

**Prefeitura de Goiânia**

Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia  
Gabinete da Presidência

**PORTARIA Nº 612, DE 29 DE MAIO DE 2026**

**A PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA (GOIANIAPREV)**, à vista do contido no processo SEI nº 26.20.000000293-8 e no uso das atribuições legais que lhe são conferidas através do Art. 12, da Lei Complementar nº 312, de 28/09/2018, que reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS dos servidores públicos do Município de Goiânia, e do Art. 7º e incisos do Regimento Interno do GOIANIAPREV, aprovado por meio do Decreto nº 304, de 19 de janeiro de 2021, e

Considerando as competências do Conselho Municipal de Previdência (CMP) do GOIANIAPREV, estabelecidas no Art. 11 da Lei Complementar Municipal nº 312/2018, e

Considerando o disposto na Resolução nº 13, de 16/04/2026, do Conselho Municipal de Previdência (CMP), publicada na Edição nº 8771, de 05/05/2026, do DOM Eletrônico,

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o **Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia (GOIANIAPREV)** para os exercícios de 2026/2030, na forma do Anexo Único desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Goiânia, 29 de maio de 2026.

**CAROLINA ALVES LUIZ PEREIRA**

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Alves Luiz Pereira, Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia**, em 29/05/2026, às 16:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://www.goiania.go.gov.br/sei> informando o código verificador **10378198** e o código CRC **CE23C3D1**.

Avenida B, nº 155 -  
- Bairro Setor Oeste  
CEP Goiânia-GO



PREFEITURA  
**GOIÂNIA**  
GESTÃO QUE RESOLVE

Instituto de Previdência dos  
Servidores do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2026-2030

Presidente:

Carolina Alves Luiz Pereira

Chefe de Gabinete:

Frederico Fernandes Uchôa

Grupo de Trabalho (Planejamento):

Luis Fernando Xavier de Souza

Paulo Roberto Carrion de Sousa

Susie Moizés Galvão Campos

Valéria Soares Brito

[www.goianiaprev.go.gov.br](http://www.goianiaprev.go.gov.br)

Avenida B, nº 155,  
Setor Oeste, CEP 74110-030  
Goiânia/GO

**GOIÂNIA-GO**  
**2026**



Instituto de Previdência dos  
Servidores do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

## SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	3
<b>2 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL</b> .....	4
2.1 Organograma.....	4
2.2 Estrutura Organizacional.....	5
<b>3 DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS</b> .....	6
<b>4 OBJETIVOS</b> .....	7
4.1 Objetivo Geral.....	7
4.2 Objetivos Específicos.....	7
<b>5 METODOLOGIA</b> .....	7
<b>6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> .....	10
<b>7 MAPA ESTRATÉGICO</b> .....	11
<b>8 INDICADORES E METAS</b> .....	12
<b>9 CONCLUSÃO</b> .....	15

## 1 APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta fundamental para o fortalecimento e a modernização da gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Em um cenário de constantes mudanças legislativas, desafios atuariais e exigências crescentes de transparência e eficiência, o planejamento torna-se indispensável para orientar as ações do instituto em direção à sustentabilidade e à boa governança.

Por meio deste instrumento de planejamento de longo prazo, no ciclo de 2026-2030, o GOIANIAPREV define sua missão, visão e valores, estabelece objetivos e metas que orientem as atividades do Instituto, partindo do diagnóstico da situação atual e da projeção de cenários futuros.

Para ser eficaz, deverá envolver esforço organizacional contínuo, análise do ambiente interno e externo, definição de estratégias concretas, integração entre setores e monitoramento constante das ações, garantindo que os objetivos institucionais sejam alcançados de forma eficiente. Essa prática permite que as decisões sejam tomadas com base em dados e análises, promovendo maior eficiência na utilização dos recursos públicos e assegurando o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.

Além de direcionar os esforços da gestão, o planejamento estratégico contribui para o fortalecimento institucional, a melhoria dos processos internos e a valorização das pessoas envolvidas na administração previdenciária. Ele favorece a integração entre as áreas, o alinhamento de metas e o engajamento de servidores, alta direção e conselheiros, visando garantir a sustentabilidade previdenciária de forma transparente e eficiente.

Assim, o Planejamento Estratégico se consolida como um instrumento essencial para que os RPPS enfrentem desafios, antecipem riscos e construam um futuro pautado na responsabilidade, na inovação e na excelência na gestão pública.

Desse modo, o presente documento busca assegurar a efetividade das atividades da unidade gestora do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Goiânia (GOIANIAPREV), em conformidade com a Lei Orçamentária Anual (LOA) e a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) do Município de Goiânia.

## 2 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL

O Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Goiânia (GOIANIAPREV) é regido pela Lei Complementar nº 312, de 28 de setembro de 2018, integrante da administração indireta da Prefeitura de Goiânia, dotado de autonomia administrativa, patrimonial, contábil e financeira, no cumprimento de suas obrigações de previdência social, e tem por finalidade gerir o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores (RPPS) do Município de Goiânia, vinculando-se, para fins de controle finalístico, à Secretaria Municipal de Administração (SEMAD).

É uma entidade autárquica pertencente aos quadros da Administração Pública Municipal de Goiânia, cuja finalidade, na condição de unidade gestora, consiste na administração, no gerenciamento e na operacionalização do Regime Próprio, incluindo a arrecadação e a gestão do Fundo Financeiro (FUNFIN) e do Fundo Previdenciário (FUNPREV), bem como a concessão, o pagamento e a manutenção dos benefícios previdenciários.

### 2.1 Organograma

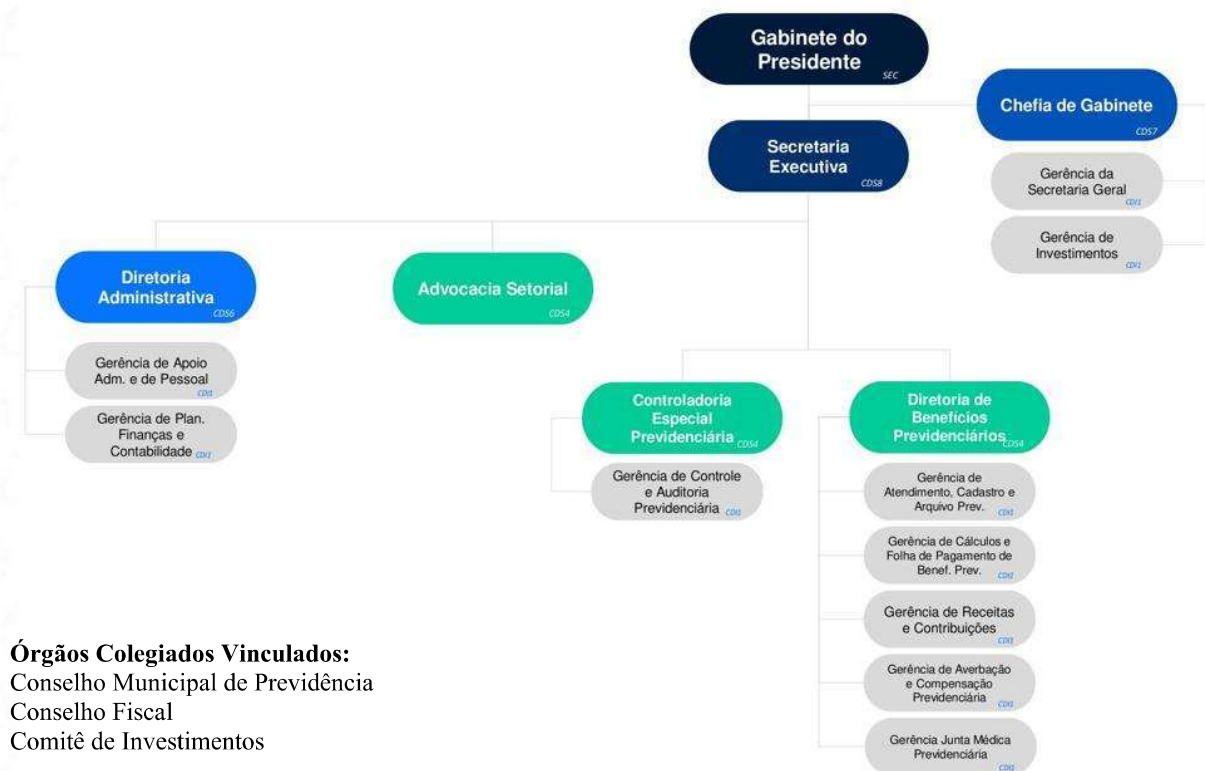


Figura 1 – Organograma do GOIANIAPREV



Instituto de Previdência dos  
Servidores do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

## **2.2 Estrutura Organizacional**

### **1. Presidente**

#### **1.1. Secretário Executivo**

#### **1.2. Chefe de Gabinete**

1.2.1. Gerente da Secretaria-Geral

1.2.2. Gerente de Investimentos

#### **1.3. Diretor Administrativo**

1.3.1. Gerente de Apoio Administrativo e de Pessoal

1.3.2. Gerente de Planejamento, Finanças e Contabilidade

#### **1.4. Chefe da Advocacia Setorial**

#### **1.5. Diretor de Benefícios Previdenciários**

1.5.1. Gerente de Atendimento, Cadastro e Arquivo Previdenciário

1.5.2. Gerente de Cálculos e Folha de Pagamento de Benefícios Previdenciários

1.5.3. Gerente de Receitas e Contribuições

1.5.4. Gerente de Averbação e Compensação Previdenciária

1.5.5. Gerente da Junta Médica Previdenciária

#### **1.6. Controlador Especial Previdenciário**

1.6.1. Gerente de Controle e Auditoria Previdenciária

### **2. Órgãos Colegiados Vinculados:**

2.1. Conselho Municipal de Previdência

2.2. Conselho Fiscal

2.3. Comitê de Investimentos

### 3 DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS

As diretrizes organizacionais do GOIANIAPREV são:



Figura 2 – Diretrizes Organizacionais do GOIANIAPREV

O planejamento estratégico do GOIANIAPREV, visa assegurar, por meio de diretrizes e objetivos, a gestão eficiente, sustentável e transparente dos benefícios previdenciários dos servidores municipais, promovendo o equilíbrio financeiro e atuarial e garantindo a excelência dos serviços prestados aos segurados e beneficiários.

## 4 OBJETIVOS

A gestão estratégica trata em primeiro lugar da formulação de métodos que determinem rumos ou formas de atingir objetivos. Essas estratégias são reunidas no planejamento que deve ser implementado e controlado.

### 4.1 Objetivo Geral

Promover a excelência na gestão do GOIANIAPREV, por meio de práticas eficientes, transparentes e sustentáveis, garantindo solidez institucional, valorização dos segurados e confiança contínua da sociedade.

### 4.2 Objetivos Específicos

- Realizar diagnóstico organizacional participativo, identificando gargalos e oportunidades de melhoria;
- Promover a melhoria contínua e a capacitação técnica das equipes;
- Revisar missão, visão e estratégias, alinhando-as ao contexto institucional e às exigências normativas;
- Integrar o planejamento estratégico às peças orçamentárias municipais (LOA, LDO e PPA).
- Estimular a cultura de resultados, com metas claras e mensuráveis. Fortalecer a transparência, a governança e a comunicação com os segurados.

## 5 METODOLOGIA

Levantando iniciativas através de metodologias que proporcionem definir as metas estratégicas com embasamento e foco na priorização para alcançar a visão e missão da organização, seguem abaixo as ferramentas e metodologias de gestão estratégica adotadas:

**Matriz SWOT:** Ferramenta que examina o ambiente interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças) buscando encontrar oportunidades de melhoria e otimização do desempenho. Utilização: Entender a realidade da organização e servir como ponto de partida para planejar estratégias.



Figura 3 – Análise SWOT do GOIANIAPREV

**Balanced Scorecard (BsC):** Metodologia que tem como princípio a medição do desempenho e a definição de estratégias para o planejamento por meio de perspectivas. Utilização: Mensurar e gerenciar as iniciativas que servirão no progresso para alcançar as metas e objetivos do Instituto.

Levantando iniciativas com metodologias de qualidade, através do BSC são levados em consideração as seguintes perspectivas da gestão estratégica para a formação de indicadores estratégicos:



Figura 4 – Perspectiva BSC GOIANIAPREV

- **Sustentabilidade Financeira e Atuarial:** Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial.
- **Segurados e beneficiários:** Aprimorar o atendimento, comunicação, transparência e tempestividade na concessão de benefícios.
- **Processos Internos:** Modernizar rotinas e padronizar fluxos.
- **Educação Previdenciária:** Definir ações que visem o aperfeiçoamento dos servidores.
- **Regulação e Conformidade:** Fortalecer a governança institucional e assegurar plena conformidade às normas e exigências dos órgãos de controle externo, promovendo transparência, integridade e credibilidade na gestão previdenciária.

## 6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Em um instrumento de planejamento, os Objetivos Estratégicos (OE) são metas de longo prazo que orientam a direção e as principais escolhas do Instituto, conectando as ações do dia a dia à sua missão e à sua visão de futuro. Eles descrevem os resultados estratégicos que se pretende alcançar no prazo de 5 (cinco) anos, servindo como guia para a tomada de decisões, a priorização de recursos e a definição de indicadores e metas.

Os Objetivos Estratégicos (OE) do GOIANIAPREV foram estabelecidos com base no diagnóstico situacional, por meio da Análise SWOT (ambiente interno e externo), e alinhados às perspectivas do Balanced Scorecard (BSC).

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS X PERSPECTIVAS

SEGURADOS E BENEFICIÁRIOS	SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E ATUARIAL
OE1: Fortalecer o relacionamento e a comunicação com os segurados;	OE1: Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial;
OE2: Assegurar qualidade e tempestividade na concessão de benefícios.	OE2: Reduzir o risco jurídico e financeiro do contencioso previdenciário;
	OE3: Assegurar a gestão consistente dos recursos previdenciários e a regularidade dos repasses das contribuições devidas ao RPPS;
	OE4: Elevar a eficiência na recuperação dos créditos financeiros de compensação previdenciária;
	OE5: Gerir com eficiência os recursos garantidores do RPPS.
EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	PROCESSOS INTERNOS
OE1: Promover ações de educação previdenciária contínua.	OE1: Modernizar e padronizar processos internos por meio da implementação de sistemas automatizados.
REGULAÇÃO E CONFORMIDADE	
OE1: Assegurar regularidade previdenciária, governança sólida e credibilidade perante os órgãos de controle e os segurados.	



## 7 MAPA ESTRATÉGICO

A seguir, temos a apresentação do mapa estratégico do GOIANIAPREV, uma representação visual que descreve, de forma lógica e integrada, como a estratégia do Instituto será executada para alcançar seus objetivos de longo prazo.



Figura 5 – Mapa Estratégico do GOIANIAPREV

O mapa estratégico é uma ponte entre a estratégia e a execução, permitindo que todos compreendam claramente o que deve ser feito, por que e como, garantindo maior coerência e foco no planejamento organizacional.

## 8 INDICADORES E METAS

Os indicadores estratégicos buscam medir a essência do objetivo estratégico e focar nas prioridades da organização, bem como manter a relação de causa-efeito do mapa estratégico.

Uma vez definidos e/ou revisados os **objetivos estratégicos** são estabelecidos e/ou revisados os **indicadores e metas**, para o **monitoramento do desempenho da estratégia**.

Os indicadores e metas são propostos pelos coordenadores, gerentes e diretores juntamente com suas equipes, e validados pelo Gabinete da Presidência, podendo ser revisados ao longo do ano.

As ações necessárias para o alcance das metas serão traçadas, realizadas e acompanhadas de forma contínua pelas Coordenações, Gerências e respectivas Diretorias.

A apuração dos resultados do Planejamento Estratégico será realizada pelo Gabinete da Presidência, por meio da Comissão designada, na periodicidade estabelecida no Plano de Ação a seguir, sendo os resultados consolidados e encaminhados ao Conselho Fiscal (CF) para fins de acompanhamento e fiscalização, visando assegurar o cumprimento deste planejamento estratégico e, posteriormente, submetidos à ciência e deliberação do Conselho Municipal de Previdência (CMP).

Para cada Objetivo Estratégico (OE) foram estabelecidos Indicadores de Desempenho e Metas, com o objetivo de medir o alcance desses objetivos, conforme descrição no quadro a seguir.



Instituto de Previdência dos  
Servidores do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO GOIANIAPREV 2026-2030**

Perspectiva	Grande área (PRÓ-GESTÃO)	Objetivos Estratégicos	Nome do Indicador	Unidade de Medida	Polaridade	Fórmula	Setor Responsável	Responsável pela Coleta	Periodicidade de Apuração	Meta do Indicador				
										2025	2027	2028	2029	2030
<b>Segurados e Beneficiários</b> (Aprimorar o atendimento, comunicação, transparência e tempestividade na concessão de benefícios)	Atendimento	Fortalecer o relacionamento e a comunicação com os segurados	Percentual de satisfação dos segurados e beneficiários do GOIANIAPREV	%	Quanto maior melhor	(Número de respostas "satisfeito" e "muito satisfeito" ÷ Número total de respostas válidas da pesquisa de satisfação) x 100	GERACA	GERACA	Semestral	≥ 90% de satisfação	≥ 92%	≥ 93%	≥ 94%	≥ 95%
			Benefícios	Percentual de redução do tempo de tramitação do processo de concessão de benefícios	%	Quanto maior melhor	(soma dos dias de tramitação dos processos de aposentadoria / total de processos de aposentadoria)	CHEGAB SECGER, DIRBEN, CEPREV, DIRADM, GERACA, GERACP.	GERFOL	Semestral	≥ 10% de redução em relação à linha de base	≥ 15% de redução em relação à linha de base	≥ 20% de redução em relação à linha de base	Manter redução ≥ 30% em relação à linha de base
	Financeiro	Assegurar o equilíbrio financeiro	Taxa de Cobertura de Benefícios	%	Quanto maior melhor	(Receitas de contribuições previdenciárias/Despesa com pagamento de benefícios) x 100	GERPFC	Assessoria atuarial	Anual	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%
			Índice de Equilíbrio Financeiro	%	Quanto maior melhor	(Receitas-Despesas/Receitas)x100	GERPFC	Assessoria atuarial	Anual	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%
<b>Sustentabilidade Financeira e Atuarial</b> (Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial)	Atuarial	Assegurar o equilíbrio atuarial	Percentual de redução do déficit atuarial	%	Quanto maior melhor	(Déficit anterior-Déficit atual /Déficit anterior)x100	CHEGAB	Assessoria atuarial	Anual	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%
			Índice de Aderência ao Plano de Custeio Previdenciário (Receita)	%	Quanto maior melhor	(Valor efetivamente arrecadado conforme o plano de custeio/valor atuariamente previsto no plano de custeio) x 100	CHEGAB	Assessoria atuarial	Anual	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%
			Índice de Aderência ao Plano de Custeio Previdenciário (Despesa)	%	Quanto menor melhor	(Valor efetivamente gasto conforme o plano de custeio/valor atuariamente previsto no plano de custeio) x 100	CHEGAB	Assessoria atuarial	Anual	≤ 100%	≤ 100%	≤ 100%	≤ 100%	≤ 100%
			Índice de Aderência ao Fluxo Atuarial da Dívida Ativa – art. 63 da LC nº 312/2018.	%	Quanto maior melhor	(Valor do fluxo da dívida ativa efetivamente aportado no período/Valor do fluxo da dívida ativa atuariamente projetado para o período)x100	CHEGAB	Assessoria atuarial	Anual	≥ 100% da arrecadação prevista para o período	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%
Investimentos	Gerir com eficiência os recursos garantidores	Crescimento da Carteira de Investimentos	Índice de Implementação do Plano de Equacionamento Atuarial	%	Quanto maior melhor	(Medidas do plano efetivamente implementadas/Total de medidas previstas no plano)x100	CHEGAB	Assessoria atuarial	Anual	100% das medidas implementadas para o período	100%	100%	100%	100%
			Investimentos	Índice de Implementação do Plano de Equacionamento Atuarial	%	Quanto maior melhor	(Valor da carteira no final do período - Valor da carteira no início do período/Valor da carteira no início do período) x 100	GERINV	GERINV	Anual	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%	≥ 0%
			Cumprimento da meta atuarial da Carteira	%	Quanto maior melhor	(Rentabilidade da carteira/Meta atuarial) x100	GERINV	GERINV	Anual	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%



Instituto de Previdência dos  
Servidores do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

**Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Goiânia  
GOIANIAPREV**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO GOIANIAPREV 2026-2030**

Perspectiva	Grande Área (PRÓ-GESTÃO)	Objetivos Estratégico	Nome do Indicador	Unidade de Medida	Polaridade	Fórmula	Setor Responsável	Responsável pela Coleta	Meta do Indicador					
									2026	2027	2028	2029	2030	
<b>Sustentabilidade Financeira e Atuarial</b> (Assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial)	Jurídico	Reduzir o risco jurídico e financeiro do contencioso previdenciário	Percentual de cálculos judiciais cumpridos no prazo	%	Quanto maior melhor	(Quantidade de processos encaminhados pela PEP/ quantidade de processos devolvidos no prazo)*100	PGM, DIRBEN, GERFOL, CEPREV, GERCAP	PEP	Semestral	100%	100%	100%	100%	100%
		Assegurar a gestão consistente dos recursos previdenciários e a regularidade dos repasses das contribuições devidas ao RPPS	Índice de Efetividade do Repasse Previdenciário	%	Quanto maior melhor	(Número de competências com repasse integral, temporário e conciliado/ Total de competências analisadas no período)*100	DIRBEN, GERRCO, DIRADM, GERPFC	GERRCO	Annual	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Educação Previdenciária</b> (Definir ações que visem o aperfeiçoamento dos servidores)	Administrativa	Elevar a eficiência na recuperação dos créditos financeiros de compensação previdenciária	Índice de eficiência de encaminhamento de processos elegíveis a compensação previdenciária ao COMPREV	%	Quanto maior melhor	Quantidade de processos remetidos ao COMPREV/Quantidade total de processos recebidos, elegíveis a compensação)*100	GERACP e GERRCO	GERACP	Semestral	100%	100%	100%	100%	100%
		Promover ações de educação previdenciária contínua	Percentual de execução anual do Plano de Capacitação	%	Quanto maior melhor	(Quantidade de ações de capacitação executadas no período + Quantidade total de ações de capacitação previstas no Plano) x 100	DIRADM, GERAPO, Coordenação Goiâniaprev Educa	Coordenação Goiâniaprev Educa	Annual	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Processos Internos</b> (Modernizar rotinas, padronizar fluxos)	Tecnologia da Informação	Modernizar e padronizar os processos internos por meio da implementação integral de sistemas automatizados	Percentual de implantação dos sistemas automatizados de modernização da gestão (Prova de vida digital e Sistema de Arrecadação)	%	Quanto maior melhor	(Etapas concluídas / Total de etapas previstas) x 100	DIRADM/TI	TI	Semestral	100%	100%	100%	100%	100%
		Assegurar regularidade previdenciária, governança sólida e credibilidade perante os órgãos de controle e os segurados	Percentual de manutenção de regularidade previdenciária – CRP	%	Quanto maior melhor	(Quantidade de critérios atendidos no extrato de regularidade previdenciária + Quantidade total de critérios exigidos no extrato) x 100	CHEGAB, GERINV, GERACP, GERRCO	CHEGAB, GERINV, GERACP, GERRCO	Annual	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Regulação e Conformidade</b> (Fortalecer a governança institucional e assegurar plena conformidade às normas e exigências dos órgãos de controle externo, promovendo transparência, integridade e credibilidade na gestão previdenciária)			Percentual de requisitos do Pró-Gestão atendidos para o nível pretendido	%	Quanto maior melhor	(Total de ações realizadas/ Total de ações previstas) x 100	Todo GOIANIAPREV	Coordenação do Pró-Gestão RPPS	Annual	100% dos requisitos obrigatórios do nível pretendido	100%	100%	100%	100%

## 9 CONCLUSÃO

O Planejamento Estratégico do GOIANIAPREV para o ciclo 2026–2030 será objeto de revisões e atualizações periódicas, realizadas anualmente, de forma a acompanhar as transformações institucionais, as novas demandas dos segurados e as diretrizes estabelecidas na Lei Orçamentária Anual (LOA) e demais instrumentos de planejamento do Município. A cada ciclo anual, o planejamento será revisado, permitindo a incorporação de novas diretrizes, tecnologias e práticas inovadoras que reforcem a sustentabilidade do RPPS e a confiança da sociedade na administração pública municipal.

Essa prática contínua de monitoramento e aperfeiçoamento assegura que o planejamento permaneça coerente, adaptável e alinhado às prioridades da administração pública, permitindo que o Instituto antecipe cenários e responda de forma eficiente às mudanças do ambiente previdenciário, econômico e social.

A implementação desse planejamento estratégico constitui-se em um conjunto de ferramentas gerenciais fundamentais para o alcance dos objetivos de desempenho institucional. Ele proporciona à gestão uma visão de longo prazo, possibilitando antecipar desafios, reduzir riscos e identificar oportunidades de melhoria em processos, políticas e serviços. Além disso, favorece o fortalecimento da comunicação interna e externa, o alinhamento entre setores e a construção de uma cultura institucional voltada para resultados e inovação.

Por meio dessa visão integrada, o Instituto reafirma o compromisso com a modernização da gestão previdenciária, a eficiência administrativa e a valorização dos servidores públicos. Mais do que um instrumento técnico, trata-se de um norte orientador para a tomada de decisões e o aperfeiçoamento contínuo da governança. Assim, o GOIANIAPREV consolida-se como uma instituição sólida, transparente e comprometida com o futuro previdenciário dos servidores de Goiânia.

**CAROLINA ALVES LUIZ PEREIRA**  
Presidente



Instituto de Previdência dos  
Servidores do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Goiânia  
**GOIANIAPREV**

**Prefeito**

Sandro Mabel

**Presidente**

Carolina Alves Luiz Pereira

**Secretário Executivo****Chefe de Gabinete da Presidência**

Frederico Fernandes Uchôa

**Gerente da Secretaria-Geral**

Paulo Cesar de Melo

**Gerente de Investimentos**

Isabel Alves do Nascimento

**Diretor Administrativo**

Paulo Roberto Carrion de Sousa

**Gerente de Apoio Administrativo e de Pessoal**

Daniele Silva de Castro

**Gerente de Planejamento, Finanças e Contabilidade**

Wesley Marcos de Souza Teles

**Chefe da Advocacia Setorial**

Tarcísio Bernardino de Souza Pinto

**Diretor de Benefícios Previdenciários****Gerente de Atendimento, Cadastro****e Arquivo Previdenciário**

Kelle Moreira dos Santos Proto

**Gerente de Cálculos e Folha de Pagamento de Benefícios  
Previdenciários**

Carlos Murilo de Carvalho

**Gerente de Receitas e Contribuições**

Luana Pereira da Silva

**Gerente de Averbação e Compensação Previdenciária**

Jerri Adriani de Oliveira

**Gerente da Junta Médica Previdenciária****Controladora Especial Previdenciária**

Lorena Fidelis de Castro

**Gerente de Controle e Auditoria Previdenciária**

Kleber Ricardo Pereira Luz Azeredo

**Procuradora Especializada Previdenciária**

Vivian Mantovani Battaglin Ferreira

Eliane Pires Araújo (em substituição)

**Assessor Jurídico da Presidência**

Luis Fernando Xavier de Souza

**Assessora da Presidência e Coordenadora  
dos GTPs Planejamento e CRP**

Susie Moizés Galvão Campos

**Assessora de Tecnologia da Informação**

Sheila da Silva Araújo

**Assessora da Presidência e Secretária do  
GTP Pró-Gestão RPPS**

Valéria Soares Brito

**Coordenadora do GTP Pró-Gestão RPPS**

Alexandra Alves de Carvalho Maia