sequência, em 28 de julho de 2025, realizou-se uma reunião ampliada com a equipe estratégica e gestores setoriais, dando início à fase de diagnóstico. Durante o encontro, foi apresentado um questionário orientador, disponibilizado via QR Code, para ser respondido pelos gestores em conjunto com suas equipes. Esse instrumento teve como finalidade coletar percepções sobre os fatores internos e externos que influenciam a atuação da Amazonprev, abrangendo pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças. As informações levantadas subsidiaram a elaboração da Matriz SWOT, etapa essencial para a compreensão do contexto organizacional.

A análise do cenário institucional foi aprofundada com base nas respostas do questionário, nas reuniões técnicas e na revisão de documentos estratégicos, como o PPA, a LDO, a LOA e os relatórios de governança. Essa análise permitiu mapear o ambiente interno, destacando as competências, recursos e limitações da Fundação, bem como o ambiente externo, considerando fatores econômicos, tecnológicos, políticos e legais que impactam o regime próprio de previdência social (RPPS). A partir dessa análise, foi possível compreender as oportunidades e os riscos que influenciam diretamente a sustentabilidade e a eficiência da gestão previdenciária.

A metodologia também contemplou a identificação e análise das partes interessadas, etapa fundamental para compreender as expectativas e necessidades dos principais públicos da Fundação: segurados, pensionistas, servidores ativos, governo estadual, órgãos de controle, fornecedores e a sociedade em geral. Essa análise garantiu que as estratégias fossem formuladas de maneira participativa e alinhadas aos requisitos legais, regulatórios e sociais, em consonância com os princípios do Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001:2015).

Com base nas informações obtidas, foi elaborada a Matriz SWOT, que sintetizou os principais fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) da Amazonprev. A partir dessa matriz, foram definidos os Eixos Estratégicos Institucionais e, posteriormente, os Objetivos Estratégicos Organizacionais, distribuídos nas perspectivas do BSC (Financeira, Clientes, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento), acrescidas do pilar de Governança e Qualidade. Cada objetivo foi desdobrado em metas SMART, com indicadores, fórmulas, fontes de dados, frequência de mensuração e sentido de melhoria definidos.

A metodologia aplicada à elaboração do Planejamento Estratégico 2026–2030 assegurou o alinhamento direto com o Plano Plurianual (PPA 2024–2027) do Estado do Amazonas, no qual a Fundação Amazonprev está inserida dentro da função previdenciária, contribuindo para a sustentabilidade fiscal do Estado, a valorização dos servidores públicos, a eficiência da gestão e o fortalecimento das políticas de governança. Esse alinhamento permite que os resultados institucionais da Amazonprev estejam em consonância com as diretrizes estratégicas do Governo do Estado, reforçando o papel da Fundação como órgão essencial para o equilíbrio atuarial e financeiro do sistema previdenciário estadual.

O processo metodológico também foi estruturado para integrar as diretrizes da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), garantindo que os Objetivos Estratégicos da Amazonprev contribuam diretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dessa forma, as metas e iniciativas previstas para o período 2026–2030 reforçam o compromisso da Fundação com a responsabilidade social, ambiental e institucional, ampliando sua atuação sustentável e ética.

A relação da Amazonprev com os ODS é evidenciada pela aderência a diversas metas globais:

- ODS 3 – Saúde e Bem-Estar, a Fundação busca promover ambientes de trabalho saudáveis e ações voltadas à qualidade de vida de servidores e segurados.
- ODS 4 – Educação de Qualidade, é incorporado por meio de programas de capacitação e educação previdenciária, que ampliam o conhecimento e fortalecem a conscientização sobre o regime próprio.
- ODS 5 – Igualdade de Gênero, reflete o compromisso da instituição em assegurar equidade nas oportunidades de crescimento, liderança e tomada de decisão. Já
- ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, é contemplado no esforço permanente pela sustentabilidade financeira, pela gestão eficiente e pela valorização do capital humano.
- ODS 9 – Inovação e Infraestrutura, manifesta-se nas ações de modernização tecnológica e digitalização dos processos internos, que fortalecem a eficiência e a segurança institucional.
- ODS 10 – Redução das Desigualdades, é materializado pelo atendimento inclusivo e igualitário aos segurados e pensionistas, promovendo acessibilidade e justiça social.
- ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes, orienta a consolidação das práticas de governança, integridade e transparência, pilares essenciais para o fortalecimento da credibilidade da Amazonprev perante a sociedade.

Os Objetivos Estratégicos foram definidos como os grandes direcionadores que expressam o caminho que a Fundação deverá seguir até 2030, representando o elo entre a Missão institucional e os resultados pretendidos. Eles foram organizados a partir das perspectivas do BSC — Financeira, Público e Sociedade, Processos Internos, Aprendizado e Crescimento, e Governança e Qualidade — estabelecendo relações de causa e efeito que integram o desempenho global da instituição.

Além disso, foram estruturados sob três Eixos Estratégicos, que sintetizam as grandes direções que conduzirão a atuação da Amazonprev no ciclo 2026–2030:

- Eixo 1 – Sustentabilidade Previdenciária: voltado à manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial, à boa gestão dos investimentos e à responsabilidade fiscal;
- Eixo 2 – Excelência em Gestão: direcionado ao aperfeiçoamento contínuo dos processos, à melhoria da qualidade dos serviços e à valorização do capital humano;
- Eixo 3 – Inovação e Governança: centrado na modernização tecnológica, fortalecimento da governança, integridade institucional e responsabilidade socioambiental.

Para cada objetivo estratégico, foram estabelecidas Metas SMART, ou seja, metas Específicas, Mensuráveis, Alcançáveis, Relevantes e Temporais, que permitem o monitoramento contínuo do desempenho organizacional. As metas foram desdobradas em indicadores de resultado, fórmulas de cálculo, periodicidade de mensuração e fontes de verificação, garantindo objetividade e rastreabilidade na gestão estratégica.

Essas metas têm a função de traduzir os objetivos em resultados concretos e verificáveis, orientando as decisões e prioridades das ações institucionais. Os indicadores permitem avaliar o alcance dos resultados e identificar desvios, possibilitando o ajuste de estratégias e o aprimoramento da gestão.

Após a consolidação dos objetivos e metas, as informações foram validadas tecnicamente pela equipe estratégica e apresentadas à Alta Direção para apreciação e aprovação. O acompanhamento da execução do Plano será realizado por meio de relatórios de desempenho semestrais e anuais, articulados ao Relatório de Governança Corporativa e às revisões periódicas do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).

Dessa forma, a metodologia aplicada garante a coerência técnica, a participação institucional e o compromisso da Amazonprev com uma gestão estratégica transparente, inovadora e sustentável. O Planejamento Estratégico 2026–2030 consolida-se, assim, como um instrumento essencial de gestão orientada a resultados, capaz de direcionar esforços, promover eficiência e fortalecer a previdência pública do Estado do Amazonas para o futuro.

## **5. ANÁLISE DO CÉNARIO E DAS PARTES INTERESSADAS**

### **5.1. ANÁLISE DO CENÁRIO**

A construção da Matriz SWOT da Fundação Amazonprev foi realizada de forma participativa, colaborativa e baseada em evidências, envolvendo a Alta Direção, a Equipe Estratégica e os gestores setoriais. Essa etapa integrou o ciclo de diagnóstico institucional previsto na metodologia do Planejamento Estratégico 2026–2030, tendo como propósito identificar de maneira sistematizada os fatores internos e externos que influenciam o desempenho organizacional e a sustentabilidade previdenciária.

A análise do cenário institucional da Amazonprev foi conduzida com base na aplicação da Matriz SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats), instrumento utilizado para compreender os principais fatores internos e externos que impactam a atuação e os resultados da Fundação. Essa etapa teve como

objetivo oferecer uma visão estratégica integrada sobre as condições organizacionais, as tendências do ambiente previdenciário e as variáveis de contexto que influenciam o cumprimento da missão institucional e o alcance da visão de futuro.

A análise interna considerou os aspectos sob controle direto da Amazonprev, destacando as forças e fraquezas da instituição. Dentre as forças, ressaltam-se a sede administrativa própria, que assegura autonomia operacional e redução de custos fixos; a manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP), que confirma a conformidade legal e a boa gestão dos recursos; a equipe técnica qualificada e comprometida; e a reputação institucional positiva, consolidada por boas práticas de governança e excelência no atendimento. Outros pontos fortes incluem o cumprimento efetivo da missão institucional, voltada à sustentabilidade financeira e atuarial do regime próprio, com o propósito de tornar-se um dos cinco melhores RPPS do Brasil, conforme programas de reconhecimento da ABIPEM e ANEPREM. Também se destacam o atendimento humanizado, o cumprimento rigoroso dos prazos legais, as iniciativas de inovação tecnológica em andamento e a atuação da Comissão de Integridade, que reforça os valores de ética e transparência pública.

No campo das fraquezas, foram identificados desafios que exigem atenção estratégica no ciclo 2026–2030, como a defasagem no quadro de pessoal em virtude da ausência de novos concursos públicos; a falta de integração entre sistemas corporativos, dificultando o acesso e a gestão de dados; as fragilidades na comunicação interna, que ainda carece de modernização e maior fluidez; e a necessidade de criação de novos setores técnicos para atender às demandas decorrentes do crescimento institucional e das novas exigências legais.

A análise externa, por sua vez, contemplou fatores sobre os quais a Fundação não exerce controle direto, mas que impactam significativamente sua atuação. Entre as oportunidades, destacam-se a transformação digital com o uso de inteligência artificial, automação de processos e business intelligence (BI); o estabelecimento de parcerias estratégicas com universidades, órgãos de controle e instituições públicas; e o fortalecimento da governança e da transparência, que reforçam a credibilidade institucional. Também se destacam o avanço das legislações voltadas à modernização da



previdência pública e à previdência complementar, além da ampliação de políticas ambientais e de sustentabilidade no setor público, que fortalecem a adoção de práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) na gestão previdenciária.

Por outro lado, as ameaças incluem as mudanças legislativas que podem alterar regras previdenciárias e impactar o equilíbrio atuarial; as restrições orçamentárias do Estado; e os riscos cibernéticos, associados à digitalização e à segurança de dados. Também se destaca o envelhecimento populacional, que pressiona o equilíbrio financeiro do RPPS, e as mudanças climáticas, que podem comprometer a infraestrutura física, a saúde dos servidores e a continuidade das operações, configurando um risco emergente de relevância crescente.

A análise do cenário, portanto, permitiu identificar os fatores críticos de sucesso e as vulnerabilidades institucionais, servindo de base para a formulação dos Eixos Estratégicos e Objetivos Organizacionais do Planejamento 2026–2030, garantindo que a Amazonprev atue de forma proativa, inovadora e sustentável, fortalecendo sua posição como referência nacional em gestão previdenciária.

## **5.2. ANÁLISE DAS PARTES INTERESSADAS**

A identificação e análise das partes interessadas (stakeholders) representam uma etapa essencial do processo de planejamento estratégico, pois permitem compreender as expectativas, responsabilidades e impactos de todos os públicos que interagem com a Fundação Amazonprev. Essa etapa assegura que as estratégias institucionais sejam formuladas de forma participativa e alinhadas às necessidades da sociedade, dos servidores e dos órgãos de controle, em conformidade com as normas da ISO 9001:2015 e com as diretrizes de Governança Pública.

O processo foi desenvolvido de forma colaborativa, considerando a contribuição da Alta Direção, dos gestores setoriais e da Equipe Estratégica, e resultou na revisão da matriz das partes interessadas internas e externas, classificadas conforme seu grau de influência e interesse sobre as ações da Fundação.

As partes internas incluem:

- A Alta Direção, responsável pela condução estratégica e tomada de decisões;
- Os servidores e gestores, executores das políticas e processos institucionais;
- Os Comitês, Comissões e Conselhos, que garantem governança e integridade;
- E a Equipe Estratégica, encarregada de monitorar e revisar os objetivos e metas.

Entre as partes externas, destacam-se:

- O Governo do Estado do Amazonas, como ente patrocinador e responsável pelo equilíbrio fiscal e atuarial do sistema previdenciário;
- Os segurados, pensionistas e servidores públicos, público-alvo direto da Fundação;
- Os órgãos de controle e fiscalização (TCE-AM, CGE-AM, Ministério da Previdência, Receita Federal, entre outros), que exigem conformidade técnica e legal;
- Os fornecedores e prestadores de serviço, que atuam em parceria mediante os princípios da ética e da nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021);
- As associações e entidades representativas, como a ABIPEM e a ANEPREM, que estimulam boas práticas e reconhecem a excelência previdenciária;
- As instituições de ensino e pesquisa, que fortalecem o desenvolvimento técnico e a inovação;
- E a sociedade, que espera transparência, eficiência e responsabilidade no uso dos recursos públicos.

A análise das partes interessadas permitiu identificar expectativas específicas, como:

- Do Governo Estadual: assegurar sustentabilidade fiscal e atuarial, com assessoramento técnico qualificado;
- Dos Segurados e Pensionistas: atendimento ágil, humanizado e transparente;
- Dos Servidores: valorização, capacitação e ambiente de trabalho saudável;
- Dos Órgãos Fiscalizadores: conformidade legal, eficiência administrativa e prestação de contas tempestiva;
- Da Sociedade: ética, transparência e responsabilidade socioambiental.

Essa compreensão ampliou a base de sustentação do Planejamento Estratégico 2026–2030, reforçando o compromisso da Amazonprev com a participação social, integridade institucional e sustentabilidade previdenciária.

A análise das partes interessadas, associada à leitura do cenário organizacional, constitui um instrumento essencial de governança, permitindo que a Fundação alinhe suas estratégias às expectativas de seus públicos e fortaleça sua legitimidade perante o Estado e a sociedade.

A Matriz de Partes Interessadas da Fundação Amazonprev, que detalha a identificação, o grau de influência, as expectativas e as estratégias de relacionamento de cada público relevante, encontra-se registrada no site institucional da Amazonprev em sua respectiva revisão, e também arquivada na Gerência Técnica. Esse documento é parte integrante do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da Fundação, sendo atualizado periodicamente durante as revisões anuais do Planejamento Estratégico, conforme diretrizes de monitoramento e melhoria contínua.

## 6. MATRIZ SWOT

### MATRIZ SWOT



Demonstrativo 01 Fonte: GETEC

## 6.1 ESTABELECIMENTO DO CONTEXTO

A análise SWOT do Planejamento Estratégico 2026–2030 foi construída a partir da identificação dos fatores internos e externos que influenciam o desempenho institucional da Amazonprev. A análise interna concentrou-se nos elementos sob controle direto da Fundação, permitindo mapear suas principais forças e fraquezas.

Entre as forças, destacam-se a sede administrativa própria, que proporciona estabilidade, autonomia e melhor utilização dos recursos; a equipe qualificada e comprometida, capaz de assegurar eficácia operacional e institucional; e a reputação positiva construída ao longo dos anos com base em práticas sólidas de governança e atendimento ao segurado. Soma-se a isso o fato de a Amazonprev figurar entre os cinco melhores RPPS do Brasil, segundo organizações especializadas do setor, além de manter um atendimento humanizado, que reforça o vínculo de confiança com seu público-alvo.

No que se refere às fraquezas, foram identificados entraves que demandam enfrentamento estratégico para os próximos anos, tais como a ausência de novos concursos públicos, que limita a recomposição da força de trabalho; a falta de integração entre sistemas corporativos, dificultando a eficiência na gestão da informação; as fragilidades na comunicação interna, que afetam o fluxo de dados e o alinhamento entre setores; e a inadequação do organograma institucional, que requer atualização para atender às demandas emergentes.

Já a análise externa contemplou fatores fora do controle direto da Amazonprev, mas que exercem influência significativa na gestão previdenciária. Entre as oportunidades, destacam-se a ampliação de parcerias com universidades e órgãos de controle, que fortalecem a qualificação técnica e a governança; a melhoria contínua da transparência, impulsionada por políticas públicas e demandas sociais; o avanço de projetos de lei voltados à modernização previdenciária e à previdência complementar; e a expansão das políticas de sustentabilidade no setor público, que favorecem a adoção de práticas ESG e incentivam o uso responsável de recursos. Outro ponto relevante é o aprimoramento da usabilidade e manuseio das ferramentas digitais, alinhado ao avanço tecnológico nacional.

Por outro lado, as ameaças mapeadas incluem as mudanças legislativas que podem alterar regras previdenciárias e comprometer o equilíbrio atuarial; as restrições orçamentárias, que reduzem a capacidade de investimento e execução de projetos; os riscos cibernéticos, cada vez mais presentes diante da transformação digital; e o envelhecimento populacional, que aumenta a pressão sobre o sistema previdenciário. Também se identificou como ameaça a redução do acesso e atendimento a servidores do interior, impactada por mudanças climáticas e eventos extremos, que podem comprometer a mobilidade, a infraestrutura e a continuidade dos serviços.

Assim, a análise SWOT atualizada oferece uma visão abrangente do cenário institucional, permitindo identificar com clareza os pontos de atenção e os potenciais a serem explorados. Esse diagnóstico fundamenta os Eixos Estratégicos, Objetivos e Metas do Planejamento Estratégico 2026–2030, orientando a Amazonprev a atuar de forma proativa, resiliente, inovadora e alinhada às melhores práticas de gestão previdenciária, reafirmando sua posição como referência nacional entre os RPPS.







## 7. ANÁLISE DE RISCOS

Riscos estratégicos são riscos que afetam a estratégia de negócio ou os objetivos estratégicos de uma instituição.

Após priorização dos temas levantados na análise de SWOT, foram apresentados na análise do contexto, para que conforme as especialidades de cada gestor, fossem avaliados os riscos inerentes aos processos e consequentemente a priorização das metas.

Cada tema foi avaliado levando em consideração os impactos das ocorrências x severidade e a detecção. A multiplicação da pontuação resultou no total de pontos que foram comparados com a Matriz de Risco da Amazonprev, conforme descrito no Manual de Gestão de Risco (MPR 16).

	PONTUAÇÃO		
PONTO	OCORRÊNCIA	SEVERIDADE	DETECÇÃO
1	MUITO BAIXO	RARO	CERTAMENTE DETECTARÃO
2	BAIXO	POUCO PROVÁVEL	QUASE CERTAMENTE DETECTARÃO
3	MÉDIO	PROVÁVEL	BOAS CHANCES DE DETECÇÃO
4	ALTO	MUITO PROVAVEL	SOMENTE QUANDO OCORRE
5	MUITO ALTO	PRATICAMENTE CERTO	QUASE IMPOSSÍVEL

Demonstrativo 02, Fonte:GETEC

Para a definição do nível dos riscos utilizou-se a matriz abaixo, conforme consta nos procedimentos estabelecidos no Manual de Gestão de Risco (MPR 16).

IMPACTO	Muito Alto	15	19	22	24	25
	Alto	10	14	18	21	23
	Médio	6	9	13	17	20
	Baixo	3	5	8	12	16
	Muito Baixo	1	2	4	7	11
		Raro	Pouco provável	Provável	Muito provável	Praticamente Certo
		PROBABILIDADE				

Demonstrativo 03, Fonte:GETEC

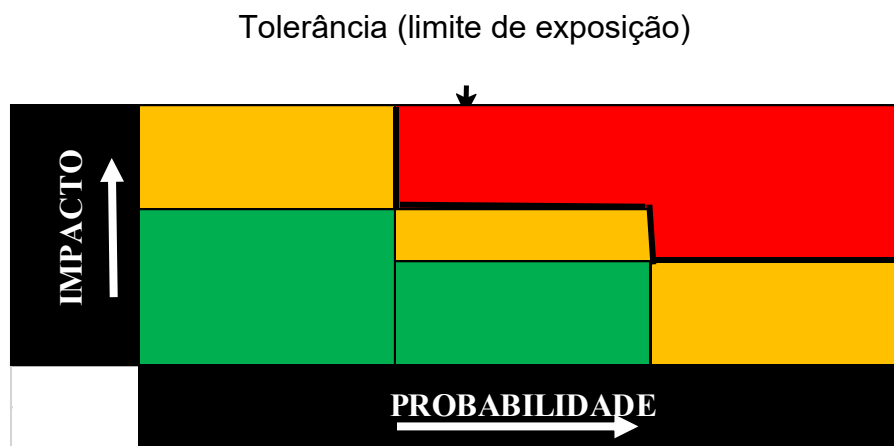
Escala de probabilidade (1 a 5):

1. **Raro:** acontece apenas em situações excepcionais. Não há histórico conhecido do evento ou não há indícios que sinalizem sua ocorrência.
2. **Pouco provável:** o histórico conhecido aponta baixa frequência de ocorrência no prazo associado ao objetivo.
3. **Provável:** repete-se com frequência razoável no prazo associado ao objetivo ou há indícios que possa ocorrer nesse horizonte.
4. **Muito provável:** repete-se com elevada frequência no prazo associado ao objetivo ou há muitos indícios que ocorrerá nesse horizonte.
5. **Praticamente certo:** ocorrência quase garantida no prazo associado ao objetivo.

Escala de impacto (1 a 5):

1. **Muito baixo:** compromete minimamente o atingimento do objetivo para fins práticos, não altera o alcance do objetivo/resultado.
2. **Baixo:** compromete em alguma medida o alcance do objetivo, mas não impede o alcance da maior parte do objetivo/resultado.
3. **Médio:** compromete razoavelmente o alcance do objetivo/resultado.
4. **Alto:** compromete a maior parte do atingimento o objetivo/resultado.
5. **Muito alto:** compromete totalmente o atingimento do objetivo/resultado.

### 7.1. MATRIZ SIMPLES DE RISCO E TOLERÂNCIA AO RISCO



Demonstrativo 04, Fonte:GETEC.

### Limites de exposição ao risco – Apetite de Risco

- Risco acima do limite de exposição: **faixa vermelha**
- Risco com necessidade de monitoramento: **faixa amarela**

- Risco que podem ser aceitos: **faixa verde**

## Limites de exposição ao risco – Apetite de Risco

- Para os riscos acima do limite de exposição, deverá haver tratamento.
- Para os riscos que se encontram na faixa amarela, deverá ser avaliada a necessidade de monitoramento.
- Os riscos cujos os níveis se encontram na faixa verde, poderão ser aceitos, sem que qualquer providência tenha que ser tomada.

ANÁLISE DO CONTEXTO											
Itens do SWOT		Financeiro	Qualidade	Prazo	Lei	Considera algum risco?	Análise de Riscos (+)			Total (X)	Classificação
		Gera perda financeira?	Gera retrabalho?	Aumenta ou perde o prazo?	Gera multa ou notificação?		Ocorrência Com que frequência ocorre isso?	Severidade O quanto é ruim isso?	Deteção O quanto conseguimos detectar?		
W	Não realização de um novo concurso público	X	X	X	X	X	Alto	Alto	Muito Difícil	256	1
O	Fortalecimento da transparência e governança.	X	X	X	X	X	Alto	Muito alto	Difícil	240	2
T	Riscos cibernéticos.	X	X	X	X	X	Médio	Muito alto	Muito Difícil	240	3
S	Equipe qualificada e comprometida.	X	X	X	X	X	Médio	Alto	Muito Difícil	192	4
W	Inadequação do organograma institucional.		X	X		X	Alto	Médio	Muito Difícil	192	5
T	Restrições orçamentárias.	X	X	X	X	X	Médio	Alto	Muito Difícil	192	6
W	Problemas de comunicação interna.	X	X	X	X	X	Médio	Muito alto	Difícil	180	7
T	Impacto no atendimento de servidores residentes no interior devido a mudanças climáticas e eventos extremos.	X	X	X	X	X	Médio	Muito alto	Difícil	180	8
W	Ausência de integração entre sistemas.	X	X	X		X	Médio	Médio	Muito Difícil	144	9
T	Mudanças legislativas.	X	X			X	Médio	Médio	Muito Difícil	144	10
S	Reputação institucional positiva.		X			X	Baixo	Alto	Difícil	96	11
S	Ser um dos cinco melhores RPPS's do Brasil.		X			X	Baixo	Médio	Muito Difícil	96	12
O	Parcerias com universidades e órgãos de controle.						Baixo	Médio	Muito Difícil	96	13
O	Melhoria da usabilidade e manuseio das ferramentas.	X	X	X		X	Médio	Médio	Fácil	72	14
T	Envelhecimento populacional que impacta o equilíbrio atuarial.		X			X	Médio	Médio	Fácil	72	15
S	Atendimento humanizado		X			X	Muito baixo	Alto	Difícil	48	16
S	Sede administrativa Própria					X	Muito baixo	Baixo	Fácil	16	17

Demonstrativo 05, Fonte:GETEC

**STRENGTHS (FORÇA)**  
**WEAKNESSS (FRAQUEZAS)**  
**OPPORTUNITIES (OPORTUNIDADES)**  
**THREATS (AMEAÇAS)**

A análise de contexto realizada para o Planejamento Estratégico 2026–2030 da Amazonprev permitiu identificar, de forma integrada, os principais fatores internos e externos que influenciam o desempenho institucional. A partir da matriz SWOT e da avaliação de riscos, cada item foi examinado quanto aos impactos financeiros, de qualidade, prazos e conformidade legal, além da frequência com que ocorre, da gravidade associada e da dificuldade de detecção. Essa abordagem possibilitou uma compreensão ampla das vulnerabilidades, potencialidades, ameaças e oportunidades que deverão orientar a tomada de decisão nos próximos anos.

Entre os aspectos de maior criticidade aparecem a não realização de concurso público, o que compromete a reposição de força de trabalho e afeta diretamente o cumprimento das metas operacionais. Da mesma forma, a necessidade de fortalecimento da transparência e da governança representa um fator essencial para garantir conformidade, credibilidade institucional e atendimento às exigências normativas. Também se destacam os riscos cibernéticos, que exigem maior investimento em segurança da informação diante da crescente digitalização dos processos.

Outros pontos relevantes incluem a manutenção de uma equipe qualificada e comprometida, considerada um ativo estratégico, mas que se torna risco caso não haja ações contínuas de capacitação e valorização. A inadequação do organograma institucional, as restrições orçamentárias, os problemas de comunicação interna, as dificuldades relativas ao atendimento no interior diante de eventos climáticos extremos, e a ausência de integração entre sistemas também foram classificados como fatores de impacto significativo.

Além das fragilidades e ameaças, a análise evidencia elementos positivos importantes, como a boa reputação institucional, o reconhecimento da Amazonprev como um dos melhores RPPS do Brasil, as parcerias com universidades e órgãos de controle, o atendimento humanizado, a sede administrativa própria e a constante melhoria das ferramentas de trabalho. Esses elementos representam fortalezas e oportunidades que podem potencializar os resultados e sustentar o avanço institucional ao longo do próximo ciclo estratégico.

Com base nessa avaliação, cada item identificado na análise de contexto será transformado em um Plano de Ação específico, contendo atividades,

responsáveis, prazos, indicadores e metas. Essa estrutura permitirá acompanhar de forma sistematizada a mitigação dos riscos e o aproveitamento das oportunidades, garantindo que o Planejamento Estratégico 2026–2030 avance de forma consistente, transparente e alinhada às necessidades da Amazonprev e dos seus segurados.







## 8. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

“Objetivos estratégicos são o ponto de conexão entre o planejamento e a execução. Sem eles, a estratégia não se concretiza.”

- Lawrence G. Hrebiniak

Os objetivos estratégicos representam os grandes direcionamentos que a Amazonprev deve seguir para cumprir sua missão institucional e alcançar sua visão de futuro — ser uma das cinco melhores RPPS do Brasil, segundo a ABIPEM e a ANEPREM.

Eles foram definidos com base:

1. Na análise do contexto organizacional, construída a partir da matriz SWOT e da matriz de riscos;
2. No alinhamento ao PPA 2024–2027 do Governo do Estado do Amazonas e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030;
3. Nos pilares do Balanced Scorecard (BSC) — *Financeiro, Processos Internos, Clientes, Aprendizado e Crescimento* — com o pilar adicional de Governança e Qualidade.

Cada objetivo foi formulado para responder aos desafios e oportunidades identificados, orientando a definição de metas mensuráveis, indicadores de desempenho e ações estratégicas que possibilitem o monitoramento contínuo dos resultados.

### 8.1. DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS



OE

PERSPECTIVA FINANCEIRA E ATUARIAL

**OE 1 – Garantir o equilíbrio atuarial e a sustentabilidade financeira de longo prazo**

**Descrição do Objetivo:** A sustentabilidade previdenciária consiste em assegurar o equilíbrio entre receitas e despesas, bem como o equilíbrio atuarial entre ativos e passivos. Esse objetivo envolve a gestão responsável dos recursos previdenciários, o acompanhamento rigoroso das avaliações atuariais e a observância dos parâmetros legais que asseguram a manutenção do regime previdenciário estadual. A Amazonprev zela pela integridade na gestão dos investimentos, na garantia dos repasses tempestivos, acompanha resultados financeiros e atua de forma preventiva para mitigar riscos que possam comprometer a solvência do sistema.

**2**

OE

PERSPECTIVA DOS CLIENTES (SEGURADOS E SOCIEDADE)

## **OE 2 – Assegurar a excelência no atendimento, ampliar a transparência e disseminar a educação previdenciária**

**Descrição do Objetivo:** Esse objetivo traduz o compromisso da Amazonprev em oferecer serviços previdenciários céleres, acessíveis e de qualidade, assegurando simplicidade e efetividade no atendimento ao público. Busca-se ampliar a transparência institucional por meio de canais digitais e relatórios acessíveis, fortalecendo a confiança dos segurados e da sociedade. Além disso, pretende-se ampliar o programa de educação previdenciária que promove conhecimento e conscientização, aproximando os beneficiários da gestão previdenciária e reforçando o caráter social da Fundação.

**3**

OE

PERSPECTIVA DOS PROCESSOS INTERNOS E INOVAÇÃO

## **OE 3 – Modernizar processos, digitalizar serviços, fortalecer a governança e ampliar a responsabilidade socioambiental**

**Descrição do Objetivo:** A Amazonprev deve adotar soluções inovadoras, tecnológicas e sustentáveis para aprimorar seus processos internos e serviços ofertados. Esse objetivo prevê a digitalização de rotinas, a integração de sistemas de informação e a modernização da infraestrutura tecnológica, assegurando segurança, eficiência e qualidade. Inclui ainda mais o fortalecimento da governança corporativa, com processos decisórios transparentes e alinhados às boas práticas, além da ampliação de ações de responsabilidade socioambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e para a imagem institucional da Fundação.

**4****OE****PERSPECTIVA DE PESSOAS E APRENDIZADO****OE 4 – Desenvolver e valorizar servidores, promover cultura de inovação e fortalecer competências institucionais**

**Descrição do Objetivo:** Esse objetivo busca consolidar a gestão de pessoas como eixo fundamental da excelência institucional. A Amazonprev deve investir continuamente na capacitação e valorização de seus servidores, promovendo programas de desenvolvimento profissional, gestão por competências e estímulo à liderança. Pretende-se também fomentar a cultura de inovação, criatividade e colaboração, assegurando que os servidores estejam preparados para os desafios futuros da previdência pública e comprometidos com a entrega de resultados à sociedade.

**5****OE****PERSPECTIVA DE QUALIDADE E GOVERNANÇA****OE 5 – Fortalecer o Sistema de Gestão da Qualidade, padronizar processos defasados, ampliar a conformidade legal e fortalecer a governança corporativa**

**Descrição do Objetivo:** Esse objetivo reforça a importância da qualidade e da governança como pilares estratégicos da Amazonprev. Visa o aprimoramento do Sistema de Gestão da Qualidade, com foco na padronização e melhoria contínua dos processos críticos. Busca, ainda, garantir a plena conformidade legal, atuarial e regulatória, reduzindo riscos de inconsistências e assegurando maior segurança jurídica. Além disso, amplia-se a adoção de práticas de governança corporativa, compliance e integridade, fortalecendo a credibilidade institucional e a confiança dos segurados e da sociedade.





## 9. METAS SMART

As Metas Estratégicas 2026–2030 da Fundação Amazonprev foram estruturadas de forma a refletir o compromisso institucional com a sustentabilidade, a governança e a responsabilidade social, alinhando-se aos princípios ESG (Environmental, Social and Governance) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

A partir da metodologia do Balanced Scorecard (BSC), cada meta foi definida de forma SMART — específica, mensurável, alcançável, relevante e temporal — permitindo que o desempenho institucional seja monitorado de forma transparente e objetiva. Além de traduzirem os Objetivos Estratégicos em resultados práticos, as metas incorporam valores sustentáveis e de governança pública, reforçando o papel da Amazonprev como instituição responsável, ética e inovadora.

Sob a ótica ESG, as metas contemplam três dimensões essenciais:

- **Ambiental (E – Environmental):** busca-se fortalecer ações de responsabilidade socioambiental, reduzir impactos e incentivar práticas sustentáveis na gestão pública. Isso inclui a ampliação de programas de eficiência energética, campanhas internas de conscientização ambiental e adoção de medidas que contribuam para a preservação do meio ambiente e a mitigação de riscos climáticos.
- **Social (S – Social):** as metas reforçam o compromisso com a valorização do servidor, a promoção de um ambiente de trabalho saudável, o estímulo à inovação e o fortalecimento da cultura previdenciária. Também abrangem a melhoria contínua do atendimento ao segurado e a ampliação das ações de educação previdenciária e financeira, aproximando a Amazonprev da sociedade.
- **Governança (G – Governance):** privilegia-se a transparência, a ética e a integridade institucional. As metas relacionadas à governança fortalecem a conformidade com legislações, o aprimoramento do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), a governança de investimentos e a consolidação de práticas de compliance e controle interno.

Além disso, as metas da Amazonprev foram diretamente vinculadas a diversos ODS, refletindo o compromisso da instituição com o desenvolvimento sustentável. Destacam-se:

- ODS 3 – Saúde e Bem-Estar, ao promover a qualidade de vida e o bem-estar dos servidores e segurados;
- ODS 4 – Educação de Qualidade, por meio da capacitação contínua e da educação previdenciária;
- ODS 5 – Igualdade de Gênero, garantindo equidade e oportunidades de liderança;
- ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, ao assegurar a sustentabilidade financeira e o fortalecimento da gestão previdenciária;
- ODS 9 – Inovação e Infraestrutura, por meio da modernização tecnológica e integração de processos;
- ODS 10 – Redução das Desigualdades, com foco no atendimento inclusivo e acessível;
- ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes, promovendo transparência, integridade e governança sólida.

Dessa forma, as metas da Amazonprev não se limitam a indicadores de desempenho, mas expressam um comprometimento institucional com a sustentabilidade, a equidade e a excelência na gestão pública, posicionando a Fundação como um modelo de governança previdenciária moderna e responsável para o Estado do Amazonas.



## 9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	METAS	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQÜÊNCIA DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA
<b>OE 1 – Garantir o equilíbrio atuarial e a sustentabilidade financeira de longo prazo.</b>	1.1 Revisar a política de investimentos e realizar auditorias atuariais anuais.	Relação entre Resultado da Carteira de Investimentos e a Meta Atuarial (IPCA + 5,32% a.a.)	$(\text{Rentabilidade da Carteira} \div \text{Meta Atuarial}) \times 100$	ANUAL	Relatórios atuariais	Quanto maior, melhor
	1.2 Aperfeiçoar o controle de gastos e otimizar receitas previdenciárias.	Índice de Custo Administrativo ( $\leq 6\%$ ao ano%)	$(\text{Despesas Adm.} / \text{Receita Previdenciária}) \times 100$	ANUAL	Relatórios Contábeis / LOA / LDO	Quanto menor, melhor
	1.3 Fortalecer a integridade e transparência na gestão de investimentos.	100% de relatórios de investimentos publicados	$\text{Relatórios publicados} / \text{Relatórios previstos} \times 100$	ANUAL	Portal Transparência / Relatórios de Investimento	Quanto maior, melhor

## 9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	METAS	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA
<b>OE 2 – Assegurar a excelência no atendimento, ampliar a transparência e disseminar a educação previdenciária</b>	2.1 Reforçar a transparência institucional.	100% de relatórios de governança e dados públicos atualizados no portal	Nº de publicações realizadas / previstas × 100	ANUAL	Portal da Amazonprev / Relatórios de Governança	Quanto maior, melhor
	2.2 Aperfeiçoar o modelo de atendimento digital e multicanal, com foco na experiência do segurado e na resolutividade das demandas.	Índice de Satisfação do Segurado (90%)	Média ponderada das avaliações positivas / total de avaliações × 100	TRIMESTRAL	Relatórios da Ouvidoria, relatório de pesquisa de satisfação	Quanto maior, melhor
	2.3 Promover campanhas de educação financeira e continuar a previdenciária.	12 ações de educação realizadas	Contagem de ações executadas / planejadas × 100	SEMESTRAL	Relatórios dos eventos	Quanto maior, melhor



## 9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	METAS	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA
<b>OE 3 – Modernizar processos, digitalizar serviços, fortalecer a governança e ampliar a responsabilidade socioambiental</b>	3.1 Otimizar e integrar sistemas corporativos visando eficiência operacional e redução de retrabalho.	Índice de otimização de Processos (80%)	Nº de processos otimizados / total de processos × 100	ANUAL	Relatórios de TI / SGQ / Auditoria Interna	Quanto maior, melhor
	3.2 Ampliar ações de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.	80% de ações sustentáveis implementadas	Nº ações realizadas / planejadas × 100	ANUAL	Relatórios Ambientais / Campanhas Internas	Quanto maior, melhor
	3.3 Fortalecer ainda mais o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).	80 % de processos certificados	Nº de processos certificados / total de processos críticos × 100	ANUAL	Relatórios de Auditoria Interna / ISO	Quanto maior, melhor

## 9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	METAS	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA
<b>OE 4 – Desenvolver e valorizar servidores, promover cultura de inovação e fortalecer competências institucionais</b>	4.1 Executar programa contínuo de capacitação e desenvolvimento.	80% de cursos e palestras realizados pela Amazonprev	curros e palestras concluídos / Total de cursos e palestras previstos × 100	SEMESTRAL	Relatórios de Capacitação	Quanto maior, melhor
	4.2 Atualizar sistema de gestão por competências.	100% de atualização do Sistema de Gestão por Competências	Etapas concluídas / Total de etapas previstas × 100	SEMESTRAL	Relatórios de Capacitação, Avaliação de Desempenho	Quanto maior, melhor
	4.3 Estimular a cultura de inovação institucional.	80% de ideias ou projetos inovadores implementados	Nº de ideias aplicadas / submetidas × 100	ANUAL	Publicações no Intranet	Quanto maior, melhor

## 9. PLANILHA DOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	METAS	INDICADORES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	SENTIDO DE MELHORIA
<b>OE 5 – Fortalecer o Sistema de Gestão da Qualidade, padronizar processos defasados, ampliar a conformidade legal e fortalecer a governança corporativa</b>	5.1 Padronizar processos críticos e revisar procedimentos.	80% de processos padronizados e revisados	$\text{Nº de processos padronizados e revisados} / \text{total} \times 100$	ANUAL	Relatórios de Auditoria / Manual de Processos	Quanto maior, melhor
	5.2 Fortalecer ainda mais práticas de compliance e integridade.	80% de conformidade em auditorias internas	$\text{Nº de conformidades} / \text{total de itens auditados} \times 100$	ANUAL	Relatórios de Auditoria	Quanto maior, melhor
	5.3 Garantir a governança e transparência decisória.	100% de reuniões de colegiados e comitês realizadas	$\text{Nº reuniões realizadas} / \text{previstas} \times 100$	TRIMESTRAL	Atas e Relatórios de Comitês	Quanto maior, melhor



## 10 . AÇÕES E INDICADORES

### OE 1 – Garantir o equilíbrio atuarial e a sustentabilidade financeira de longo prazo – COMITÊ DE INVESTIMENTOS

#### Meta 1.1 – Alcançar a meta Atuarial e realizar auditorias anuais

#### AÇÃO 01 Revisão Abrangente e Atualização da Política de Investimentos

**Objetivo** O objetivo primordial desta ação é assegurar que a política de investimentos esteja alinhada com as melhores práticas de mercado, as diretrizes regulatórias vigentes e os objetivos estratégicos de longo prazo da entidade, garantindo sua adequação aos cenários econômicos e financeiros em constante mutação. A revisão visa identificar e corrigir possíveis lacunas, incorporar novas classes de ativos ou estratégias, e aprimorar os mecanismos de governança e gestão de riscos.

**Meta Anual:** Executar de forma a assegurar que as estratégias definidas para a adoção de percursos, alinhados ao cenário econômico esperado apresente os resultados positivos frente a meta atuarial.

**Indicador:** Relação entre resultado da carteira de investimento e meta atuarial.

**Responsável pela Ação:** A COMITÊ DE INVESTIMENTO (COMIV)

**Fonte de Dado:** Relatórios de análise de cenário econômico e projeções de mercado.  
Relatório de Investimentos.  
Atas das reuniões da COMIV e do Conselho Deliberativo.

**Periodicidade:** Mensal

#### AÇÃO 02 Estudo da relação Ativo x Passivo Atuarial (ALM)

**Objetivo** O objetivo desta ação é garantir a solidez e a sustentabilidade do plano previdenciário através de avaliações atuarial independentes, que atestem a adequação do ativo corrente ao passivo atuarial e a saúde do fundo. Além disso, busca-se assegurar a implementação efetiva e oportuna das recomendações emanadas desses estudos, prevenindo riscos e aprimorando a gestão.

<b>Meta Anual:</b>	Realizar duas auditorias atuariais independentes por ano, preferencialmente por empresas distintas para assegurar maior pluralidade de visão, com a entrega dos relatórios finais e a aprovação sem ressalvas significativas até o final do segundo mês subsequente ao término de cada período auditado. Espera-se que 100% das recomendações classificadas como "críticas" ou "importantes" sejam endereçadas e implementadas em até 60 dias após a sua emissão.
<b>Indicador:</b>	Número de Auditorias Atuariais Concluídas e Aprovadas
<b>Responsável pela Ação:</b>	O COMITÊ DE INVESTIMENTO (COMIV)
<b>Fonte de Dado:</b>	Relatórios completos das auditorias atuariais independentes. Balanços patrimoniais e demonstrativos financeiros que subsidiam as avaliações atuariais.
<b>Periodicidade:</b>	Semestral

## Meta 1.2 – Aperfeiçoar o controle de gastos e otimizar receitas previdenciárias

### **AÇÃO 01** Implementação de um Programa de Otimização e Redução de Despesas Operacionais

<b>Objetivo</b>	O objetivo fundamental desta ação é identificar, analisar e implementar estratégias eficazes para a redução sustentável das despesas operacionais, sem comprometer a qualidade dos serviços prestados ou a capacidade de entrega da organização. Busca-se a racionalização de custos, atendendo a legislação para aquisição de bens e serviços, visando a disponibilidade de recursos para investimentos estratégicos.
<b>Meta Anual:</b>	Alcançar uma redução de, no mínimo, 7% nos gastos operacionais variáveis e fixos diretos (excluindo despesas com pessoal, em relação ao orçamento aprovado para o ano fiscal, a ser verificada até o final do segundo semestre.
<b>Indicador:</b>	Variação Percentual das Despesas Operacionais em Relação ao Orçamento
<b>Responsável pela Ação:</b>	GERENTE FINANCEIRO (GERAF) - com o apoio da equipe de compras e dos gestores de cada departamento impactado pelas despesas a serem otimizadas. A equipe de contabilidade será crucial para o fornecimento de dados.

**Fonte de Dado:**

Balancetes contábeis detalhados e demonstrativos de despesas por centro de custo.  
Contratos com fornecedores e registros de renegociação.  
Relatórios de orçamentação e controle orçamentário.

**Periodicidade:**

Semestral

**AÇÃO 02****Prospecção e Otimização de Fontes de Receita Adicionais****Objetivo**

O objetivo desta ação é diversificar e ampliar as fontes de receita da organização, minimizando a dependência de uma única origem de fundos e fortalecendo a estabilidade financeira. Isso pode incluir a exploração de novos serviços, a otimização de ativos subutilizados ou a captação de recursos através de parcerias estratégicas. Ademais, busca-se identificar oportunidades de inovação que possam agregar valor as atividades institucionais, bem como implementar práticas de gestão mais eficiente e capaz de potencializar os resultados a longo prazo.

**Meta Anual:**

Identificar e implementar, no mínimo, duas novas fontes de receita ou otimizar em 5% o retorno de duas fontes de receita existentes (e.g., rendimentos de aplicações financeiras, aluguéis de propriedades, taxas de serviço), assegurando o monitoramento contínuo dos resultados e apresentação de relatório final até o encerramento do exercício.

**Indicador:**

Contribuição Percentual das Novas Receitas (novas fontes, novos convênios, novos acordos e recebimento de pagamento atrasados, novas contribuições de ativo) para a Receita Total

**Responsável pela Ação:**

GERENTE FINANCEIRO, e o comitê DE INVESTIMENTO para aspectos relacionados a rendimentos de capital.

**Fonte de Dado:**

Demonstrativos de receitas e projeções financeiras  
Relatórios de rentabilidade de ativos e aplicações financeiras  
Estudos de viabilidade para novos produtos ou serviços  
Relatório de planejamento do orçamento  
Levantamento e consolidação de informação financeira

**Periodicidade:** Trimestral

### Meta 1.3 – Fortalecer a integridade e transparência na gestão de investimentos.

#### **AÇÃO 01** **Elaboração e Implementação de um Código de Ética e Conduta Específico para Investimentos**

**Objetivo** O objetivo principal é estabelecer um conjunto claro e inequívoco de diretrizes éticas e de conduta para todos os envolvidos no processo de decisão e execução de investimentos, com foco na prevenção de conflitos de interesse, na promoção da imparcialidade e na salvaguarda dos interesses dos beneficiários. Este código visa aprimorar a cultura de integridade e a tomada de decisões moralmente inquestionáveis.

**Meta Anual:** O objetivo principal é estabelecer um conjunto claro e inequívoco de diretrizes éticas e de conduta para todos os envolvidos no processo de decisão e execução de investimentos, com foco na prevenção de conflitos de interesse, na promoção da imparcialidade e na salvaguarda dos interesses dos beneficiários. Este código visa aprimorar a cultura de integridade e a tomada de decisões moralmente inquestionáveis.

**Indicador:** Percentual de Membros da COMIV e Colaboradores Treinados no Código

**Responsável pela Ação:** O COMITÊ DE INVESTIMENTO (COMIV), com o apoio do Departamento Jurídico, Integridade e SGQ

**Fonte de Dado:** Documento formal do Código de Ética e Conduta de Investimentos.  
Relatórios de auditoria interna e externa focados em governança e compliance.

**Periodicidade:** Anual

#### **AÇÃO 02** **Aprimoramento dos Canais de Comunicação e Relatórios de Transparência de Investimentos**

**Objetivo** O objetivo desta ação é aumentar significativamente a transparência da gestão dos investimentos, garantindo que as partes interessadas (beneficiários, reguladores, conselheiros) tenham acesso fácil, claro e compreensível a informações detalhadas sobre a composição da carteira, desempenho, riscos e decisões estratégicas. Isso visa fortalecer a confiança e a prestação de contas.

**Meta Anual:** Implementar a publicação de relatórios de desempenho e composição da carteira de investimentos com frequência mensal, disponibilizando-os em um portal específico ou seção do site da entidade, com acesso facilitado e linguagem didática, até o final do próximo trimestre.



**Indicador:**

Frequência e Abrangência da Divulgação de Relatórios de Investimentos

**Responsável pela Ação:**

O COMITÊ DE INVESTIMENTO (COMIV), em colaboração com a área de Comunicação e a equipe de T.I. para a plataforma de divulgação.

**Fonte de Dado:**Relatórios de desempenho de investimentos internos e externos (gestores de fundos).  
Registros de logs de acesso ao portal/site da entidade.**Periodicidade:**

Mensal

## **OE 2 – Assegurar a excelência no atendimento, ampliar a transparência e disseminar a educação previdenciária**

### **Meta 2.1 – Fortalecimento da Imagem Institucional**

#### **AÇÃO 01 Consolidar presença digital**

**Objetivo**

Aumentar a acessibilidade e a clareza das informações sobre os serviços e benefícios previdenciários no portal institucional.

**Meta Anual:**

2% ao mês

**Indicador:**

Crescimento do engajamento e nº de seguidores

**Responsável pela Ação:**

Comunicação

**Fonte de Dado:**

Relatório de Redes Sociais

**Periodicidade:**

Mensal

#### **AÇÃO 02 Implementar campanhas de endomarketing**

**Objetivo**

Aumentar o engajamento, a retenção e o alinhamento cultural dos colaboradores com os valores organizacionais através de campanhas de endomarketing estruturadas, gerando maior produtividade, redução de rotatividade e fortalecimento da marca interna

**Meta Anual:**

6% ao ano

**Indicador:**

Números de campanhas realizadas

**Responsável pela Ação:** Comunicação com apoio do Programa Bem Viver e SGQ

**Fonte de Dado:** Plano de Mídia

**Periodicidade:** Trimestral

**Meta 2.2 – Aperfeiçoar o modelo de atendimento digital e multicanal, com foco na experiência do segurado e na resolutividade das demandas.**

### **AÇÃO 01** Produção de conteúdo escrito e audiovisual

**Objetivo** Produzir e distribuir conteúdo escrito e audiovisual de alta qualidade, relevante e alinhado aos objetivos corporativos, que eduque, engaje e converta públicos internos e externos, fortalecendo a presença da marca, a autoridade institucional e gerando valor mensurável através de métricas de alcance, engajamento e conversão.

**Meta Anual:** 8/mês

**Indicador:** Número de publicações mensais

**Responsável pela Ação:** Comunicação

**Fonte de Dado:** Plano de Mídia

**Periodicidade:** Mensal

### **AÇÃO 02** Acompanhamento da pesquisa de satisfação

**Objetivo** Monitorar e analisar resultados da pesquisa de satisfação para identificar pontos críticos e oportunidades de melhoria nos processos.

**Meta Anual:** Pesquisa de satisfação positiva dividida pela pesquisa de satisfação total

**Indicador:** 90% da satisfação do segurado

**Responsável pela Ação:** SGQ

**Fonte de Dado:** Relatório de ouvidoria e satisfação

**Periodicidade:** Trimestral

## Meta 2.3 – Promover campanhas de educação financeira e previdenciária

### AÇÃO 01 **Buscar parcerias para realizar palestras sobre educação financeira**

<b>Objetivo</b>	Capacitar colaboradores, terceirizados e servidores em conceitos de educação financeira para promover tomada de decisão financeira mais consciente e reduzir riscos financeiros organizacionais
<b>Meta Anual:</b>	Mínimo 12 ao Ano.
<b>Indicador:</b>	Nº de palestras realizadas
<b>Responsável pela Ação:</b>	GETEC / COGEP / COMUNICAÇÃO
<b>Fonte de Dado:</b>	Relatório de capacitação.
<b>Periodicidade:</b>	Semestral

### AÇÃO 02 **Revisar cartilha de Educação Previdenciária**

<b>Objetivo</b>	Revisar, atualizar e aprimorar a cartilha de educação previdenciária, alinhando-a às mudanças legislativas, às melhores práticas de comunicação e aos públicos-alvo específicos, garantindo conteúdo preciso, acessível, inspirador e efetivo na promoção de literacia previdenciária, na redução de dúvidas recorrentes e no fortalecimento da segurança financeira dos colaboradores e stakeholders
<b>Meta Anual:</b>	1 cartilha/ano
<b>Indicador:</b>	cartilha publicada (sim/não)
<b>Responsável pela Ação:</b>	GETEC / COMUNICAÇÃO
<b>Fonte de Dado:</b>	Sítio eletrônico da Fundação Fundo Previdenciário do Estado do Amazonas - AMAZONPREV
<b>Periodicidade:</b>	Anual

## OE 3 – Modernizar processos, digitalizar serviços, fortalecer a governança e ampliar a responsabilidade socioambiental

### Meta 3.1 – Otimizar e integrar sistemas corporativos visando eficiência operacional e redução de retrabalho.

## **AÇÃO 01** Identificar processos passíveis de automação

<b>Objetivo</b>	Realizar um levantamento sobre todos os processos atuais na instituição, realizar pesquisas com os gestores de cada setor, pedir mapeamento de funcionamento de setor, e identificar o que poderia ser feito para otimizar e agilizar a demanda do setor para que assim o processo a ser executado tenha mais qualidade e maior fluidez.
<b>Meta Anual:</b>	Identificar a % de ganho após a automação.
<b>Indicador:</b>	100% de processos mapeados
<b>Responsável pela Ação:</b>	SGQ / T.I
<b>Fonte de Dado:</b>	Inventário de processos
<b>Periodicidade:</b>	Anual

## **AÇÃO 02** Mapeamento de processos passíveis de automação

<b>Objetivo</b>	Realizar análise técnica sobre os sistemas utilizados na instituição, verificar a possibilidade de integração entre os mesmos, analisar possíveis automações de processos, analisar melhorias na infraestrutura de redes.
<b>Meta Anual:</b>	Analisar ganho na automação de processos antes/depois
<b>Indicador:</b>	80% dos processos automatizados ou quantitativos de melhorias realizadas na infraestrutura.
<b>Responsável pela Ação:</b>	T.I
<b>Fonte de Dado:</b>	Relatórios da T.I
<b>Periodicidade:</b>	Semestral

## **Meta 3.2 – Ampliar ações de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.**

### **AÇÃO 01** Ampliar ações socioambiental

<b>Objetivo</b>	Criar cronograma do programa interno "Socioambiental".
<b>Meta Anual:</b>	Cronograma anual aprovado e pelo menos 3 ações do cronograma realizadas
<b>Indicador:</b>	Ações realizadas x ações previstas
<b>Responsável pela Ação:</b>	COMAP / BEM-VIVER / GETEC
<b>Fonte de Dado:</b>	Relatórios do Socioambiental.
<b>Periodicidade:</b>	Semestral

## **AÇÃO 02**    **Relatório Anual de Sustentabilidade**

<b>Objetivo</b>	Elaborar e divulgar anualmente um Relatório de Sustentabilidade abrangente que demonstre o compromisso institucional com práticas ESG (Ambiental, Social e Governança) e ODS (Objetivos de Desenvoltimentos sustentáveis
<b>Meta Anual:</b>	Publicar Relatório Anual de Sustentabilidade em 2024 e 2025, cobrindo 100% dos indicadores ESG obrigatórios, com certificação de terceira parte e alcançar 90% de satisfação dos stakeholders com as informações divulgadas.
<b>Indicador:</b>	Relatório Publicado
<b>Responsável pela Ação:</b>	COMAP
<b>Fonte de Dado:</b>	Portal Institucional
<b>Periodicidade:</b>	Trimestral

## **Meta 3.3 – Fortalecer ainda mais o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).**

### **AÇÃO 01**    **Executar plano anual de auditorias (1 interna e 2 externas)**

<b>Objetivo</b>	Assegurar a conformidade dos processos organizacionais, identificar riscos e oportunidades de melhoria e garantir a transparência e a confiabilidade das informações por meio da realização do plano anual de auditorias, composto por uma auditoria interna e duas auditorias externas. Essa ação visa fortalecer a governança, aprimorar controles internos e apoiar a tomada de decisões baseada em evidências.
-----------------	--

<b>Meta Anual:</b>	3 auditorias realizadas
--------------------	-------------------------

<b>Indicador:</b>	n° de auditorias realizadas
-------------------	-----------------------------

<b>Responsável pela Ação:</b>	SGQ
-------------------------------	-----

<b>Fonte de Dado:</b>	Sistema de Auditoria Mapeamento de Processos Parecer de Auditoria Externa Plano de Ação / Registro de Fechamento
-----------------------	---

<b>Periodicidade:</b>	Mensal
-----------------------	--------

## **AÇÃO 02** Capacitação contínua e Cultura da Qualidade

<b>Objetivo</b>	Fortalecer a cultura de qualidade através de programa estruturado de capacitação, envolvimento de colaboradores e liderança, garantindo compreensão e aderência aos requisitos do SGQ em toda a organização.
-----------------	--

<b>Meta Anual:</b>	Capacitar 80% dos colaboradores em SGQ, alcançar índice de envolvimento de 85% em iniciativas de qualidade e aumentar score de maturidade do SGQ de 65% para 85%.
--------------------	---

<b>Indicador:</b>	Colaboradores Capacitados em SGQ
-------------------	----------------------------------

<b>Responsável pela Ação:</b>	SGQ
-------------------------------	-----

<b>Fonte de Dado:</b>	Sistema de Treinamento / Certificados Participação em Programas / Eventos Registro de Frequência
-----------------------	--

<b>Periodicidade:</b>	Trimestral
-----------------------	------------

## **OE 4 – Desenvolver e valorizar servidores, promover cultura de inovação e fortalecer competências institucionais**

### **Meta 4.1 – Executar programa contínuo de capacitação e desenvolvimento**

#### **AÇÃO 01 Mapeamento e atualização contínua de competências**

<b>Objetivo</b>	Realizar mapeamento anual de competências organizacionais e individuais, alinhando o Plano de Desenvolvimento de Competência (PDC) com a estratégia institucional, identificando gaps de conhecimento e definindo prioridades de capacitação baseadas em dados e necessidades reais de cada área.
-----------------	---

<b>Meta Anual:</b>	Mapear 100% das competências críticas de todas as áreas, identificar gaps de competência em 95% dos colaboradores, e atualizar o PDC institucionalmente com prioridades de capacitação para 80% dos colaboradores no primeiro ano.
--------------------	--

<b>Indicador:</b>	Competências Mapeadas
-------------------	-----------------------

<b>Responsável pela Ação:</b>	COGEP
-------------------------------	-------

<b>Fonte de Dado:</b>	Matriz de Competências / Sistema PDC Mapeamento de Processos (SGQ) Registros em RH
-----------------------	--

<b>Periodicidade:</b>	Semestral
-----------------------	-----------

#### **AÇÃO 02 Execução e acompanhamento Contínuo do PDC com Trilhas Específicas**

<b>Objetivo</b>	Executar sistematicamente o Plano de Desenvolvimento de Competência através de trilhas de aprendizado personalizadas, acompanhamento contínuo, aplicação prática no trabalho e reporte de resultados, garantindo que os colaboradores adquiram competências necessárias conforme previsto no PDC
-----------------	--

<b>Meta Anual:</b>	Executar 100% das ações de capacitação previstas no PDC até dezembro 2025, alcançar 85% de conclusão das trilhas mapeadas, demonstrar 80% de aplicação prática das competências desenvolvidas e atingir 75% de satisfação com o programa.
--------------------	---

<b>Indicador:</b>	Ações PDC Executadas Melhoria de Desempenho
-------------------	--



**Responsável pela Ação:** COGEP

**Fonte de Dado:** Plataforma de Treinamento  
Certificados (físicos ou digitais)  
Relatório de Desempenho

**Periodicidade:** Mensal

## Meta 4.2 – Atualizar o Sistema de Gestão por Competências

### **AÇÃO 01** Diagnóstico e levantamento de Competências Organizacionais

**Objetivo** Realizar diagnóstico abrangente das competências técnicas, comportamentais e digitais existentes na organização, mapeando habilidades atuais de todos os colaboradores e comparando com competências necessárias para atingir os objetivos estratégicos, identificando lacunas críticas.

**Meta Anual:** Mapear 100% das competências em 90% dos colaboradores, identificar gaps de competência críticos em 85% das áreas, gerar matriz de competências validada e atualizar banco de talentos com perfis de especialistas.

**Indicador:** Colaboradores Mapeados

**Responsável pela Ação:** COGEP com supervisão do SGQ

**Fonte de Dado:** Alinhamento Estratégico / Mapeamento de Processos  
SGQ

**Periodicidade:** Bimestral

### **AÇÃO 02** Análise, Priorização e Plano de Ação para Desenvolvimento de Competências

**Objetivo** Analisar sistematicamente os gaps identificados no mapeamento, priorizar competências críticas para o atingimento dos objetivos estratégicos, definir planos de ação segmentados por área e colaborador, e estabelecer governança para acompanhamento.

**Meta Anual:** Analisar 100% dos gaps de competência, priorizar 80% das competências críticas, elaborar planos de ação para 95% dos gaps identificados, e atingir 75% de execução dos planos de desenvolvimento até final de 2025.

**Indicador:** Gaps Analisados e Classificados

**Responsável pela Ação:** COGEP

**Fonte de Dado:** Dados do Mapeamento

**Periodicidade:** Bimestral

## **Meta 4.3 – Estimular a cultura de inovação institucional**

### **AÇÃO 01 Modernização de infraestrutura e sistemas legados**

**Objetivo** Reestruturar toda rede lógica, telefônica e wireless da instituição para que assim se adeque as normas atuais, fornecendo melhoria na conexão com a internet, melhor controle de acesso e visibilidade pelo setor tecnológico, com isso agilizando e otimizando a prevenir possíveis riscos a rede interna.

**Meta Anual:** Modernizar 50% dos sistemas críticos, reduzir tempo de downtime em 70%, aumentar disponibilidade para 80% e reduzir custos operacionais em 20%.

**Indicador:** % de Sistemas Críticos Modernizados

**Responsável pela Ação:** T.I com apoio do Gerente da GETEC

**Fonte de Dado:** Ferramentas de Monitoramento de Infraestrutura (zabbix, ipscan)

**Periodicidade:** Trimestral

### **AÇÃO 02 Ações de segurança**

**Objetivo** Controle de acesso as salas onde existem rack de switches, isolar as salas de pessoas não autorizadas.

**Meta Anual:** Garantir 100% de segurança aos equipamentos, integrar de forma uniforme os ambientes onde estes equipamentos estejam lotados

<b>Indicador:</b>	% de Sistemas Críticos Modernizados
<b>Responsável pela Ação:</b>	T.I com apoio do Gerente da GETEC
<b>Fonte de Dado:</b>	Relatório anual a ser criado e disponibilizado no file server, conforme a demanda seja realizada.
<b>Periodicidade:</b>	Anual

## **OE 5 – Fortalecer o Sistema de Gestão da Qualidade, padronizar processos defasados, ampliar a conformidade legal e fortalecer a governança corporativa**

### **Meta 5.1 – Padronizar processos críticos e revisar procedimentos.**

#### **AÇÃO 01 Estruturar e formalizar os processos críticos do SGQ**

<b>Objetivo</b>	Promover a padronização, formalização e publicação dos procedimentos e fluxos referentes aos processos críticos do SGQ.
<b>Meta Anual:</b>	Padronizar 80% dos processos críticos mapeados, até dezembro de 2026.
<b>Indicador:</b>	Percentual de processos críticos formalizados e publicados no repositório oficial (SOFT Expert, Intranet)
<b>Responsável pela Ação:</b>	SGQ
<b>Fonte de Dado:</b>	Intranet, SE Suíte
<b>Periodicidade:</b>	Mensal

#### **AÇÃO 02 Capacitar e monitorar a aderência aos processos críticos padronizados**

<b>Objetivo</b>	Assegurar que os processos sejam executados, conforme os procedimentos padronizados, por meio de capacitações, comunicação e monitoramento contínuo.
<b>Meta Anual:</b>	100% das equipes capacitadas e monitoramento trimestral

<b>Indicador:</b>	Percentual de aderência aos processos críticos padronizados
<b>Responsável pela Ação:</b>	SGQ com o apoio das gerências e Auditores Internos
<b>Fonte de Dado:</b>	Relatório de auditoria interna, registros de monitoramento, lista de presença das capacitações, comunicados do SGQ
<b>Periodicidade:</b>	Trimestral (monitoramento), semestral ou por demanda (capacitação)

## Meta 5.2 – Fortalecer ainda mais práticas de compliance e integridade

### **AÇÃO 01** Consolidar e monitorar o Programa de Integridade da Amazonprev

<b>Objetivo</b>	Aprimorar o Programa de Integridade, por meio de monitoramento contínuo de suas diretrizes, fluxos e mecanismos de prevenção, detecção e resposta.
<b>Meta Anual:</b>	100% das atividades previstas no Plano Anual de Integridade, até dezembro de 2026
<b>Indicador:</b>	% das ações do Plano Anual de Integridade executadas
<b>Responsável pela Ação:</b>	Comissão de Integridade
<b>Fonte de Dado:</b>	Plano Anual de Integridade Relatórios Trimestrais Atas de reunião Evidências de ações
<b>Periodicidade:</b>	Trimestral

### **AÇÃO 02** Fortalecer a Gestão de riscos de Integridade

<b>Objetivo</b>	Fortalecer a integridade Institucional por meio da revisão, atualização e integração dos riscos de integridade à matriz institucional.
<b>Meta Anual:</b>	100% de riscos de integridade atualizada dos até dezembro de 2026, com planos de tratamento
<b>Indicador:</b>	% de riscos atualizados e com tratamento revisado

**Responsável pela Ação:** Comissão de Integridade e SGQ

**Fonte de Dado:** Matriz de riscos de integridade  
Relatórios de avaliação  
Documentos do SGQ  
Atas da Comissão

**Periodicidade:** Trimestral

### Meta 5.3 – Garantir governança e transparência decisória

#### AÇÃO 01 Elaborar Relatórios e Atas do COFIN/CONAD/CODIR

**Objetivo** Dar transparência às decisões dos Colegiados que compõem a Fundação Fundo Previdenciário do Estado do Amazonas - AMAZONPREV

**Meta Anual:** Elaboração de uma Ata para cada reunião

**Indicador:** 1 Ata por mês

**Responsável pela Ação:** GADIR

**Fonte de Dado:** Atas de reuniões Ordinárias e Extraordinárias

**Periodicidade:** MENSAL

#### AÇÃO 02 Revisar Processos Previdenciários

**Objetivo** Dar exatidão às informações e corrigir eventuais equívocos

**Meta Anual:** 10 processos diários

**Indicador:** SISPREV

**Responsável pela Ação:** GADIR

**Fonte de Dado:** Relatório do SISPREV (Aposentadoria, Pensão e Revisão)

## **Incorporação das Ações do Ciclo 2022–2026 ao Novo Planejamento Estratégico**

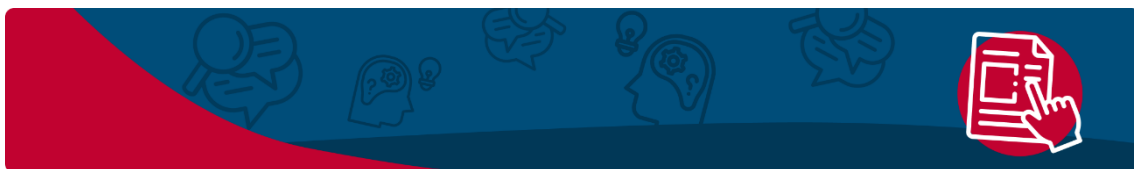
Durante o processo de revisão do Planejamento Estratégico anterior (2022–2026), foram identificadas ações que, pela relevância, alinhamento às necessidades institucionais e aderência às obrigações legais, permanecem estratégicas para o fortalecimento da Amazonprev. Algumas iniciativas ainda estão em execução, outras não foram iniciadas, mas todas são essenciais para a continuidade das melhorias organizacionais e para a consolidação das práticas de governança previdenciária.

Com esse diagnóstico, tais ações foram incorporadas ao novo Planejamento Estratégico 2026–2030, garantindo continuidade administrativa, evitando retrabalhos e assegurando que esforços importantes não sejam interrompidos ou descartados. A realocação foi realizada de acordo com a natureza e o impacto de cada ação, respeitando a coerência temática com os novos Objetivos Estratégicos definidos pela instituição.

Assim, iniciativas voltadas ao equilíbrio previdenciário, conformidade atuarial e governança financeira foram inseridas no **OE 1**; ações relacionadas à eficiência operacional, atendimento e integração de processos foram alocadas nos **OE 2** e **OE 3**; enquanto ações ligadas à infraestrutura, segurança do trabalho, gestão de pessoas e desenvolvimento institucional foram direcionadas ao **OE 4**.

Essa integração reforça o compromisso da Amazonprev com a maturidade organizacional, a modernização administrativa e a sustentabilidade previdenciária de longo prazo. O novo ciclo estratégico avança, portanto, sobre bases sólidas, construídas ao longo do planejamento **anterior**.

As ações incorporadas estão detalhadas e distribuídas na Planilha de Ações, disponibilizada ao final deste documento.



## 11. PLANO DE AÇÃO ANUAL DAS GRANDES ÁREAS DO RPPS

O Plano de Ação Anual 2026 foi desenvolvido pela Fundação Amazonprev em atendimento ao disposto no *Anexo 7 do Manual do Pró-Gestão RPPS*, que determina que todas as grandes áreas de atuação da unidade gestora apresentem metas anuais quantitativas e ações necessárias para o acompanhamento dos resultados.

As 10 grandes áreas abrangidas são: Administrativa; Arrecadação; Atendimento; Atuarial; Benefícios; Compensação Previdenciária; Financeira; Investimentos; Jurídica; e Tecnologia da Informação.

Para cada uma delas, foram estabelecidos:

- Metas anuais mensuráveis, alinhadas aos Objetivos Estratégicos 2026–2030.
- Indicadores de desempenho, permitindo monitoramento contínuo.
- Responsáveis claros, conforme estrutura administrativa da Fundação.
- Relatório de resultados.

O Plano encontra-se completamente alinhado à visão estratégica da Amazonprev e garante o atendimento integral ao requisito do Pró-Gestão.

GRANDES ÁREAS DE ATUAÇÃO DO RPPS



ÁREA DE ATUAÇÃO	META ANUAL	AÇÕES	FÓRMULA DO INDICADOR	FREQUÊNCIA DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	RESPONSÁVEL
ADMINISTRATIVA	Garantir 85% dos processos administrativos sejam finalizados dentro do prazo	Realizar reuniões e atualizar controle dos contratos mensalmente.	Nº de relatórios dos contratos atualizados mensalmente	MENSAL	Relatório de Governança	COMAP/
		Realizar inventário patrimonial anual	% de bens inventariados.	ANUAL	Relatório COMAP	COMAP/
ARRECADAÇÃO	Acompanhar o repasse das contribuições previdenciárias dos Órgão do Estado e dos outros Poderes. 100% dos repasses por meio do GRP- Guia de recolhimento previdenciário.	Disponibilizar as guias aos Órgão logo depois de rodar a Fopag mensal, solicitando por e-mail à PRODAM os arquivos para gerar as guias.	% de repasses recebidos	MENSAL	Relatório	COFIN
		Disponibilizar as guias e acompanhar os repasses das contribuições previdenciária dos órgãos.	Guias de arrecadação de contribuição pagas pelos órgão de origem	MENSAL		COFIN
ATENDIMENTO	Obter 90% de satisfação dos segurados.	Acompanhar trimestralmente os indicadores de satisfação	Nº Relatório da pesquisa de satisfação	TRIMESTRAL	Relatório de Satisfação	SGQ
		Abrir relatórios de acompanhamento caso não seja atendido o indicador.			Plano de ação - RAC	SGQ
ATUARIAL	Entregar 100% dos estudos e relatórios atuariais dentro dos prazos legais.	Realizar audiência Pública	Nº de evento de audiência Pública realizada no ano	ANUAL	Avaliação Atuarial/Relatório de Governância	COMIV
		Apurar a rentabilidade mensal pelo atuário	Apuração realizadas pelo atuário, referente à rentabilidade	MENSAL	Relatório de Investimento	COMIV
BENEFÍCIOS	Concluir 85% dos benefícios (aposentadorias, pensões e revisões) dentro do prazo.	Emitir e acompanhar relatório dos indicadores.	Relatório do SGQ	MENSAL	Relatório do SGQ.	SGQ
		Abrir relatórios de acompanhamento caso não seja atendido o indicador.	Relatórios das RACS		Plano de ação - RAC	SGQ
COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	Verificar a existência ou não de Compensação Previdenciária na maior quantidade possível de processos de aposentadoria já homologada	Evitar os processos para análise aquisição de documentos pertinentes e resolução de problemas relacionados ao envio	Resultado do encontro de contas	MENSAL	Relatório de Governância	COMPREV
		Analisar mensalmente as solicitações e decidir o máximo possível dentro do orçamento mensal.			Sistema Comprev /Legislação pertinentes	COMPREV
FINANCEIRA	Executar mensalmente o pagamento dos aposentados e pensionistas, contratos, folha de pagamento dos servidores em 100%	Solicitação de orçamento e financeiro para cobertura das despesas acima citadas.	Total de Cálculo da folha de aposentados e pensionistas	MENSAL	Folha de pagamento	COFIN
		Controle de planilha para movimentação correta das despesas programadas.	Total de contratos com base na planilha de controle dos dados contratual e processo de pagamento dos contratos e quantidades de servidores no processo da folha de pagamento dos servidores			COFIN
INVESTIMENTOS	IPCA + 5,32% para exercício de 2025	Gerenciar os recursos de acordo com a Política de Investimentos aprovada em 2024	Relatório de Investimento	MENSAL	Relatório internos	COMIV
					COMIV	
JURÍDICA	Cumprir 90% das análises dos processos previdenciários, administrativos e judiciais (contencioso)	Gerar relatório semanal dos processos, monitorando 1 vez por semana os prazos	Mantém os 90% da meta	MENSAL	SISPREV	GEJUR
		Sinalizar com 2 dias de antecedência o responsável pela análise do fim do prazo	Relatório de produtividade		SESUITE	GEJUR
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Manter 90% de disponibilidade dos sistemas institucionais.	Realizar backups diários dos sistemas.	Relatório mediante solicitação para as empresas e apresentadas para o setor de contrato na nota de empenho mensalmente	DIÁRIO	Mediante abertura de chamado para a empresa responsável pela manutenção ou substituição de ativos caso haja a necessidade.	T.I
	Manter 80% de disponibilidade dos ativos da rede.	Executar otimização e atualização dos sistemas operacionais	Relatório mediante solicitação para as empresas		Mediante abertura de chamado para a empresa pelo monitoramento e funcionamento do link	T.I
		Ordem de serviço para atendimento help desk			Mediante abertura de chamado para o suporte técnico	T.I





## 12. MONITORAMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES

O acompanhamento das ações do Planejamento Estratégico 2026–2030 da Amazonprev será realizado com base na metodologia PDCA (Plan – Do – Check – Act), um modelo de gestão amplamente utilizado para garantir a melhoria contínua, a correção de desvios e a efetividade dos resultados institucionais. A aplicação sistemática desse ciclo assegura que cada ação estratégica seja planejada, executada, monitorada e aprimorada de forma estruturada.

### PLAN – Planejar

Nessa fase, cada ação do planejamento é detalhada com metas, indicadores, responsáveis, prazos e recursos necessários. O planejamento inclui ainda a definição das entregas esperadas e o alinhamento com os Objetivos Estratégicos e Eixos do Planejamento. Essa etapa garante clareza na execução e evita retrabalho ou desalinhamento institucional.

### DO – Executar

Corresponde à implementação das ações pelas gerências responsáveis. Durante a execução, são observados o cumprimento dos cronogramas, o uso adequado dos recursos e a aderência aos procedimentos internos. As gerências e coordenações registram o andamento das atividades em relatórios periódicos, alimentando o sistema de monitoramento.

### CHECK – Verificar e Monitorar

A fase de verificação consiste no acompanhamento sistemático dos indicadores, metas e entregas previstas. A Gerência Técnica (GETEC), em conjunto com as demais gerências e coordenadorias, realiza a análise mensal dos resultados, identificando avanços, gargalos, riscos e desvios. Os resultados são apresentados à Alta Direção por meio do relatório de governança e do relatório de plano tático, e operacional ao CODIR, CONAD e COFIS nas reuniões ordinárias. Essa etapa assegura transparência e permite avaliar se as ações estão contribuindo para o alcance dos Objetivos Estratégicos.

### ACT – Agir Corretivamente e Melhorar

Quando identificados desvios, limitações, impactos externos ou mudanças no cenário institucional, são adotadas ações corretivas e ajustes nos planos de ação. Esta fase inclui a redefinição de prazos, realocação de recursos, readequação de processos e criação de novas iniciativas quando necessário.

O Act reforça o compromisso com a melhoria contínua e garante que o planejamento permaneça vivo, atualizado e aderente às necessidades da Amazonprev.

O uso do PDCA no monitoramento das ações permitirá à Amazonprev manter um processo de gestão proativo, transparente e orientado a resultados, assegurando que o Planejamento Estratégico 2026–2030 seja executado com eficiência, coerência e capacidade de adaptação frente às mudanças do ambiente previdenciário.





### 13. CASA ESTRATÉGICA DA AMAZONPREV 2026-2030

A representação conceitual da Casa da Estratégica foi adotada pela Fundação Amazonprev como um instrumento visual e metodológico que sintetiza a estrutura lógica e integrada do Planejamento Estratégico 2026–2030. Esse modelo traduz, de forma simbólica, os fundamentos que sustentam o desempenho organizacional, conectando missão, visão, valores, objetivos e metas em uma arquitetura coerente, sólida e orientada a resultados.

Na base da Casa, estão os valores institucionais, que representam os princípios que sustentam toda a atuação da Fundação. Eles constituem o alicerce sobre o qual todas as decisões e práticas de gestão são construídas, refletindo os compromissos éticos, a responsabilidade social, a transparência, a eficiência e o foco no servidor público e na sociedade. Essa base é o elemento de sustentação que garante a coerência da cultura organizacional e a integridade das ações.

Logo acima da base, erguem-se os sustentáculos, que simbolizam as metas estratégicas. Cada sustentáculo foi concebido para apoiar a estrutura da Casa e traduzir os compromissos concretos da Fundação com o alcance dos seus objetivos. As metas representam o desdobramento operacional das estratégias, expressando de maneira mensurável os resultados que a Amazonprev pretende atingir até 2030. Cada uma delas está vinculada a indicadores, fórmulas de cálculo e fontes de verificação, permitindo monitorar o progresso e orientar as decisões gerenciais.

Na base inferior de cada sustentáculo, está representado o Balanced Scorecard (BSC) — ferramenta metodológica que serviu como norteadora para a definição dos objetivos e metas estratégicas. O BSC permitiu que as metas fossem organizadas em perspectivas complementares — Financeira, Clientes e Sociedade, Processos Internos, Aprendizado e Crescimento, e Governança e Qualidade — garantindo o equilíbrio entre o desempenho econômico, a eficiência operacional, a valorização das pessoas e a governança institucional. Essa estrutura assegura uma relação de causa e efeito entre as ações e os resultados, promovendo uma visão sistêmica e integrada da gestão.

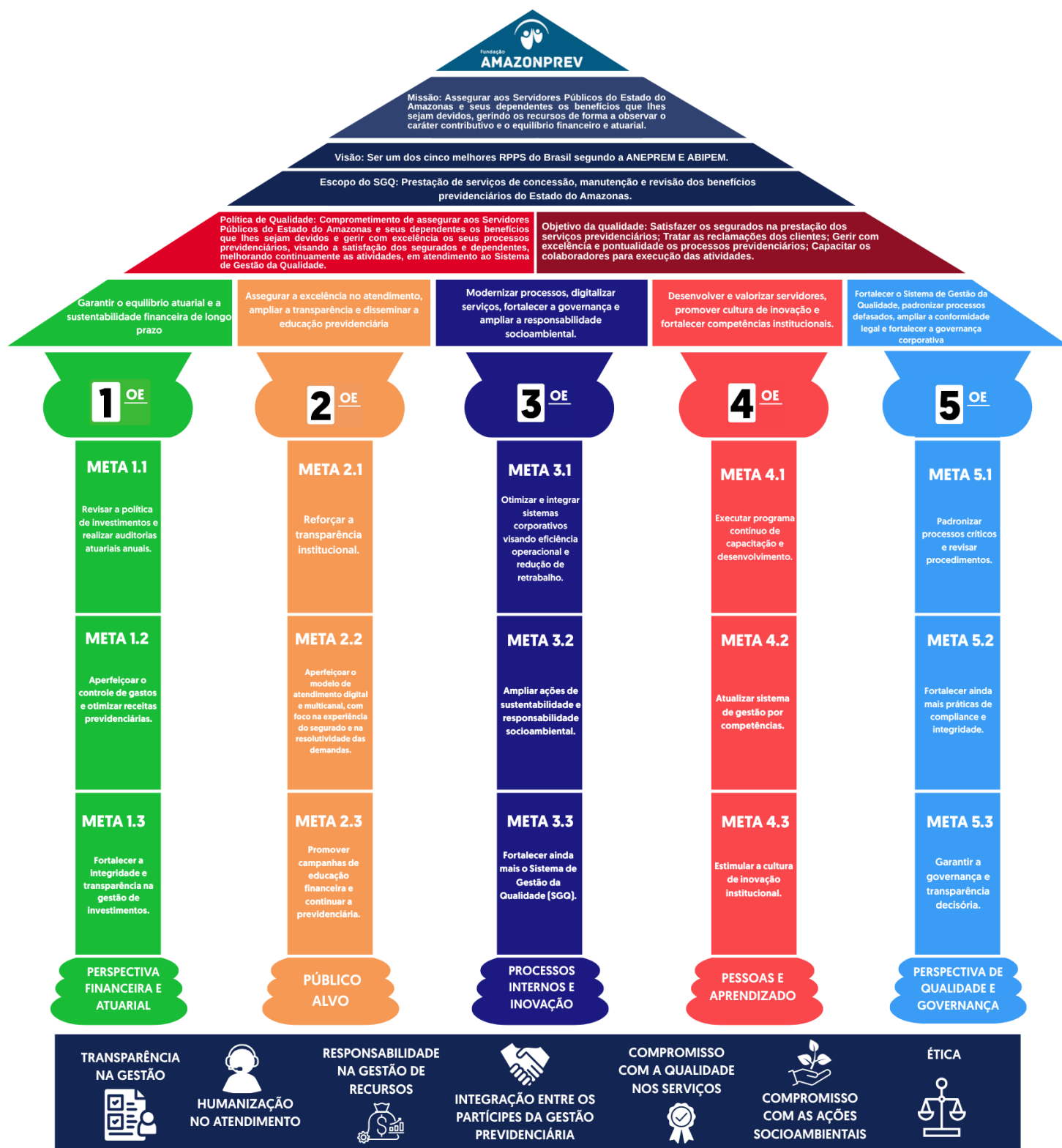
Na parte superior dos sustentáculos, posicionam-se os Objetivos Estratégicos, que representam o elo entre as metas e o topo da Casa (direcionamento institucional). Esses objetivos traduzem as grandes intenções estratégicas da Fundação Amazonprev, orientando o caminho a ser seguido para o cumprimento da Missão Institucional e o alcance da Visão de Futuro — ser uma das cinco melhores RPPS do Brasil, segundo os programas de reconhecimento da

ABIPEM e da ANEPREM. Cada objetivo reflete a materialização dos valores em ação, norteados a priorização de iniciativas e o foco nos resultados.

Por fim, o telhado da Casa da Estratégica abriga os elementos de direcionamento institucional que protegem e orientam toda a estrutura: Missão, Visão, Valores, Escopo, Política e Objetivos da Qualidade. Esses componentes representam a identidade e a razão de ser da Amazonprev, conferindo propósito, coerência e direção às estratégias. O telhado simboliza a proteção e coesão da estrutura estratégica, garantindo que todas as ações e resultados estejam alinhados à essência e aos compromissos da Fundação.



## 13.1. CASA ESTRATÉGICA – AMAZONPREV





## 14. PLANO ORÇAMENTÁRIO

O Plano Orçamentário constitui-se em um instrumento norteador do Plano tático, refletindo um zelo permanente da administração com a gestão dos recursos previdenciários e da taxa de administração, de forma a garantir que sejam suficientes para cumprir o escopo a que são destinados, conforme preceituam os artigos 165 a 169 da CF/88. O Orçamento Fiscal retrata fielmente os limites orçamentários da Lei Orçamentária Anual (LOA) estabelecidos pela SEFAZ.

No caso desta Fundação, os limites orçamentários são divididos em 3(dois) grandes grupos: Administrativo, Previdenciário e Judicial.

O limite orçamentário administrativo refere-se ao orçamento custeado com a Taxa de Administração, destinando-se à remuneração de pessoal e encargos, outras despesas correntes e de capital, nos termos da Lei nº 9.717/98 e Lei Complementar nº 30/2001 e suas alterações, para o adequado funcionamento das instalações desta Fundação.

Já os limites orçamentários de natureza previdenciária, referem-se ao pagamento dos benefícios de aposentadoria e pensão, seguindo a filosofia da Segregação de Massas, ou seja, cada um dos Fundos, Fundo Financeiro (FFIN), Fundo Previdenciário (FPREV) e Fundo de Proteção Previdenciária dos Militares (FPPM), detém uma limitação orçamentária própria.

A complementação da insuficiência do Fundo Financeiro de cada Poder será efetuada mensalmente com recursos orçamentários e financeiros próprios de cada um, por meio de Destaque Orçamentário, publicado no Diário Oficial do Estado, em razão do déficit corrente deste Fundo

## 14.1. METODOLOGIA DE FIXAÇÃO DOS LIMITES ORÇAMENTÁRIOS

Em geral, a Amazonprev segue a metodologia utilizada pela Secretaria Executiva do Orçamento - SEO. No que se refere ao FFIN, o limite fixado é de igual valor ao da previsão das Receitas deste Fundo (Fonte 261). A insuficiência de recursos é complementada mensalmente por recursos do Tesouro Estadual (normalmente Fontes 100 e 121, mas outras fontes poderão ser utilizadas ao longo do exercício conforme determinação da SEO). Em relação ao FPREV, o limite fixado segue a metodologia da SEO e a sobra de recursos do Fundo é alocada como Reserva do RPPS.

## 14.2 LIMITES DO ORÇAMENTO FISCAL – TAXA DE ADMINISTRAÇÃO

LOA - 2026		64.438.000
PROGRAMA 0001: APOIO ADMINISTRATIVO		63.787.000
AÇÃO 2001: ADMINISTRAÇÃO DA UNIDADE		
FINALIDADE: Custear despesas tipicamente administrativas que visem a manutenção da Unidade, bem como todas as despesas que dela decorrem para o pleno funcionamento da mesma.		
META FINANCEIRA		19.832.280
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.802.202 - Recursos Vinculados ao RPPS - Taxa de Administração	33901400 - Diárias-Civil	21.000
	33903000 - Material de Consumo	200.000
	33903300 - Passagens e Despesas com Locomoção	31.480
	33903500 - Serviços de Consultoria	205.000
	33903700 - Locação de Mão-de-Obra	3.256.020
	33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	4.631.470
	33904000 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - PJ	8.132.910
	33913900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	1.818.400
	44904000 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - PJ	1.536.000

AÇÃO 2003: REMUNERAÇÃO DE PESSOAL ATIVO DO ESTADO E ENCARGOS SOCIAIS		
FINALIDADE: Remunerar pessoal ativo do Estado e pagamento de encargos sociais		
META FINANCEIRA		41.312.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.802.202 - Recursos Vinculados ao RPPS - Taxa de Administração	31901100 - Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	34.418.250
	31901300 - Obrigações Patronais (INSS)	639.500
	31911300 - Obrigações Patronais - Intraorçamentária (AMAZONPREV)	4.942.250
	33903600 - Outros Serviços PF - Jetons	1.312.000

AÇÃO 2004: AUXÍLIO - ALIMENTAÇÃO AOS SERVIDORES E EMPREGADOS		
FINALIDADE: Conceder em caráter indenizatório o auxílio-alimentação aos servidores e empregados ativos, de acordo com a Lei 9527/97		
META FINANCEIRA		1.335.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.802.202 - Recursos Vinculados ao RPPS - Taxa de Administração	33904600 - Auxílio-Alimentação	1.335.000

AÇÃO 2087: ADMINISTRAÇÃO DE SERVIÇOS DE ENERGIA ELÉTRICA, ÁGUA E ESGOTO E TELEFONIA		
FINALIDADE: Controlar os gastos com as contas públicas fixas dos órgãos		
META FINANCEIRA		354.300
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.802.202 - Recursos Vinculados ao RPPS - Taxa de Administração	33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	354.300

AÇÃO 2643 - AMPLIAÇÃO, MODERNIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DA INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO		
FINALIDADE: Ampliar, modernizar, manter e melhorar a estrutura de serviços de tecnologia da informação e comunicação prestados pela Empresa de Processamento de Dados Amazonas S/A - PRODAM.		
META FINANCEIRA		953.420
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.802.202 - Recursos Vinculados ao RPPS - Taxa de Administração	33904000 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - Pessoa	953.420

PROGRAMA 0003: OPERAÇÕES ESPECIAIS: CUMPRIMENTO DE SENTENÇAS JUDICIAIS				651.000
ESFERA: FISCAL		FUNÇÃO 28: ENCARGOS ESPECIAIS	SUBFUNÇÃO 846: OUTROS ENCARGOS ESPECIAIS	UNIDADE RESPONSÁVEL 13301: FUNDAÇÃO AMAZONPREV
AÇÃO 0002: CUMPRIMENTO DE SENTENÇAS JUDICIAIS TRANSITADAS EM JULGADO (PRECATÓRIOS) DEVIDAS PELO ESTADO, AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS				
FINALIDADE: Cumprir as decisões judiciais relativas a sentenças judiciais transitadas em julgado devidas pelo Estado, autarquias e fundações públicas				META FÍSICA: 1
META FINANCEIRA				651.000
FONTE DE RECURSO		NATUREZA DE DESPESA		(R\$)
201 - Recursos Diretamente Arrecadados		31909100 - Sentencas Judiciais		651.000

### 14.3. LIMITES DO ORÇAMENTO FISCAL – PREVIDENCIÁRIO

LOA - 2026			4.158.749.000
PROGRAMA 0002: PREVIDÊNCIA DE INATIVOS E PENSIONISTAS DO ESTADO - PODER EXECUTIVO			2.019.240.000
AÇÃO 2490: ENCARGOS COM PESSOAL APOSENTADOS E PENSIONISTAS - FUNDO FINANCEIRO FFIN PODER EXECUTIVO			
FINALIDADE: Pagamento de Aposentadorias, pensões e outros benefícios devidos aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes.			
META FINANCEIRA DA AÇÃO (R\$)			1.785.740.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA		(R\$)
1.500.100 - Recursos Não Vinculados de Impostos	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas		527.231.000
	31900300 - Pensões		197.070.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária		66.563.000
1.500.121 - Recursos Não Vinculados de Impostos - FPE	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas		80.000.000
	31900300 - Pensões		27.000.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária		9.500.000
1.501.100 - Recursos Não Vinculados de Impostos	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas		79.408.000
	31900300 - Pensões		26.800.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária		9.900.000
1.501.160 - Recursos Não Vinculados de Impostos	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas		143.730.000
	31900300 - Pensões		55.596.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária		19.790.000
1.801.261 - Recursos Vinculados ao RPPS - Fundo em Repartição (Plano Financeiro)	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas		470.606.000
	31900300 - Pensões		56.546.000
	31908600 - Comprev		16.000.000



<b>AÇÃO 2491: ENCARGOS COM PESSOAL APOSENTADOS E PENSIONISTAS - FUNDO PREVIDENCIÁRIO FPREV PODER EXECUTIVO</b>		
FINALIDADE: Pagamento de Aposentadorias, pensões e outros benefícios devidos aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes.		
META FINANCEIRA DA AÇÃO (R\$)		233.500.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.800.262 - Recursos Vinculados ao RPPS - Fundo em Capitalização (Plano Previdenciário)	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	157.845.000
	31900300 - Pensões	75.505.000
	33903900 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	150.000
<b>PROGRAMA 0002: PREVIDÊNCIA DE INATIVOS E PENSIONISTAS DO ESTADO - DPE/AM</b>		<b>23.967.000</b>
<b>AÇÃO 2862: ENCARGOS COM PESSOAL APOSENTADOS E PENSIONISTAS - FUNDO FINANCEIRO FFIN DEFENSORIA PUBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS (DPE)</b>		
FINALIDADE: Pagamento de Aposentadorias, pensões e outros benefícios devidos aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes da DPE.		
META FINANCEIRA DA AÇÃO (R\$)		23.055.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.500.100 - Recursos Não Vinculados de Impostos	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	10.216.000
	31900300 - Pensões	1.815.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária	1.352.000
1.500.121 - Recursos Não Vinculados de Impostos - FPE	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	1.136.000
	31900300 - Pensões	202.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária	169.000
1.501.160 - Recursos Não Vinculados de Impostos	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	2.270.000
	31900300 - Pensões	404.000
	31911300 - Obrigações Patronais Operação Intraorçamentária	338.000
1.801.261 - Recursos Vinculados ao RPPS - Fundo em Repartição (Plano Financeiro)	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	4.693.000
	31900300 - Pensões	460.000
<b>AÇÃO 2863: ENCARGOS COM PESSOAL APOSENTADOS E PENSIONISTAS - FUNDO PREVIDENCIÁRIO FPREV DEFENSORIA PUBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS (DPE)</b>		
FINALIDADE: Pagamento de Aposentadorias, pensões e outros benefícios devidos aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes da DPE.		
META FINANCEIRA DA AÇÃO (R\$)		912.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.800.262 - Recursos Vinculados ao RPPS - Fundo em Capitalização (Plano Previdenciário)	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	492.000
	31900300 - Pensões	420.000
<b>PROGRAMA 0002: PREVIDÊNCIA DE INATIVOS E PENSIONISTAS DO ESTADO - ALE/AM</b>		<b>5.154.000</b>
<b>AÇÃO 2521: ENCARGOS COM PESSOAL APOSENTADOS E PENSIONISTAS - FUNDO FINANCEIRO FFIN ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS (ALE)</b>		
FINALIDADE: Pagamento de Aposentadorias, pensões e outros benefícios devidos aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes da ALE.		
META FINANCEIRA DA AÇÃO (R\$)		5.153.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.801.261 - Recursos Vinculados ao RPPS - Fundo em Repartição (Plano Financeiro)	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	4.693.000
	31900300 - Pensões	460.000
<b>AÇÃO 2522: ENCARGOS COM PESSOAL APOSENTADOS E PENSIONISTAS - FUNDO PREVIDENCIÁRIO FPREV ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS</b>		
FINALIDADE: Pagamento de Aposentadorias, pensões e outros benefícios devidos aos servidores públicos do Estado do Amazonas e seus dependentes da ALE.		
META FINANCEIRA DA AÇÃO (R\$)		1.000
FONTE DE RECURSO	NATUREZA DE DESPESA	(R\$)
1.800.262 - Recursos Vinculados ao RPPS - Fundo em Capitalização (Plano Previdenciário)	31900100 - Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	1.000

## 15. PLANILHA DAS AÇÕES

OBJETIVO	META	AÇÕES
<b>OE 1 - Garantir o equilíbrio atuarial e a sustentabilidade financeira de longo prazo.</b>	META- 1.1 Alcançar a meta Atuarial e realizar auditorias anuais.	OE1.1.1.1 - Revisão Abrangente e Atualização da Política de Investimentos.
		OE1.1.1.2 - Estudo da relação Ativo x Passivo Atuarial (ALM).
		OE1.1.1.3 – Viabilizar estudos para implantar a Perícia Médica.
		OE1.1.1.4 – Reestruturar os procedimentos da Compensação Previdenciária.
	META - 1.2 Aperfeiçoar o controle de gastos e otimizar receitas previdenciárias.	OE1.1.2.1 - Implementação de um Programa de Otimização e Redução de Despesas Operacionais.
		OE1.1.2.2 - Prospecção e Otimização de Fontes de Receita Adicionais.
	META - 1.3 Fortalecer a integridade e transparência na gestão de investimentos.	OE1.1.3.1 - Elaboração e Implementação de um Código de Ética e Conduta Específico para Investimentos.
		OE1.1.3.2 - Aprimoramento dos Canais de Comunicação e Relatórios de Transparência de Investimentos.

OBJETIVO	META	AÇÕES
<b>OE 2 – Assegurar a excelência no atendimento, ampliar a transparência e disseminar a educação previdenciária.</b>	<b>META- 2.1 Fortalecimento da Imagem Institucional.</b>	OE2.2.1.1 - Consolidar presença digital.
		OE2.2.1.2 - Implementar campanhas de endomarketing.
		OE2.2.1.3 – Reavaliar e renovar o termo de parceria com a SEDUC
	<b>META- 2.2 Aperfeiçoar o modelo de atendimento digital e multicanal, com foco na experiência do segurado e na resolutividade das demandas.</b>	OE2.2.2.1 - Produção de conteúdo escrito e audiovisual.
		OE2.2.2.2 - Acompanhamento da pesquisa de satisfação.
		OE2.2.2.3 – Implantar o programa interno "<60"
		OE2.2.2.4 – Avaliar e auditar o sistema Agenda Folha
		OE2.2.2.5 – Implantar o procedimento do Diário Oficial na Amazonprev
		OE2.2.3.1 - Buscar parcerias para realizar palestras sobre educação financeira.

	META- 2.3 Promover campanhas de educação financeira e continuar a previdenciária.	OE2.2.3.2 - Revisar cartilha de Educação Previdenciária.
--	---	--

OBJETIVO	META	AÇÕES
<b>OE 3 - Modernizar processos, digitalizar serviços, fortalecer a governança e ampliar a responsabilidade socioambiental.</b>	3.1 Otimizar e integrar sistemas corporativos visando eficiência operacional e redução de retrabalho.	OE3.3.1.1 - Identificar processos passíveis de automação.
		OE3.3.1.2 - Mapeamento de processos passíveis de automação.
		OE3.3.1.3 – Implantar modelo de Home Office (Teletrabalho)
		OE3.3.1.4 - Implantar tratativas de importação PRODAM → SISPREV
	3.2 Ampliar ações de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.	OE3.3.2.1 - Ampliar ações do socioambiental.
		OE3.3.2.2 - Criar Relatório Anual de Sustentabilidade
	3.3 Fortalecer ainda mais o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).	OE3.3.3.1 - Executar plano anual de auditorias.
		OE3.3.3.2 - Capacitação contínua e Cultura da Qualidade.

OBJETIVO	META	AÇÕES
<b>OE 4 - Desenvolver e valorizar servidores, promover cultura de inovação e fortalecer competências institucionais.</b>	4.1 Executar programa contínuo de capacitação e desenvolvimento.	OE4.4.1.1 - Mapeamento e atualização contínua de competências.
		OE4.4.1.2 - Execução e acompanhamento Contínuo do PDC com Trilhas Específicas.
	4.2 Atualizar sistema de gestão por competências.	OE4.4.2.1 - Diagnóstico e levantamento de Competências Organizacionais.
		OE4.4.2.2 - Análise, Priorização e Plano de Ação para Desenvolvimento de Competências.
		OE4.4.2.3 – Estabelecer tratativas para Concurso Público da Amazonprev
	4.3 Estimular a cultura de inovação institucional.	OE4.4.3.1 - Modernização de infraestrutura e sistemas legados.
		OE4.4.3.2 - Ações de segurança.
		OE4.4.3.3 – Verificar se o gerador atende à demanda da instituição
		OE4.4.3.4 – Contratar e implantar o PCMSO e PGR.

OBJETIVO	META	AÇÕES
<b>Fortalecer o Sistema de Gestão da Qualidade, padronizar processos defasados, ampliar a conformidade legal e fortalecer a governança corporativa.</b>	5.1 Padronizar processos críticos e revisar procedimentos.	OE5.5.1.1 - Estruturar e formalizar os processos críticos do SGQ.
		OE5.5.1.2 - Capacitar e monitorar a aderência aos processos críticos padronizados.
	5.2 Fortalecer ainda mais práticas de compliance e integridade.	OE5.5.2.1 - Consolidar e monitorar o Programa de Integridade da Amazonprev.
		OE5.5.2.2 - Fortalecer a Gestão de riscos de Integridade.
	5.3 Garantir a governança e transparência decisória.	OE5.5.3.1 - Monitorar Relatórios e Atas do COFIN/CONAD/CODIR.
		OE5.5.3.2 - Revisar Processos Previdenciários.

## CONCLUSÃO

O Planejamento Estratégico 2026–2030 da Amazonprev consolida uma visão de futuro comprometida com a sustentabilidade previdenciária, a excelência na gestão pública e a modernização institucional. A partir de um processo colaborativo, envolvendo todas as áreas da entidade, foi possível revisar o ciclo anterior, identificar avanços, reconhecer desafios e estruturar um novo conjunto de objetivos, metas e ações alinhados às demandas atuais do sistema previdenciário e às expectativas da sociedade amazonense.

Este planejamento se fundamenta em pilares essenciais que são: o equilíbrio atuarial, a melhoria contínua dos processos, o fortalecimento da governança, a valorização de servidores e a ampliação da inovação — traduzidos em estratégias práticas e monitoráveis. A integração de ações do ciclo anterior reforça a continuidade administrativa e a maturidade institucional da Amazonprev, assegurando que resultados relevantes não se percam, mas se transformem em novos avanços.

O cenário previdenciário exige cada vez mais eficiência, transparência e responsabilidade, e a Amazonprev reafirma, com este plano, seu compromisso em responder de forma proativa a esses desafios. O PDCA, como metodologia central de monitoramento, garantirá o acompanhamento sistemático das entregas, assegurando ajustes necessários e a busca constante pela excelência.

Assim, o P.E. 2026–2030 não é apenas um documento de diretrizes, mas um instrumento vivo de gestão pública, que orientará decisões, fortalecerá a governança e promoverá melhorias duradouras na experiência do segurado e na sustentabilidade do regime próprio.

Com dedicação, trabalho integrado e foco em resultados, a Amazonprev segue avançando para um futuro mais moderno, eficiente e sustentável, reafirmando seu compromisso com servidores, aposentados e pensionistas do Estado do Amazonas.



Nenhuma parte deste documento poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, da AMAZONPREV.

---

Av. Visc. de Porto Alegre, 486 - Centro - Manaus/AM. Cep: 69010-125

Fone: (92) 3627-3400 - 3627-3401

Fale conosco / Ouvidoria: (92) 3627-3424

[www.amazonprev.am.gov.br](http://www.amazonprev.am.gov.br)

E-mail: [amazonprev@amazonprev.am.gov.br](mailto:amazonprev@amazonprev.am.gov.br)