

Plano de Ação Estratégica



PARANACIDADE



PRÉVIA DO PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICA DO PARANACIDADE (2026 – 2030)

SUMÁRIO

I. APRESENTAÇÃO	4
II. MISSÃO	6
III. VISÃO	6
IV. VALORES	6
V. DIAGNÓSTICO DA PRONTIDÃO ORGANIZACIONAL	7
Cenário Swot	
Forças	
Oportunidades	
Fraquezas	
Ameaças	
VI. MAPA ESTRATEGICO	15
VII. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	16
VIII. PLANO TÁTICO OPERACIONAL 2026	18
IX. SIGLAS	35

I. APRESENTAÇÃO

O PARANACIDADE foi criado em 1996 através da Lei 11.498/1996, revogada pela Lei 15.211/2006 a qual realizou alterações profundas na estrutura e procedimentos do PARANACIDADE.

Os planos de ação estratégicos, até então, foram definidos para um período curto (12 meses). Embora atendam à legislação do PARANACIDADE, ainda se observa a ausência de alguns pressupostos e diretrizes fundamentais na construção desse instrumento.

No processo atual, também foram consideradas as recomendações do Tribunal de Contas do Estado para a elaboração de um plano estratégico de longo prazo. Essa iniciativa não visa apenas atender às recomendações, mas também suprir a necessidade e a importância de iniciar o desenvolvimento e a implementação de uma gestão estratégica abrangente para o PARANACIDADE, fortalecendo a capacidade da organização de cumprir seus objetivos de forma eficaz e eficiente.

O PARANACIDADE conta com diversos instrumentos que balizam sua gestão e desenvolvimento, podendo fornecer tanto insumos como resultados, são eles: a lei instituidora, estatuto social, contrato de gestão, plano de ação estratégica, regulamentos operacionais e de licitações e contratos, entre outros normativos.

O processo de planejamento de ação estratégico 2026-2030 ponderou estes instrumentos, utilizando-os como dados de entrada (insumos) e como resultado, considerando a integração entre estes instrumentos fazendo com que os objetivos estratégicos agora definidos, contemplem e interliguem metas, diretrizes, compromissos, ações projetos e atividades, anteriormente estabelecidos.

Todo esse trabalho está sendo desenvolvido com base na identidade organizacional — Missão, Visão e Valores — e fundamentado no diagnóstico realizado, que incluiu a análise das oportunidades e ameaças do ambiente externo, bem como dos pontos fortes e fracos do ambiente interno.

Desta forma o planejamento de ação estratégica do PARANACIDADE se consubstancia em 2 documentos, sendo o primeiro intitulado Plano de Ação Estratégica 2026-2030, que contempla a Missão, Visão, Valor, o resultado do diagnóstico da prontidão do PARANACIDADE, mapa estratégico e os Objetivos Estratégicos estabelecidos para assegurar a manutenção da Missão e buscar o atingimento da Visão, em harmonia com os Valores identificados.

O segundo documento trata-se do Plano Tático-Operacional 2026 que vai detalhar e contemplar metas a serem executadas neste período, responsáveis, prazos e indicadores.

O processo de planejamento de longo prazo para o período 2026-2030 ainda está em andamento, com etapas a serem concluídas até o encerramento deste exercício. Entretanto, já foram definidos alguns objetivos estratégicos e seus respectivos KRs, que iniciarão execução em 2026 e estão apresentados no Plano Tático Operacional para o referido ano.

II. MISSÃO

Transformar as cidades, promovendo desenvolvimento urbano sustentável e qualidade de vida.

III. VISÃO

Até 2030, ser o principal agente estratégico de integração entre Estado, municípios e instituições parceiras no Paraná, para o desenvolvimento urbano e regional.

IV. VALORES

- Integridade
- Excelência
- Valorização das Pessoas
- Orientação para Resultados e
- Sustentabilidade

V. DIAGNÓSTICO DA PRONTIDÃO ORGANIZACIONAL

Esta seção do planejamento apresenta a consolidação das análises externa e interna para o diagnóstico da prontidão do PARANACIDADE.

Sob a perspectiva externa, na dimensão política, a alternância de governos nos ciclos eleitorais de 2026 e 2028 poderá resultar em uma significativa recomposição das forças políticas municipais, afetando tanto a continuidade de políticas públicas quanto a governabilidade local. A Secretaria das Cidades (SECID) representa uma oportunidade concreta de fortalecimento da articulação federativa, especialmente com a institucionalização de canais permanentes de diálogo com os municípios. Soma-se a isso o crescimento da influência de pautas como transparência, sustentabilidade e transformação digital na formulação das políticas públicas, pressionando por uma maior aderência do setor público a princípios de governança aberta. A probabilidade desses fatores se manifestarem é alta, e o impacto sobre o planejamento estratégico do PARANACIDADE é igualmente elevado, exigindo uma postura proativa da entidade.

Na **dimensão econômica**, a reorganização das finanças públicas brasileiras com base no novo arcabouço fiscal e na reforma tributária tende a redesenhar os fluxos de receitas intergovernamentais e impor maior controle sobre a execução dos investimentos públicos. Embora o cenário recente indique crescimento do PIB na faixa de 2% a 2,5%, esse avanço é modesto frente às necessidades estruturais do país, especialmente nos municípios de médio e pequeno porte. A expansão da Agência de Fomento do Paraná, com programas de crédito com juros reduzidos, tende a abrir oportunidades para projetos de desenvolvimento urbano sustentável. Nesse cenário, a probabilidade de mudanças estruturais no ambiente econômico é alta, com impacto moderado a elevado sobre a atuação do PARANACIDADE.

Na **dimensão social**, o envelhecimento populacional acelerado pressiona os municípios a redefinirem prioridades em áreas como saúde, mobilidade urbana,

habitação e assistência social. Paralelamente, o processo contínuo de urbanização e expansão metropolitana aprofunda desafios de governança territorial, uso do solo e requalificação de áreas urbanas degradadas. Esses fatores têm alta probabilidade de se acentuar até 2030, com impacto significativo para a política urbana e institucional implantada pelo PARANACIDADE e seus parceiros.

Na **dimensão tecnológica**, a expansão do ecossistema govtech, com soluções baseadas em inteligência artificial, interoperabilidade de dados e gestão inteligente de cidades, configura-se como tendência irreversível no setor público. A adesão a essas tecnologias já é observada em diversas iniciativas estaduais e municipais voltadas para modernização da gestão pública e melhoria da prestação de serviços. Com probabilidade alta e impacto elevado, esses fatores demandam do PARANACIDADE uma transformação interna e uma atuação propositiva

Na **dimensão ambiental**, o agravamento de eventos climáticos extremos – como enchentes, secas e deslizamentos – eleva a urgência por medidas de adaptação urbana e rural. Esse fator já se manifesta com intensidade no território paranaense, afetando diretamente a infraestrutura e a segurança das comunidades. A probabilidade de recorrência é alta, e o impacto pode ser crítico, especialmente para municípios com baixa capacidade de resposta. O PARANACIDADE pode enxergar esse impacto de eventos ambientais como uma oportunidade de auxiliar os municípios através de obras e serviços que mitiguem essas adversidades.

Por fim, na **dimensão legal**, o período 2026–2030 será marcado pela consolidação da Nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021), que exigirá maior profissionalização na contratação pública, e pela regulamentação da reforma tributária, com impactos diretos na arrecadação e nos regimes de colaboração federativa. Adicionalmente, decisões dos tribunais de contas e recomendações dos órgãos de controle vêm promovendo transformações normativas com foco em integridade, desempenho e compliance. Estes fatores têm probabilidade elevada e impacto significativo sobre a atuação do PARANACIDADE, que deve se

antecipar às exigências legais, reforçando sua capacidade jurídica, de controle e de orientação técnica aos municípios.

A análise de prontidão organizacional do PARANACIDADE revela um quadro robusto de competências técnicas e institucionais, combinado com desafios relevantes a serem superados para viabilizar a implementação bem-sucedida da nova estratégia para o ciclo 2026–2030. Com base nisso, o Planejamento Estratégico do PARANACIDADE deve ser estruturado a partir das seguintes diretrizes:

- **Portfólio temático e serviços estratégicos:** Estruturar o portfólio institucional por temas transversais estratégicos, como cidades inteligentes, inclusão digital, justiça climática, acessibilidade urbana e adaptação ao envelhecimento populacional.
- **Transformação digital como eixo estruturante:** Incorporar a transformação digital como pilar da estratégia, com ações como criação de laboratórios de inovação, uso de plataformas de dados georreferenciados e soluções digitais de baixo custo e alto impacto.
- **Emergência climática e resiliência urbana:** Adotar a justiça climática como diretriz transversal, priorizando projetos de infraestrutura resiliente, planos diretores com foco climático e apoio técnico, incluindo enfoque com em diretrizes de redução de riscos e em emergência climática.
- **Conformidade e segurança jurídica:** Estabelecer um eixo de conformidade normativa, com foco no apoio à implementação da nova legislação e no fortalecimento do relacionamento com órgãos de controle.
- **Fortalecimento institucional interno:** Criar um ambiente organizacional coeso, motivado e tecnicamente preparado, com foco em gestão por competências, redesenho de processos, estrutura ágil e integração intersetorial. Assim, deve-se assegurar coerência entre ambição estratégica e capacidade de execução, com base em: o Gestão de pessoas por competências e reconhecimento; o Sistema efetivo de monitoramento e avaliação (M&A); a Política de capacitação

continuada e formação de lideranças; e a Governança orientada por resultados (OKRs + BSC).

- **Governança estratégica e comunicação institucional:** Aprimorar a governança interna com modelo de gestão por processos e institucionalização de ciclos de planejamento e M&A. Fortalecer a comunicação institucional com stakeholders estratégicos.
- **Diversificação de fontes de financiamento:** Reduzir a dependência do orçamento estadual, por meio da diversificação das fontes de financiamento e maior capacidade de captação e gestão de projetos com entes públicos e privados.
- **Monitoramento de satisfação e atendimento modular aos municípios:** Implantar um sistema de escuta ativa dos municípios, com acompanhamento de satisfação e desempenho, e ofertar soluções adaptadas conforme porte e maturidade institucional.

As principais **oportunidades** para o período de 2026 a 2030 identificadas para o PARANACIDADE foram:

- **Expansão de parcerias e atuação:** Abertura institucional para parcerias com municípios, universidades, associações de municípios, estados e até cooperação internacional, que podem ampliar seu campo de ação e inovação. Além disso, há uma demanda crescente por projetos e serviços de engenharia de interesse estadual que podem ampliar a carteira potencial de serviços.
- **Aproveitamento de recursos e reconhecimento:** Novas fontes de financiamento com juros baixos (como os provenientes de bancos de desenvolvimento ou multilaterais) podem ser exploradas, ampliando a capacidade de financiamento. O reconhecimento nacional das ações com os municípios do Paraná em metodologias de aferição de necessidades locais e regionais posiciona o PARANACIDADE como referência nacional em desenvolvimento local e regional.

As principais **ameaças** identificadas, por sua vez, foram:

- **Riscos políticos e institucionais:** A vulnerabilidade à política de desenvolvimento urbano estadual torna a organização suscetível a descontinuidades ou interferências em função de transições governamentais ou influências políticas. Além disso, alterações legislativas e no contrato de gestão, inclusive no regime contábil ou na administração do FDU, podem comprometer sua autonomia e sustentabilidade operacional.
- **Competição e contexto setorial:** O aumento da concorrência no setor, incluindo outras entidades públicas com atuação similar, exige diferenciação constante. As limitações no campo de atuação, tanto por aspectos legais quanto por capacidade operacional, podem restringir o aproveitamento de oportunidades.
- **Capacitação e articulação externa:** O déficit técnico de capacidade dos clientes (municípios) afeta a efetividade dos projetos, especialmente quando há necessidade de contrapartida técnica e institucional. Além disso, as limitações

orçamentárias do Estado para investimentos fragilizam a carteira de projetos e dificultam a expansão.

Sob a **perspectiva interna**, o PARANACIDADE demonstra alto potencial estratégico e articulação externa consolidada, mas enfrenta desafios importantes na maturidade da gestão interna, especialmente nos campos de pessoas, processos e indicadores, monitoramento e avaliação. Os principais **pontos fortes** da organização identificados foram:

- **Capacidades institucionais e técnicas:** O PARANACIDADE possui sólido reconhecimento técnico, sustentado por sua atuação consolidada junto aos municípios paranaenses e pelo uso eficaz de metodologias próprias de desenvolvimento regional. Além disso, conta com um quadro funcional experiente e qualificado, que está em processo de ampliação e renovação, o que reforça sua capacidade adaptativa e técnica para novos desafios.
- **Operacionalização eficiente:** A entidade demonstra eficiência na gestão de um fundo público, a administração do FDU (Fundo Estadual de Desenvolvimento Urbano), cumprindo com alto nível de conformidade em suas funções financeiras e operacionais.
- **Atuação articulada e abrangente:** Mantém diálogo eficaz com estados, municípios e instituições, posicionando-se como interlocutor técnico de confiança no desenvolvimento urbano regional. A organização apresenta um padrão de atendimento elevado na oferta de serviços técnicos, produtos e consultorias voltadas ao desenvolvimento institucional municipal. Por fim, a inovação em produtos e soluções digitais, inclusive nas áreas de controle e gerenciamento, contribui para sua imagem de modernização.
- **Expansão institucional:** A ampliação legal do escopo de atuação, incluindo projetos, obras e serviços de engenharia de interesse estadual, eleva o potencial de impacto da organização e sua capacidade de captação de novos projetos e parcerias.

Os principais **pontos fracos** da organização identificados foram:

- **Gestão interna e processos:** Insuficiência na padronização de processos e procedimentos, que compromete a eficiência operacional e a escalabilidade dos serviços prestados. Além disso, há ausência de indicadores de impacto e avaliação sistêmica dos resultados dos projetos, dificultando a mensuração de resultados e o aprimoramento contínuo.
- **Comunicação e posicionamento:** Deficiência nas políticas de comunicação externa e interna, o que afeta a percepção institucional e a integração entre as equipes.
- **Limitações estruturais e estratégicas:** Falta de sede própria e custos elevados da hora técnica reduzem a competitividade e dificultam o posicionamento institucional em relação a outras entidades. A ausência de uma visão estratégica de longo prazo limita a proatividade da organização frente às mudanças de cenário e inibe a capacidade de antecipação. A organização carece de um plano de capacitação institucional, enfraquecendo o desenvolvimento contínuo das competências internas. Por fim, a sustentabilidade orçamentária da entidade ainda é vulnerável, principalmente diante das restrições fiscais do Estado e da dependência de repasses via contrato de gestão.

A figura a seguir ilustra a **matriz SWOT do PARANACIDADE**.

	Interno	Externo
Positivos	<p>Forças (Strengths):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diálogo com instituições, estados e municípios • Padrão de atendimento na oferta de serviços aos municípios • Eficiência na operação de fundos públicos • Reconhecimento técnico do PARANACIDADE perante outras entidades • Expertise do quadro funcional • Ampliação e renovação do quadro funcional • Inovação e desenvolvimento em projetos, programas e produtos • Inovação digital das áreas de controle e gerenciamento de produtos • Ampliação legal do escopo de atuação da empresa, incorporando a realização de projetos, obras e serviços de engenharia de interesse estadual • 	<p>Oportunidades (Opportunities):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abertura para uma aproximação com os municípios e com outras entidades do estado, vinculadas ou não • Novas fontes de recursos com juros baixos • Possibilidade de parcerias com outros países, estados, universidades e associações de municípios • Reconhecimento e interesse nacional das ações realizadas com os Municípios do Paraná no desenvolvimento de metodologias para aferição/levantamento de necessidades regionais • Demanda por obras e serviços de engenharia de interesse estadual • Estrutura descentralizada do estado
Negativos	<p>Fraquezas (Weaknesses):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuficiência na padronização de processos e procedimentos • Deficiência na política de comunicação e marketing • Deficiência na política de comunicação interna • Ausência de indicadores e avaliação de impacto de seus projetos • Alto custo da hora técnica • Insuficiente monitoramento do relacionamento com os clientes • Natureza jurídica (tributária) • Falta de sede própria • Falta de visão estratégica de longo prazo • Ausência de plano de capacitação • Sustentabilidade orçamentária 	<p>Ameaças (Threats):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vulnerabilidade à política de desenvolvimento urbano do estado • Aumento da concorrência no setor • Limitações no campo de atuação • Déficit de capacitação técnica dos nossos clientes • Alterações na legislação • Prazo de vigência do contrato de gestão • Influências políticas • Transições governamentais e mudanças administrativas na estrutura governamental • Supressão da administração do FDU • Alteração do regime contábil do FDU • Alteração da Gestão e Administração do FDU • Limitações orçamentárias do Estado para investimentos

VI. MAPA ESTRATEGICO



Missão

Transformar as cidades, promovendo desenvolvimento urbano sustentável e qualidade de vida.

Visão

Até 2030, ser o principal agente estratégico de integração entre Estado, municípios e instituições parceiras no Paraná, para o desenvolvimento urbano e regional.

Mapa Estratégico

2025 - 2030

Sustentabilidade

- Promover a sustentabilidade para o PARANACIDADE
- Estimular a adoção de soluções urbanísticas resilientes e sustentáveis nas ações apoiadas
- Mitigar riscos internos e externos para assegurar a continuidade da estratégia organizacional em cenários de incerteza

Recursos financeiros

- Ampliar e diversificar as fontes de captação de recursos
- Aprimorar a gestão das fontes de recursos
- Explorar novas oportunidades de negócio para a organização

Relações institucionais

- Ampliar e fortalecer parcerias com entidades públicas, privadas e sociedade civil
- Estabelecer canais permanentes de escuta e colaboração com entidades públicas, privadas e sociedade civil
- Promover o intercâmbio técnico com entidades similares em outros estados e países
- Incrementar o alinhamento de ações da organização com o Plano de Governo

Processos internos

- Aprimorar os sistemas de monitoramento e avaliação de projetos e programas
- Ampliar a digitalização e integração de dados e sistemas de informação
- Padronizar e gerir com foco na melhoria contínua os processos técnicos e operacionais com foco em eficiência e qualidade
- Desenvolver mecanismos de avaliação contínua da performance institucional
- Fortalecer política de governança organizacional
- Fomentar a comunicação clara e eficiente

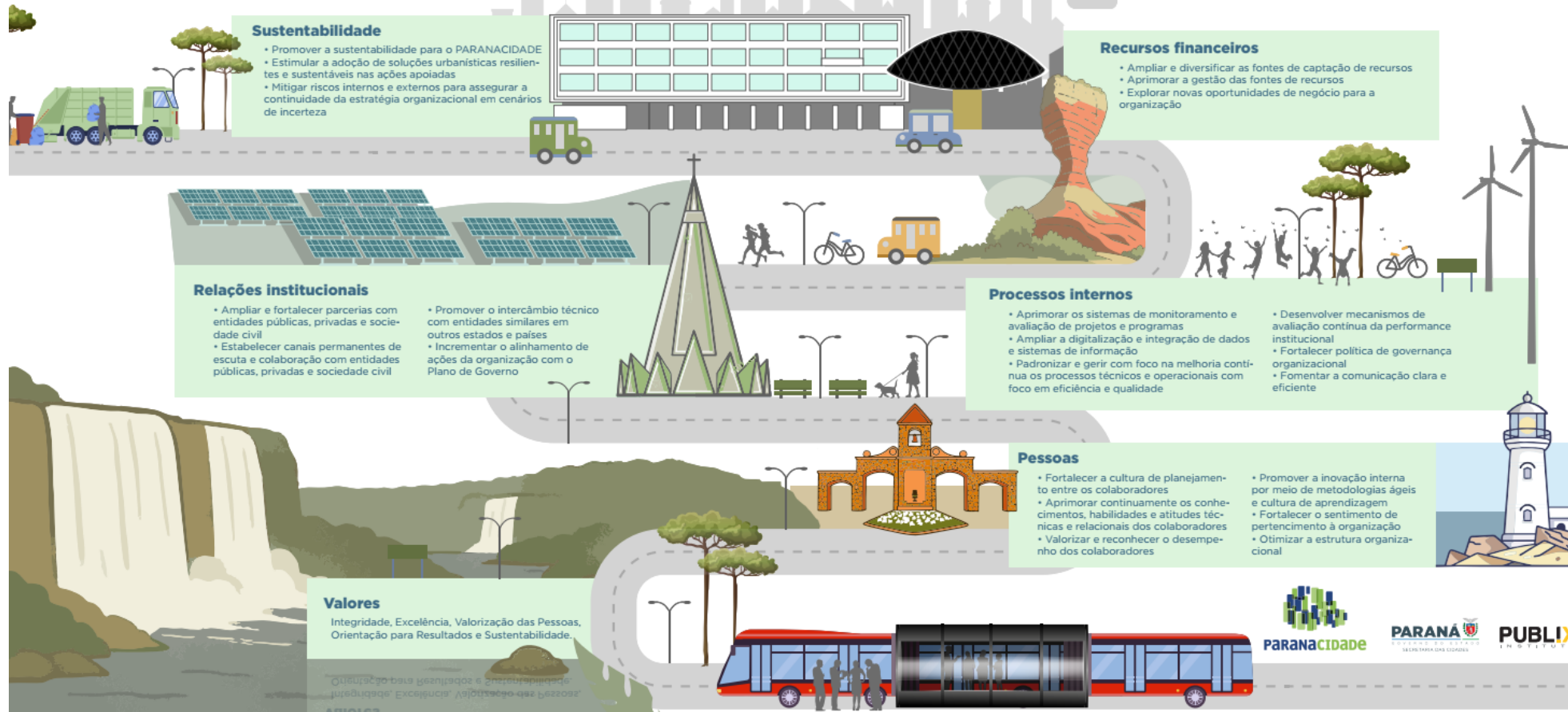
Pessoas

- Fortalecer a cultura de planejamento entre os colaboradores
- Aprimorar continuamente os conhecimentos, habilidades e atitudes técnicas e relacionais dos colaboradores
- Valorizar e reconhecer o desempenho dos colaboradores
- Promover a inovação interna por meio de metodologias ágeis e cultura de aprendizagem
- Fortalecer o sentimento de pertencimento à organização
- Otimizar a estrutura organizacional

Valores

Integridade, Excelência, Valorização das Pessoas, Orientação para Resultados e Sustentabilidade.

Orientação para resultados e sustentabilidade
Integridade, Excelência, Valorização das Pessoas



VII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PESSOAS

- ✓ Fortalecer a cultura de planejamento entre os colaboradores.
- ✓ Aprimorar continuamente os conhecimentos, habilidades e atitudes técnicas e relacionais dos colaboradores.
- ✓ Valorizar e reconhecer o desempenho dos colaboradores.
- ✓ Promover a inovação interna por meio de metodologias ágeis e cultura de aprendizagem.
- ✓ Fortalecer o sentimento de pertencimento à organização.
- ✓ Otimizar a estrutura organizacional.

PROCESSOS INTERNOS

- ✓ Aprimorar os sistemas de monitoramento e avaliação de projetos e programas.
- ✓ Ampliar a digitalização e integração de dados e sistemas de informação.
- ✓ Padronizar e gerir com foco na melhoria contínua os processos técnicos e operacionais com foco em eficiência e qualidade.
- ✓ Desenvolver mecanismos de avaliação contínua da performance institucional.
- ✓ Fortalecer política de governança organizacional.
- ✓ Fomentar a comunicação clara e eficiente.

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

- ✓ Ampliar e fortalecer parcerias com entidades públicas, privadas e sociedade civil.

- ✓ Estabelecer canais permanentes de escuta e colaboração com entidades públicas, privadas e sociedade civil.
- ✓ Promover o intercâmbio técnico com entidades similares em outros estados e países.
- ✓ Incrementar o alinhamento de ações da organização com o Plano de Governo.

RECURSOS FINANCEIROS

- ✓ Ampliar e diversificar as fontes de captação de recursos.
- ✓ Aprimorar a gestão das fontes de recursos.
- ✓ Explorar novas oportunidades de negócio para a organização

SUSTENTABILIDADE

- ✓ Promover a sustentabilidade para o PARANACIDADE.
- ✓ Estimular a adoção de soluções urbanísticas resilientes e sustentáveis nas ações apoiadas.
- ✓ Mitigar riscos internos e externos para assegurar a continuidade da estratégia organizacional em cenários de incerteza.

Plano Tático-Operacional 2026

O processo de construção dos resultados-chave (key results) desenvolvidos para cada um dos objetivos estratégicos elencados no capítulo anterior, busca explicitar o método adotado para aplicação dos key results no contexto do PARANACIDADE, detalhando como essas métricas serão utilizados para mensurar o alcance dos objetivos e orientar o acompanhamento da estratégia institucional ao longo do ciclo 2026–2030.

Cada objetivo passou a contar com um conjunto específico de resultados-chave (KRs) anuais associados. Definiu-se que a avaliação dos objetivos estratégicos do planejamento será realizada anualmente, considerando o ciclo de setembro de 2026 a setembro de 2027 como marco inicial de monitoramento e avaliação dos resultados. Contudo, trimestralmente será feito um acompanhamento específico do *roadmap* estratégico, **ainda em construção**.

Os resultados-chave têm a finalidade de desdobrar os objetivos estratégicos em metas menores, mais específicas e materialmente atingíveis, tornando o processo de alcance dos objetivos mais tangível e gerenciável.

Além da definição dos KRs anuais, estabeleceu-se que cada resultado-chave deve ter um responsável claramente designado. Essa diretriz visa garantir clareza na alocação de responsabilidades e efetividade na execução dos KRs. Optou-se metodologicamente por vincular cada KR a uma diretoria específica, atribuindo a esta a responsabilidade de coordenar o alcance dos resultados esperado.

A seguir é apresentado um quadro representativo dos objetivos estratégicos, área responsável e respectiva codificação para identificação dos resultados chaves.

QUADRO REPRESENTATIVO

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADOS-CHAVE (Key results)	CODIGO DA META	AREA RESPONSAVEL
--------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	-------------------------

Pessoas	1. Fortalecer a cultura de planejamento entre os colaboradores.	Mapear 3 instituições de referência em planejamento para transferência de conhecimento.	01KR-1	SUPEX/AGE
		Realizar levantamento de necessidades de treinamento junto aos colaboradores em competências relacionadas a planejamento.	01KR-43	DAF/CRH
		Mapear o percentual de lideranças que possui capacitação em planejamento.	01KR-44	DAF/CRH
	2. Aprimorar continuamente os conhecimentos, habilidades e atitudes técnicas e relacionais dos colaboradores.	Criar um grupo de trabalho multidisciplinar para desenhar um Programa de Capacitação contínua.	02KR-2	DAF/CRH
		Escolher 1 processo para realização de capacitação interna ministrada por colaborador do PARANACIDADE.	02KR-45	DAF/CRH
		Apresentar proposta de sistema de avaliação de desempenho com metas vinculadas para aprovação do Conselho.	02KR-18	DAF/CRH
	3. Valorizar e reconhecer o desempenho dos colaboradores.	Fazer 3 benchmarkings de programas de reconhecimento utilizados e validados por organizações com estrutura semelhante.	03KR-46 (PARA 2027)	
		Capacitar 100% das lideranças em condução de conversas de feedback.	03KR-47	DAF/CRH
		Contratar consultoria de gestão para consolidação de um modelo de Plano de Produtividade.	03KR-48	DAF/CRH
	4. Promover a inovação interna por meio de metodologias ágeis e cultura de aprendizagem.	Aplicar metodologias ágeis em 10% dos projetos estratégicos, com entregas trimestrais documentadas.	04KR-33	SUPEX/AGE
		Criar 1 projeto-piloto de inovação.	04KR-19	SUPEX/CTI
		Capacitar 30% dos colaboradores em metodologias ágeis.	04KR-49	DAF/CRH

QUADRO REPRESENTATIVO				
PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADOS-CHAVE (Key results)	CODIGO DA META	AREA RESPONSAVEL

	5. Fortalecer o sentimento de pertencimento à organização.	Definir metodologia para avaliação institucional de clima organizacional.	05KR-50	DAF/CRH
	6. Otimizar a estrutura organizacional.	Mapear períodos sazonais repetitivos de aumento de demandas.	06KR-3	DOM
		Revisar a descrição de cargos do PARANACIDADE.	06KR-4	SUPEX/DAF
Processos internos	7. Aprimorar os sistemas de monitoramento e avaliação de projetos e programas.	Monitorar o impacto socioeconômico dos programas.	07KR-51	SUPEX/CECR
		Revisar o Plano de Monitoramento de projetos concluídos.	07KR-20	SUPEX/CECR
		Implementar dashboard dos projetos que estão sendo monitorados.	07KR-21	SUPEX/CECR
	8. Ampliar a digitalização e integração de dados e sistemas de informação.	Definir solução para o Data Center do PARANACIDADE.	08KR-22	SUPEX/CTI
		Mapear e analisar o acervo a ser digitalizado.	08KR-23	DAF/CAD
		Implementar a integração do sistema SAM via web.	08KR-24	SUPEX/CTI
	9. Padronizar e gerir com foco na melhoria contínua os processos técnicos e operacionais com foco em eficiência e qualidade.	Mapear, revisar e padronizar 30% dos processos críticos.	09KR-5	DAF
		Definir indicadores de desempenho para os processos críticos mapeados.	09KR-6	DAF
		Garantir que 100% dos empregados da área operacional utilizem o DSS no seu dia a dia.	09KR-34	DOE/DOM
		Definir 5 indicadores institucionais até o final de 2026.	010KR-7	SUPEX

QUADRO REPRESENTATIVO

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADOS-CHAVE (Key results)	CODIGO DA META	AREA RESPONSAVEL
--------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	-------------------------

	10.Desenvolver mecanismos de avaliação contínua da performance institucional.	Contratar ao menos 50% dos itens previstos no PCA para o exercício* (mensurável em dezembro).	010KR-35	DAF/CLC	
		Implantar sistema de acompanhamento e monitoramento com dashboard do Plano de Contratações Anual.	010KR-36	DAF/CLC/CTI	
	11.Fortalecer política de governança organizacional.	Executar 2 ações de conscientização de colaboradores em relação política de governança.	011KR-8	SUPEX/AGE	
		Mapear os riscos envolvendo a governança organizacional.	011KR-9	SUPEX/AGE/COI	
		Realizar 1 capacitação em governança corporativa com as lideranças do PARANACIDADE.	011KR-10	DAF/CRH	
	12.Fomentar a comunicação clara e eficiente.	Realizar 1 reunião geral trimestral para compartilhamento de informações da organização.	012KR-11	SUPEX	
		Elaborar o plano de comunicação interno.	012KR-25	DAF/CRH	
	Relações Institucionais	13. Ampliar e fortalecer parcerias com entidades públicas, privadas e sociedade civil.	Formalizar parceria com uma instituição para realização de avaliações de impacto de projetos.	013KR-37	SUPEX/CECR
			Mapear 2 projetos para serem objeto de avaliação de impacto.	013KR-38	SUPEX/CECR
		14.Estabelecer canais permanentes de escuta e colaboração com entidades públicas, privadas e sociedade civil.	Elaborar uma campanha de divulgação (identidade visual, mensagem e público-alvo).	014KR-12	SUPEX/ACS
Realizar 1 capacitação para o fortalecimento dos procedimentos da Ouvidoria.			014KR-13	DAF/CRH	
Realizar 1 evento de divulgação dos procedimentos da Ouvidoria para o público interno do PARANACIDADE.			014KR-26	SUPEX/AGT DE OUVIDORIA	

QUADRO REPRESENTATIVO

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADOS-CHAVE (Key results)	CODIGO DA META	AREA RESPONSAVEL
--------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	-------------------------

	15.Promover o intercâmbio técnico com entidades similares em outros estados e países.	Conduzir 2 missões técnicas nacionais e 1 internacional com disseminação dos aprendizados via relatórios ou boletins.	015KR-39	SUPEX
		Elaborar e divulgar o relatório de registros de trocas de experiencias com a rede de contatos do PARANACIDADE.	015KR-27	SUPEX/ACS
		Construir agenda de encontros presenciais/virtuais para troca de experiências nas áreas de atuação do PARANACIDADE.	015KR-14	SUPEX/CECR
	16.Incrementar o alinhamento de ações da organização com o Plano de Governo.	Elaborar relatório de avaliação de oportunidades de atuação a partir do Plano de Governo.	016KR-15 (PARA 2027)	
Recursos Financeiros	17.Ampliar e diversificar as fontes de captação de recursos.	Elaborar um plano de ação para busca de novas fontes de receitas.	017KR-28 (PARA 2027)	
		Obter 2 novas adesões ao Contrato de Gestão do PARANACIDADE.	017KR-29	DOE/DOM
		Contratar consultoria para realização de estudo sobre novos mecanismos de financiamento.	017KR-30	SUPEX/CECR
	18.Aprimorar a gestão das fontes de recursos.	Contratar consultoria para avaliação do custo operacional da organização.	018KR-52	DAF/CRH
	19.Explorar novas oportunidades de negócio para a organização.	Criar grupo de trabalho para a elaboração de estudo sobre novas oportunidades de negócio e plano de continuidade organizacional.	019KR-31	DAF

QUADRO REPRESENTATIVO				
PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADOS-CHAVE (Key results)	CODIGO DA META	AREA RESPONSAVEL

Sustentabilidade	20.Promover a sustentabilidade para o PARANACIDADE.	Realizar diagnóstico de práticas ESG no PARANACIDADE.	020KR-40	SUPEX/AGE
		Determinar a materialidade e integrar os princípios ESG no PARANACIDADE.	020KR-16	SUPEX/AGE
		Implementar 2 ações internas para promover o desenvolvimento sustentável na organização.	020KR-32	SUPEX/AGE
	21.Estimular a adoção de soluções urbanísticas resilientes e sustentáveis nas ações apoiadas.	Apoiar tecnicamente 10 municípios na incorporação de diretrizes resilientes em seus planos diretores.	021KR-41	DOM/CDIM
		Padronizar parâmetros e diretrizes para soluções urbanísticas resilientes e sustentáveis para as minutas de termos de referência dos planos setoriais.	021KR- 53	DOM/CDM
		Mapear os municípios críticos para auxiliar a implementação de seus planos diretores.	021KR-42	DOM/CDIM
	22.Mitigar riscos internos e externos para assegurar a continuidade da estratégia organizacional em cenários de incerteza.	Realizar o reteste do plano de integridade e compliance.	022KR-17	SUPEX/AGT.DE COMPLIANCE

LEGENDA:

O = (Objetivo)(Nº do Objetivo)KR – (Nº do KR)

Na sequência as dimensões apresentadas estão vinculadas aos respectivos objetivos estratégicos e KR's, acompanhadas da definição de indicadores e metas para mensurar a execução e os resultados.

Os KR's selecionados não representam a totalidade existente. A escolha priorizou aqueles com maior relevância para o período e viabilidade de implementação, garantindo foco nas ações de maior impacto.

PESSOAS

Objetivo 1: Fortalecer a cultura de planejamento entre os colaboradores.

Código:	O1KR-43 - Realizar levantamento de necessidades de treinamento junto aos colaboradores em competências relacionadas a planejamento.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Percentual de levantamento realizado
	% = (Nº de colaboradores com levantamento concluído) ÷ (total de colaboradores previstos) x 100 Meta: 100% do levantamento realizado até março/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Código:	O1KR-44- Mapear o percentual de lideranças que possui capacitação em planejamento.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Percentual de Lideranças Capacitado em Planejamento
	% = (Nº de lideranças com capacitação) ÷ (total de lideranças) x 100 Meta: 100% do mapeamento realizado até fevereiro/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Objetivo 2: Aprimorar continuamente os conhecimentos, habilidades e atitudes técnicas e relacionais dos colaboradores

Código:	O2KR-2- Criar um grupo de trabalho multidisciplinar para desenhar um Programa de Capacitação contínua.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Status de formação do Grupo de Trabalho
	% = (Nº de membros confirmados no grupo) ÷ (nº de membros previstos) x 100 Meta: Formação do Grupo até janeiro/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Objetivo 2: Aprimorar continuamente os conhecimentos, habilidades e atitudes técnicas e relacionais dos colaboradores

Código:	O2KR-18- Apresentar proposta de sistema de avaliação de desempenho com metas vinculadas para aprovação do Conselho.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Status da proposta de Sistema de Avaliação de Desempenho %= (proposta apresentada) ÷ (proposta prevista) x 100 Meta: Proposta na integra entregue a gestão até novembro/2026
Prazo inicial:	4º trimestre

Objetivo 3: Valorizar e reconhecer o desempenho dos colaboradores.

Código:	O3KR-48-Contratar consultoria de gestão para consolidação de um modelo de Plano de Produtividade.
----------------	---

Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Status da contratação da Consultoria %= (Consultoria contratada) ÷ (proposta prevista) x 100 Meta: Contratação até março/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Objetivo 4: Promover a inovação interna por meio de metodologias ágeis e cultura de aprendizagem.

Código:	O4KR-49- Capacitar 30% dos colaboradores em metodologias ágeis.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Percentual de Colaboradores Capacitados em Metodologias Ágeis %= (Nº de colaboradores) ÷ (total de colaboradores) x 100 Meta: 30% até outubro/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Objetivo 6: Otimizar a estrutura organizacional.

Código:	6KR-4- Revisar a descrição de cargos do PARANACIDADE.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Percentual de cargos revisados %= (Nº de descrições revisadas) ÷ (total de descrições existentes) x 100 Meta: 100% revisado até janeiro/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

PROCESSOS INTERNOS

Objetivo 7: Aprimorar os sistemas de monitoramento e avaliação de projetos e programas.

Código:	O7KR-20- Revisar o Plano de Monitoramento de projetos concluídos.
Unidade Responsável:	SUPEX/CECR
Indicador:	Percentual do plano de monitoramento revisado $\% = (\text{Etapas da revisão concluídas}) \div (\text{total de etapas previstas}) \times 100$ Meta: 100% revisado até junho/2026
Prazo inicial:	2º trimestre

Objetivo 8: Ampliar a digitalização e integração de dados e sistemas de informação.

Código:	O8KR-22- Definir solução para o Data Center do PARANACIDADE
Unidade Responsável:	SUPEX/CTI
Indicador:	Percentual de definição da solução para o Data Center $\% = (\text{etapas da ação concluídas}) \div (\text{total de etapas previstas}) \times 100$ Meta: 100% da apresentação da definição da solução até fevereiro/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Objetivo 9: Padronizar e gerir com foco na melhoria contínua os processos técnicos e operacionais com foco em eficiência e qualidade.

Código:	O9KR-5- Mapear, revisar e padronizar 30% dos processos críticos.
Unidade Responsável:	DAF
Indicador:	Percentual de processos críticos mapeados, revisados e padronizados %= (quantidade de processos críticos mapeados, revisados e padroniz.) ÷ (total de processos críticos) x 100 Meta: maior ou igual a 30% até setembro/2026
Prazo inicial:	3º trimestre

Código:	O9KR-34 - Garantir que 100% dos empregados da área operacional utilizem o DSS no seu dia a dia.
Unidade Responsável:	DOE/DOM
Indicador:	Percentual de empregados da área operacional utilizando o DSS %= (Nº de empregados que utilizam o DSS) ÷ (total de empregados da área operacional) x 100 Meta: 100% dos empregados utilizando o DSS até junho/2026
Prazo inicial:	2º trimestre

Objetivo 10: Desenvolver mecanismos de avaliação contínua da performance institucional.

Código:	O10KR-35 - Contratar ao menos 50% dos itens previstos no PCA para o exercício* (mensurável em dezembro).
Unidade Responsável:	DAF/CLC
Indicador:	Percentual de itens do PCA contratados %= (Nº de itens contratados) ÷ (total de itens previstos no PCA) x 100

	Meta: maior ou igual a 50% de itens contratados até dezembro/2026
Prazo inicial:	4º trimestre

Objetivo 11: Fortalecer política de governança organizacional.

Código:	O11KR-9 - Mapear os riscos envolvendo a governança organizacional.
Unidade Responsável:	SUPEX/AGE/COI
Indicador:	Percentual de riscos de governança mapeados $\% = (\text{Quantidade de riscos mapeados}) \div (\text{total de riscos identificados ou previstos}) \times 100$ Meta: 100% dos riscos mapeados até outubro/2026
Prazo inicial:	4º trimestre

Objetivo 12: Fomentar a comunicação clara e eficiente.

Código:	O12KR-25 - Elaborar o plano de comunicação interno.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Percentual de conclusão do plano de comunicação interno dentro do prazo estabelecido $\% = (\text{etapas concluídas do plano}) \div (\text{total de etapas previstas}) \times 100$ Meta: 100% de conclusão até maio/2026
Prazo inicial:	2º trimestre

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Objetivo 14: Estabelecer canais permanentes de escuta e colaboração com entidades públicas, privadas e sociedade civil.

Código:	O14KR-12 - Elaborar uma campanha de divulgação (identidade visual, mensagem e público-alvo).
Unidade Responsável:	SUPEX/ACS
Indicador:	Percentual de aprovação da campanha pelos stakeholders antes do lançamento. %= Itens aprovados (ident. visual, mensagem, público-alvo) ÷ (total de itens previstos) x 100 Meta: 100% de conclusão até junho/2026
Prazo inicial:	2º trimestre

Código:	O14KR-13 - Realizar 1 capacitação para o fortalecimento dos procedimentos da Ouvidoria.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Percentual de participação dos colaboradores convocados na capacitação. %= (Nº de participantes presentes) ÷ (Nº total de convocados) x 100 Meta: 100% de adesão a capacitação até março/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

RECURSOS FINANCEIROS

Objetivo 17: Ampliar e diversificar as fontes de captação de recursos.

Código:	O17KR-29 - Obter 2 novas adesões ao Contrato de Gestão do PARANACIDADE.
Unidade Responsável:	DOE/DOM
Indicador:	Quantidade de novas adesões efetivadas Meta: 02 adesões até março/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Código:	O17KR-30 - Contratar consultoria para realização de estudo sobre novos mecanismos de financiamento.
Unidade Responsável:	SUPEX/CECR
Indicador:	Contratação concluída dentro do prazo e orçamento % = (dias planejados para contratar) ÷ (dias efetivos até a assinatura) x 100 Meta: contratação concluída até maio/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

Objetivo 18: Aprimorar a gestão das fontes de recursos.

Código:	O18KR-52 - Contratar consultoria para avaliação do custo operacional da organização.
Unidade Responsável:	DAF/CRH
Indicador:	Contratação concluída dentro do prazo e orçamento % = (dias planejados para contratar) ÷ (dias efetivos até a assinatura) x 100 Meta: contratação concluída até fevereiro/2026
Prazo inicial:	1º trimestre

SUSTENTABILIDADE

Objetivo 20: Promover a sustentabilidade para o PARANACIDADE.

Código:	O20KR-32 - Implementar 2 ações internas para promover o desenvolvimento sustentável na organização.
Unidade Responsável:	SUPEX/AGE
Indicador:	Número de ações internas implementadas para desenvolvimento sustentável no período definido Indicador = (ações implementadas) ÷ (meta de ações) x100 Meta: 02 adesões até novembro/2026
Prazo inicial:	4º trimestre

Objetivo 22: Mitigar riscos internos e externos para assegurar a continuidade da estratégia organizacional em cenários de incerteza.

Código:	O22KR-17 - Realizar o reteste do plano de integridade e compliance.
Unidade Responsável:	SUPEX/AGT.COMPLIANCE
Indicador:	Percentual de conclusão do reteste do Plano de Integridade e Compliance % = (etapas do reteste concluídas) ÷ (total de etapas previstas) x100 Meta: 100% das etapas concluídas até maio/2026
Prazo inicial:	2º trimestre

IX. SIGLAS

AGE	Assessoria de Governança e Gestão Estratégica
BSC	Sigla para "Balanced Scorecard"
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CAD	Coordenadoria Administrativa
CECR	Coordenadoria de Estudos e Captação de Recursos
CDIM	Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional Municipal
CLC	Coordenadoria de Licitações e Contratos
CMCAS	Coordenadoria Regional Municipal de Cascavel
CMGP	Coordenadoria Regional Municipal de Guarapuava
CMLDR	Coordenadoria Regional Municipal de Londrina
CMMGA	Coordenadoria Regional Municipal de Maringá
CMPG	Coordenadoria Regional Municipal de Ponta Grossa
COI	Controladoria Interna
COM	Coordenadoria Operacional Municipal
CPR	Coordenadoria de Projetos
CRH	Coordenadoria de Recursos Humanos
CTI	Coordenadoria de Tecnologia da Informação
DAF	Diretoria de Administração e Finanças
DOE	Diretoria de Operações Estaduais
DOM	Diretoria de Operações Municipais
ECOSSISTEMA	
GOVTECH	Conjunto de empresas, organizações e entidades que operam no setor de tecnologia para governos
FDU	Fundo Estadual de Desenvolvimento Urbano

ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OKR	Sigla para "Objectives and Key-Results"
ONU	Organização das Nações Unidas
PAE	Plano de Ação Estratégica
PDM	Plano Diretor Municipal
PJU	Procuradoria Jurídica
SAM	Sistema de Acompanhamento e Monitoramento de Projetos
SECID	Secretaria de Estado das Cidades
SFM	Sistema de Financiamento de Ações nos Municípios do Estado do Paraná
SGDES	Superintendência Geral de Desenvolvimento Econômico e Social
SUP	Superintendência
SUPEX	Superintendência Executiva
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats</i> (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças)