

GOIASPREV



**Programa de Compliance Público
Goiás Previdência
GOIASPREV**

**Estabelecimento do Escopo, Contexto, Critérios
Gestão de Riscos**

Goiânia, fevereiro de 2026.(Retificação)



Comitê Setorial:

Gilvan Cândido da Silva

Presidente

José Antônio Cappareli Vieira Borges

Chefe de Gabinete

Marcos Medeiros da Silva

Diretor de Gestão Integrada

Milena Guilherme Dias

Diretora de Previdência

Cel. Cláudio Danilo Moura Braga

Diretor de Militares

Leonardo Lúcio Barbosa Ferreira

Diretor de Gestão de Ativos e Passivos

Escritório de Compliance:

Adriana Jesus Silva Batista

Técnica de Gestão Governamental

Lilyane Christine Pereira Rodrigues

Gestora Jurídica

Roberta Grazielle Roque Crispim

Analista de Gestão Governamental



HISTÓRICO DAS VERSÕES

ANO	VERSÃO	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL
2019	01	Análise do contexto, definição do escopo e critérios para a implantação da gestão de riscos.	Fábio Resende Martins
2025	02	Atualização do documento para o novo contexto e adequar a nova estrutura organizacional da GOIASPREV, definida pela Lei 21.792/2023, regulamentada pelo Decreto 10.218/2023.	Escritório de Compliance do PCP (Portaria nº 606/2025 - GAB - D.O.E. nº 24.520/25) Adriana Jesus Silva Batista Lilyane Christine Pereira Rodrigues Roberta Grazielle Roque Crispim



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. DEFINIÇÃO DO ESCOPO	5
3. CONTEXTO INTERNO E EXTERNO.....	7
3.1. Estrutura Administrativa da GOIASPREV	9
3.2 Planejamento Estratégico da Goiasprev 2025-2029	11
3.2.1 Mapa Estratégico.....	13
3.2.2 Escopo da Gestão de Riscos X Objetivos Estratégicos:.....	13
3.2.3 Partes interessadas internas e externas (Stakeholders):	14
3.3 Principais Legislações que regulam a Goiás Previdência:.....	15
3.4 Quantitativo de servidores:	17
3.5 Execução orçamentária e financeira	17
3.6 Análise SWOT (ambiente interno e externo)	17
4. DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE RISCOS:.....	19
4.1 Critérios de probabilidade:	19
4.2 Critérios de impacto:	20
4.3 Matriz de nível de risco.....	20
4.4 Apetite a risco e Tolerância a Risco	21
5. IDENTIFICAÇÃO DOS NÍVEIS DE AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE	23



1. INTRODUÇÃO

O Programa de Compliance Público, instituído pelo Decreto nº 9.406/2019, no âmbito do Poder Público do Estado de Goiás, é definido como o conjunto de procedimentos e estruturas destinados a assegurar a conformidade dos atos de gestão com padrões morais e legais, bem como garantir o alcance dos resultados das políticas públicas e a satisfação dos cidadãos, fomentando a ética, a transparência, a responsabilização e a gestão de riscos.

Sendo assim, a gestão de riscos é um dos eixos do Programa, e o presente documento tem como objetivo delimitar o escopo, conhecer o contexto e definir os critérios de riscos, de tal forma a personalizar o processo de gestão de riscos da Goiás Previdência (GOIASPREV), o que garantirá uma avaliação de riscos eficaz e um tratamento apropriado para os riscos identificados.

A primeira etapa deste documento consiste em uma delimitação clara do escopo onde será implantada a gestão de riscos, considerando os objetivos estratégicos e operacionais e alinhá-los aos objetivos organizacionais.

Em seguida, será feita uma análise do contexto interno e externo que afeta o alcance dos objetivos estratégicos da organização e, por fim, serão definidos os critérios que a gestão de riscos deverá seguir durante todo o processo.

2. DEFINIÇÃO DO ESCOPO

A Gestão de Riscos, operacionalizada mediante as matrizes de riscos gerencial e estratégica, já foi implantada nas seguintes unidades administrativas:



Unidade administrativa com Gestão de Riscos já implementada (26) Decreto nº 10.218/2023
Chefia de Gabinete
Procuradoria Setorial
Gerência de Processos Administrativos
Gerência do Contencioso
Comunicação Setorial
Assessoria Estratégica
Gerência de Análise de Inatividade
Gerência de Governança Corporativa
Gerência da Secretaria-Geral
Diretoria de Gestão Integrada
Gerência de Gestão e Finanças
Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
Gerência de Compras e Apoio Administrativo
Gerência de Tecnologia
Gerência de Contabilidade
Gerência de Folha de Pagamento de Benefícios
Gerência de Cadastro, Auditoria e Junta Médica Previdenciária
Gerência de Pensão e Direitos de Civis
Gerência de Concessão de Aposentadoria
Gerência de Cálculos
Gerência de Inatividade de Militares
Gerência de Pensão e Direitos de Militares
Gerência de Investimentos
Gerência de Atuária e Dados Previdenciários
Gerência de Compensação Previdenciária



3. CONTEXTO INTERNO E EXTERNO

A GOIASPREV foi criada por meio da Lei Complementar nº 66, de 27 de janeiro de 2009, com a finalidade de gerir o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos - RPPS - e o então Regime Próprio de Previdência dos Militares - RPPM - do Estado de Goiás.

Surgiu em decorrência da extinção da Diretoria de Previdência do, à época, Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores Públicos do Estado de Goiás (IPASGO), momento em que os serviços previdenciários foram separados dos serviços relativos ao plano de saúde dos servidores. Com a alteração, o Estado de Goiás segregou, em entidades específicas, as atividades de saúde (IPASGO) e as relativas à previdência do servidor (GOIASPREV).

Integrante da administração indireta do Estado de Goiás, a GOIASPREV é a entidade gestora única do RPPS/GO e do atual Sistema de Proteção Social dos Militares (SPSM/GO) do Estado de Goiás, estabelecida como autarquia dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, com sede e foro na cidade de Goiânia.

O RPPS/GO encontra-se regulamentado na Lei Complementar nº 161, de 30 de dezembro de 2020, na qual estão definidos critérios, procedimentos e requisitos para a concessão, a manutenção, o pagamento e o custeio dos benefícios previdenciários conferidos aos segurados e aos respectivos dependentes, bem como define as formas de financiamento e institui medidas para viabilização do seu equilíbrio financeiro e atuarial.

Igualmente gerido pela GOIASPREV, o SPSM/GO, conceituado como o conjunto integrado de direitos, serviços, remuneração de inatividade e pensão militar, de caráter solidário e contributivo, tem suas disposições definidas na Lei nº 20.946, de 30 de dezembro de 2020.

A GOIASPREV vem ampliando significativamente sua missão institucional e, em especial, após a reforma previdenciária (Emenda Constitucional nº 103/2019 e Emenda Constitucional Estadual nº 65/2019) e o advento da Lei Complementar nº



167/2021 (que regulamenta a unificação na GOIASPREV dos benefícios previdenciários dos demais Poderes e Órgãos Governamentais Autônomos do Estado de Goiás).

Vale dizer que, em 2016, a GOIASPREV buscou a efetivação da centralização da gestão do RPPS/GO, quando da assinatura de um termo de cooperação técnica, firmado entre os Poderes e os Órgãos Governamentais Autônomos do Estado de Goiás.

E, com a referida lei complementar (167/2021), tornou-se obrigatório que a GOIASPREV seja, de fato, ainda que por gerenciamento indireto (orientação, coordenação e recebimento mensal dos respectivos documentos financeiros e contábeis), a entidade gestora única do Estado de Goiás, responsável por concentrar as competências relativas à análise, concessão, pagamento e manutenção dos benefícios previdenciários de todos os servidores e membros dos Poderes e Órgãos Governamentais Autônomos.

A GOIASPREV atinge um público de aproximado de 140 mil segurados e beneficiários, incluindo todos os Poderes e Órgãos Governamentais Autônomos, dentre ativos, inativos e pensionistas (civis e militares).

O total de benefícios pagos pelos Fundos Financeiros do RPPS/GO e do SPSM/GO no 2º semestre de 2024 foi de R\$ 4.246.148.626,49.

A Autarquia tem fundamental importância no processo de renovação do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP, a cada 180 dias, devendo cumprir 7 (sete) macro critérios e 25 (vinte e cinco) critérios obrigatórios para que ocorra sua emissão.

O CRP é um documento fornecido pelo Ministério da Previdência Social que atesta o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998 e Portaria MTP nº 1.467/2022, pelo regime próprio de previdência social de um Estado, do Distrito Federal ou de um Município, ou seja, atesta que o Ente Federativo segue normas de boa gestão, de forma a assegurar o pagamento dos benefícios previdenciários aos seus segurados.

Importante destacar que, em caso de não renovação, o Estado fica impedido de receber transferências voluntárias de recursos da União; de celebrar acordos, contratos, convênios ou ajustes, bem como receber empréstimos, financiamentos,



avais e subvenções em geral de órgãos ou entidades da Administração direta e indireta da União. O Estado ainda fica impedido de contrair empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais.

A GOIASPREV, enquanto unidade gestora do RPPS/GO e do SPSM/GO, busca a viabilização do equilíbrio financeiro e atuarial, de forma a observar os critérios definidos para as renovações periódicas do CRP além do esforço contínuo nas boas práticas de governança e gestão dos recursos previdenciários.

3.1. Estrutura Administrativa da GOIASPREV

A Lei nº 21.792, de 16 de fevereiro de 2023, publicada no Diário Oficial do Estado nº 23.984, dos mesmos dia e mês, estabeleceu a atual organização administrativa básica do Poder Executivo (Figura 01).

Por consequência, o Decreto nº 10.218/23 trouxe sua regulamentação, criando, em seu anexo I, a nova estrutura administrativa da Goiás Previdência - GOIASPREV.

A atual estrutura buscou atender às necessidades atuais da Autarquia, por meio da criação de algumas unidades administrativas, além de realocações de gerências, bem como alterações de nomenclaturas, para melhor adequação às competências legais e regulamentares da Autarquia, advindas da Reforma Previdenciária, da instituição do Fundo Previdenciário e da consolidação da unidade gestora única de previdência do Estado de Goiás, assim como para a garantia das renovações periódicas do CRP, situação que se mostra absolutamente sensível com a estrutura atual existente.

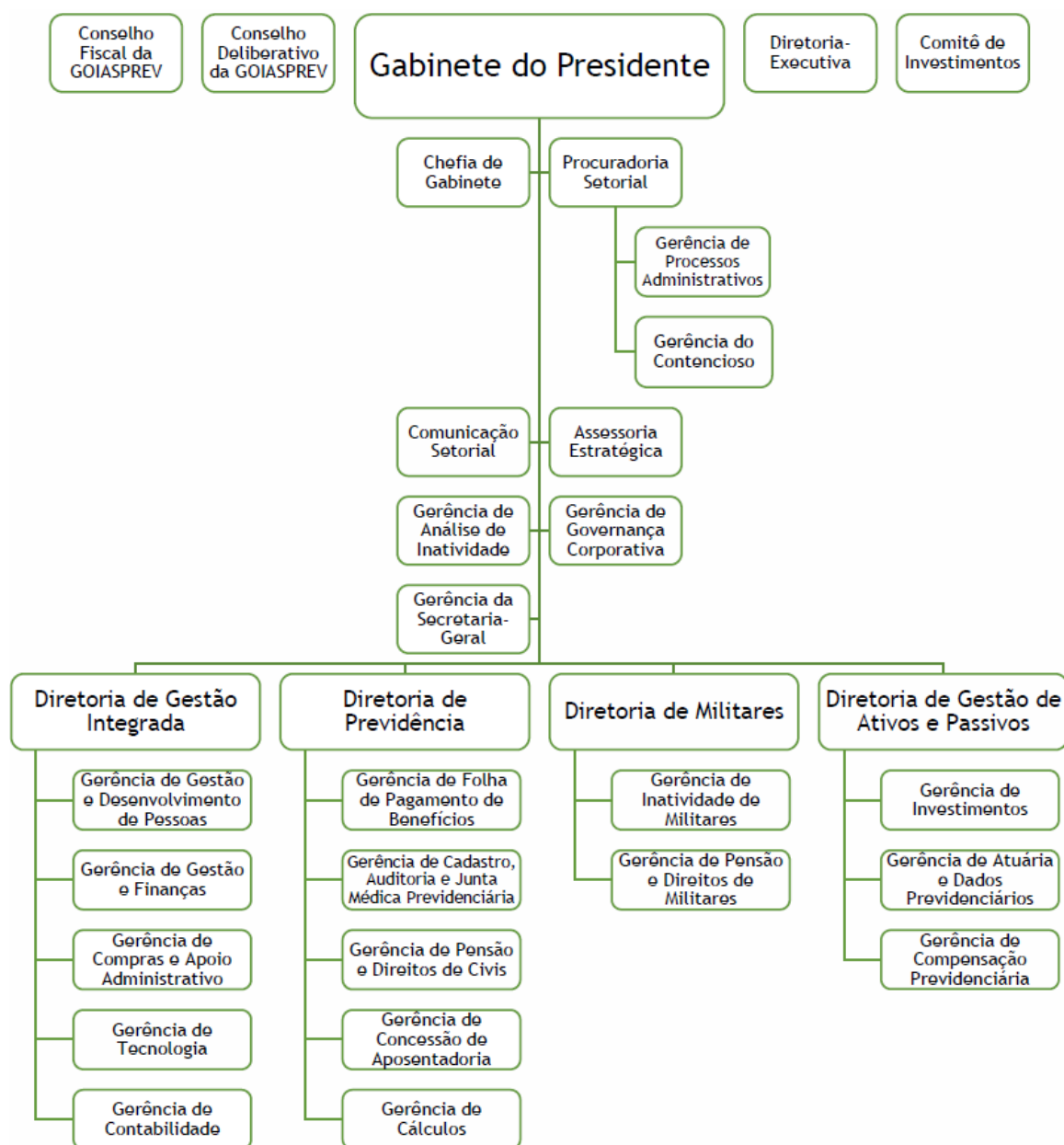
A criação da Diretoria de Gestão de Ativos e Passivos merece destaque, pois tem como objetivo centralizar a gestão de todos os ativos e passivos do RPPS/GO e do SPSM/GO. A estrutura da diretoria é composta pela Gerência de Investimentos, que, dentre suas competências, é responsável pela execução da Política de Investimentos e capitalização dos recursos do Fundo Previdenciário do RPPS/GO; pela Gerência de Compensação Previdenciária, que propicia a compensação financeira entre os regimes de previdência social dos servidores públicos efetivos, dos militares (ainda pendente de regulamentação) e respectivos pensionistas do



Estado de Goiás (RPPS/GO e SPSM/GO), e Regime Geral de Previdência Social - RGPS, e, ainda, entre os Regimes Próprios de Previdência, à luz do arcabouço normativo vigente.

Ainda, a Gerência de Atuária e Dados Previdenciários é responsável pela mensuração, análise e acompanhamento da situação financeira e atuarial do RPPS/GO e SPSM/GO, bem como pela elaboração de pareceres técnicos em matérias que possam ter impacto orçamentário, financeiro e atuarial.

ORGANOGRAMA



3.2 Planejamento Estratégico da Goiasprev 2025-2029

Entendendo a necessidade permanente de uma gestão estratégica consciente, foi elaborado o Plano Estratégico para um horizonte de cinco anos (2025-2029), levando em consideração o cenário político e econômico, buscando manter o aprendizado dos direcionamentos estratégicos anteriores, como também, aperfeiçoar a formulação de novas estratégias, face aos novos cenários vivenciados.

O Plano se constitui em um instrumento gerencial norteador da gestão do sistema previdenciário do Estado de Goiás, que envolve a ação de planejar, executar, monitorar e avaliar as iniciativas e os objetivos traçados, levando em conta as condições internas da GOIASPREV e o cenário externo, buscando agilidade e eficiência para atender às demandas de seu público-alvo e partes interessadas.

Os objetivos estratégicos e iniciativas constantes do Plano estão em consonância com o Plano Plurianual 2024-2027, ao Programa de *Compliance* Público e atende às exigências do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Pró-Gestão RPPS).

A Goiasprev adotou o *Balanced Scorecard* (BSC) como metodologia principal, integrada ao modelo de Objetivos e Resultados-Chave (OKRs). Apresentamos a seguir a identidade institucional e os objetivos estratégicos da autarquia para o período.

MISSÃO

Gerir e buscar a sustentabilidade do regime próprio de previdência dos servidores públicos e do sistema de proteção social dos militares do Estado de Goiás, a fim de garantir os direitos dos segurados e beneficiários.

VISÃO

Ser referência nacional em governança e na prestação de serviços aos segurados e beneficiários.



VALORES

Ética
Transparência
Cooperação
Empatia

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- OE1:** Garantir o cumprimento das diligências atribuídas à GOIASPREV conforme preconizado pelos órgãos de controle.
- OE2:** Proporcionar um atendimento de alta qualidade, ágil e eficiente aos segurados e beneficiários.
- OE3:** Garantir transparência nas informações e comunicação clara sobre direitos, benefícios e situação do sistema previdenciário.
- OE4:** Implementar as melhores práticas de governança corporativa.
- OE5:** Otimizar os processos relativos a Concessão de Benefícios para aumentar a efetividade.
- OE6:** Consolidar a base cadastral dos poderes e órgãos autônomos, de forma a garantir sua integridade, fidedignidade e atualização.
- OE7:** Desenvolver e implementar serviços inovadores que atendam às necessidades em evolução dos segurados.
- OE8:** Implementar e atualizar sistemas de tecnologia da informação para melhorar a eficiência operacional.
- OE9:** Investir na capacitação e desenvolvimento contínuo dos servidores da organização.
- OE10:** Garantir o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário e militar a longo prazo.



3.2.1 Mapa Estratégico



3.2.2 Escopo da Gestão de Riscos X Objetivos Estratégicos:

Unidade administrativa	Objetivo estratégico
Chefia de Gabinete	OE1
Procuradoria Setorial	OE5
Gerência de Processos Administrativos	OE5
Gerência do Contencioso	OE5
Comunicação Setorial	OE3
Assessoria Estratégica	OE1
Gerência de Análise de Inatividade	OE5 e OE9
Gerência de Governança Corporativa	OE4
Gerência da Secretaria-Geral	OE1 e OE2
Gerência de Gestão e Finanças	OE5
Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	OE9



Gerência de Compras e Apoio Administrativo	OE8 e OE1
Gerência de Tecnologia	OE8 e OE9
Gerência de Contabilidade	OE1
Gerência de Folha de Pagamento de Benefícios	OE1, OE5 e OE9
Gerência de Cadastro, Auditoria e Junta Médica Previdenciária	OE5 e OE8
Gerência de Pensão e Direitos de Cíveis	OE9
Gerência de Concessão de Aposentadoria	OE5
Gerência de Cálculos	OE5 e OE9
Gerência de Inatividade de Militares	OE5
Gerência de Pensão e Direitos de Militares	OE5
Gerência de Investimentos	OE8
Gerência de Atuária e Dados Previdenciários	OE6 e OE10
Gerência de Compensação Previdenciária	OE5

3.2.3 Partes interessadas internas e externas (Stakeholders):

STAKEHOLDERS	TIPO (interno ou externo)	GRAU DE INFLUÊNCIA/ INTERESSE*
Governador	Externo	Controla as entregas Deve ser informado
Secretário-Chefe da Controladoria-Geral do Estado	Externo	Deve ser consultado Parceiro no desenvolvimento das ações Controla as entregas Deve ser informado
Presidente	Interno	Deve ser consultado Parceiro no desenvolvimento das ações Controla as entregas Deve ser informado
Chefe de Gabinete	Interno	Deve ser consultado



		Parceiro no desenvolvimento das ações Controla as entregas Deve ser informado
Titulares das unidades básicas	Interno	Deve ser consultado Parceiros no desenvolvimento das ações Controla as entregas Deve ser informado
Titulares das unidades Complementares	Interno	Parceiros no desenvolvimento das ações Controla as entregas
Titular da Ouvidoria Setorial	Interno	Deve ser consultado Parceiro no desenvolvimento das ações Controla as entregas Deve ser informado
Membros da Secretaria-Executiva	Interno	Apoio e monitoramento Parceiro no desenvolvimento das ações Controla as entregas Deve ser informado

3.3 Principais Legislações que regulam a Goiás Previdência:

- **Lei Complementar nº 66, de 27 de janeiro de 2009**, institui a autarquia Goiás Previdência - GOIASPREV -
link: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/101053/lei-complementar-066)
- **Emenda Constitucional nº103, de 12 de novembro de 2019**, altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias
link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)



- **Emenda Constitucional estadual nº 65, de 21 de dezembro de 2019,** modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências
link: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/103151/pdf>
- **Lei Federal nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019,** altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar), a Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972, a Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012, e o Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, para reestruturar a carreira militar e dispor sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares; revoga dispositivos e anexos da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, e da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e dá outras providências link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13954.htm
- **Lei nº 20.850, de 16 de setembro de 2020,** dispõe sobre a segregação da massa de segurados do Regime Próprio de Previdência (link: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/103434/pdf#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2020.850%2C%20DE%2016,Art.>
- **Lei Complementar nº 161, de 30 de dezembro de 2020,** dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência Social do Estado de Goiás - RPPS/GO e dá outras providências
link: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/103671/pdf>)
- **Lei nº 20.946, de 30 de dezembro de 2020,** dispõe sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares do Estado de Goiás - SPSM/GO e dá outras providências link: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103673/lei-20946



- Decreto nº 10.390, de 12 de janeiro de 2024, aprova o Regulamento da Goiás Previdência - GOIASPREV e revoga o Decreto nº 9.546, de 28 de outubro de 2019

link: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/108401/decreto-10390

3.4 Quantitativo de servidores:

Vínculo	Quantidade
Efetivo estatutário	87
Efetivo celetista	23
Comissionado	36
Terceirizado Administrativo	49
Terceirizado TI	16
Terceirizado Limpeza	12
Estagiário SEAD	4
Estagiário CIEE	7
Jovem Aprendiz	5
Total	239

Fonte: Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas / GOIASPREV. Referência dez/24.

3.5 Execução orçamentária e financeira

A execução orçamentária e financeira da goiasprev está disponível no site da Goiás Transparente, por meio do link <https://www.transparencia.go.gov.br/wp-content/uploads/sites/2/painel/lai.php?painel=empenhos&orgao=goiasprev>

3.6 Análise SWOT (ambiente interno e externo)

A análise SWOT inclui a identificação das **forças** (*strengths*) e **fraquezas** (*weaknesses*), relacionadas ao ambiente interno, e a análise das **oportunidades** (*opportunities*) e **ameaças** (*threats*), relacionadas ao ambiente externo, e foi construída com foco para toda a autarquia. Esses termos são assim definidos:

- **forças:** vantagens internas;
- **fraquezas:** desvantagens internas;
- **oportunidades:** aspectos externos positivos que podem potencializar os resultados da área/atividade;



- ameaças: aspectos externos negativos que podem pôr em risco os resultados da área/atividade.

AMBIENTE INTERNO		
P o n t o s p o s i t i v o s	Forças	Fraquezas
	Equipe comprometida	Falta de colaboradores
	Bom ambiente de trabalho	Salários e benefícios dos terceirizados pouco atrativos
	Liderança qualificada	Falta estruturação da comunicação com os beneficiários
	Colaboradores qualificados	Infraestrutura predial precária
	Boa comunicação entre as pessoas da autarquia	Faltam equipamentos/ferramentas adequados para o atendimento ao público
	Adoção de boas práticas de gestão em estágio inicial	Faltam sistemas informatizados/ processos automatizados, alguns sistemas com Deficiências e sem integração
	Capacidade propositora de legislação previdenciária	Falta de planejamento
		Falta cultura voltada para inovação
	AMBIENTE EXTERNO	
	Oportunidades	Ameaças
	Tema previdência está em ascensão	Aumento da expectativa de sobrevida dos segurados e beneficiários
	Organizações no mercado e governo do estado com possibilidades de parcerias importantes para a Goiasprev	Mudanças políticas
	Atualização na legislação	Alterações legislativas e regulatórias
	Apoio governamental e político	Fraudes e irregularidades
	Atualização da base cadastral perante os poderes, segurados e beneficiários.	Riscos de segurança cibernética
	Oferta de sistemas informatizados de bom desempenho.	Dependência de sistemas informatizados do estado
	Diversidade de instituições financeiras	Falta de autonomia administrativa e financeira



4. DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE RISCOS:

A Goiás Previdência, com base na avaliação de maturidade realizada em 2024, está atualmente com o nível de maturidade 63,12%, que a classifica no nível intermediário.

Dado o grau de maturidade da gestão de riscos da GOIASPREV, são adotados critérios de risco semiquantitativos. Para a análise da probabilidade e do impacto são utilizadas as escalas de 1 a 5 com ênfase (maior peso) ao impacto, sendo que a matriz de definição de nível de risco é 4x4, conforme tabelas abaixo:

4.1 Critérios de probabilidade:

CRITÉRIO	PESO	DESCRIÇÃO
1) Raro	1	O evento pode ter acontecido anteriormente na organização ou em organizações similares. Entretanto, na ausência de outras informações ou circunstâncias excepcionais, não seria esperado que ocorresse na organização no futuro próximo. O evento pode ocorrer apenas em circunstâncias muito excepcionais. Ficaria surpreso se o evento ocorresse.
2) Improvável	2	O evento não ocorre de maneira frequente na organização ou organizações similares. Os controles atuais e as circunstâncias sugerem que a ocorrência seria considerada altamente não usual. O evento pode ocorrer em algum momento, mas é improvável.
3) Possível	3	O evento pode ter ocorrido ocasionalmente na organização ou em organizações similares. Os controles atuais ou as circunstâncias sugerem que há uma possibilidade plausível de ocorrência. O evento provavelmente ocorrerá em algumas circunstâncias.
4) Provável	4	O evento pode ocorrer regularmente na organização ou organizações similares. Com os controles atuais ou circunstâncias, pode-se esperar que ocorra ao longo de 1 ano. O evento provavelmente ocorrerá na maioria das circunstâncias.
5) Quase Certo	5	O evento ocorre frequentemente na organização ou com os controles ou circunstâncias espera-se sua ocorrência. É esperado que o evento ocorra na maioria das circunstâncias.



4.2 Critérios de impacto:

CRITÉRIO	PESO	DESCRIÇÃO
1) Desprezível	1	O impacto do evento nos objetivos/resultados é insignificante, estando adstrito a procedimentos de determinado setor ou unidade.
2) Menor	2	O impacto do evento nos objetivos/resultados é pequeno, mas afetam de certa forma os procedimentos de determinada área ou setor influenciando os resultados obtidos.
3) Moderado	4	O impacto do evento nos objetivos/resultados é médio e tem capacidade de afetar áreas ou unidades isoladas.
4) Maior	8	O impacto do evento sobre os objetivos/resultados da organização é de gravidade elevada, envolvendo áreas inteiras do órgão e/ou seu conjunto e é de difícil reversão.
5) Catastrófico	16	O impacto do evento sobre os objetivos/resultados da organização tem potencial desestruturante sobre todo o órgão e é irreversível.

4.3 Matriz de nível de risco

IMPACTO	16	Catastrófico	Alto	Extremo	Extremo	Extremo	Extremo
	8	Maior	Médio	Alto	Alto	Extremo	Extremo
	4	Moderado	Baixo	Médio	Alto	Alto	Alto
	2	Menor	Baixo	Baixo	Médio	Médio	Alto
	1	Desprezível	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo	Médio
	PESO		Raro	Improvável	Possível	Provável	Quase Certo
		PESO	1	2	3	4	5
PROBABILIDADE							



Baixo	1 a 4
Médio	5 a 9
Alto	10 a 30
Extremo	31 a 80

4.4 Apetite a risco e Tolerância a Risco

O apetite a risco define o nível de risco que a organização está disposta a aceitar na busca e na realização da sua missão e é fundamental para priorizar riscos, bem como selecionar respostas a riscos, devendo estar alinhado aos valores e objetivos estratégicos da instituição. Ele pode ser único para toda a organização ou variar em função de critérios definidos ou do tipo de risco.

A Tolerância ao risco, por sua vez, é a disposição da organização em suportar o risco após a implantação dos tratamentos e será avaliada ao longo do processo de gestão de riscos.

Sendo assim, a tabela a seguir define os parâmetros relativos ao nível de risco que deverá receber ações de controle e qual é a tolerância aceitável:

Quanto ao apetite a risco, a GOIASPREV definiu que aceitará riscos monitorados e classificados em nível médio, com o aprimoramento das ações de controle existentes e/ou implementação de ações complementares para tratar o risco residual, visando reduzir o nível do risco para o apetite definido. Nos riscos de nível baixo serão monitorados e manterá as medidas de proteção existentes e tratará riscos classificados em níveis alto e extremo.

Nos riscos classificados em níveis alto e extremo, as áreas devem aprimorar os controles existentes ou implementar novos controles necessários para diminuir o nível de riscos ao nível baixo, sempre que possível, dentro do apetite definido. Portanto, o apetite a riscos da Goiasprev é não conservador, aceitando-se apenas os riscos de nível médio e baixo e tratando todos os riscos de níveis alto e extremo.



APETITE DA ORGANIZAÇÃO: <u>MÉDIO</u>				
Nível de Risco	Aceitação do Risco	Tratamento do Risco	Acompanhamento do gerenciamento do risco	Tolerância ao risco
EXTREMO	Inaceitável	Garantir que ações de controle sejam imediatamente implantadas, sem prejuízo do aprimoramento das ações de controle existentes, visando a redução do nível de risco. As ações de controle deverão ser sempre priorizadas em relação às demais ações de controle.	Comitê Setorial de Compliance.	Nível de risco absolutamente intolerável.
ALTO	Inaceitável	Garantir que ações de controle sejam implantadas, sem prejuízo do aprimoramento das ações de controle existentes, visando a redução do nível de risco, sempre que possível. As ações de controle deverão ser sempre priorizadas em relação às aquelas dos riscos classificados no nível médio.	Comitê Setorial de Compliance.	Nível de risco intolerável, em regra, excepcionalizando os casos em que a redução do nível de risco é impraticável ou seu custo é desproporcional à melhoria obtida.
MÉDIO	Aceitável	Manter as medidas de proteção existentes. Esse nível de risco deve ser monitorado, com vistas a verificar a manutenção do risco nível médio. Requer Atividades de monitoramento e atenção da gerência na manutenção de respostas e controles para manter o risco nesse nível, ou reduzi-lo sem custos.	Diretor da área.	Nível de risco <u>tolerável</u> se o custo da redução exceder a melhoria obtida. Caso o risco seja priorizado para implantação de medidas de tratamento, essa priorização deve ser justificada pela unidade e aprovada pelo seu dirigente máximo
BAIXO	Aceitável	Manter as medidas de proteção existentes. Esse nível de risco deve ser monitorado, com vistas a verificar a manutenção do risco no nível baixo.	Proprietário do risco	Não se aplica. Nível de risco dentro do apetite definido.



5. IDENTIFICAÇÃO DOS NÍVEIS DE AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE

No que diz respeito à Política de Gestão de Riscos, incluindo as diretrizes, as responsabilidades e o processo, foi publicada a Portaria nº 1183, de 05 de julho de 2023, no Diário Oficial do Estado nº 24.076 de 07 de julho de 2023.

O Comitê Setorial do Programa de Compliance Público foi instituído por meio da Portaria nº 1184, de 05 de julho de 2023, publicada no Diário Oficial do Estado nº 24.076 de 07 de julho de 2023, a qual estabeleceu a sua composição, operação e competências.

As responsabilidades sobre os riscos (proprietários de riscos), assim como sobre as ações de controle a serem instituídas ou já implantadas, serão definidas nas matrizes de riscos da GOIASPREV (gerencial e estratégica).

Goiânia, 06 de fevereiro de 2026.

Comitê Setorial do Programa de Compliance Público
Escritório de Compliance