PREVISA | CAIXA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ASTORGA

PLANO DE AÇÃO

Exercício de 2027

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 3
2. METODOLOGIA 4
3. NOSSOS PILARES 5
3.1 Missão 5
3.2. Visão 5
3.3 Valores 5
4. DIAGNÓSTICO 5
5. MATRIZ DE SWOT 7
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 8
6.1 Governança 8
6.2 Investimentos 9
6.3 Benefícios 10
6.4 Compensação Previdenciária 11
6.5 Atuarial 12
6.6 Atendimento 12
6.7 Arrecadação 13
7. MONITORAMENTO 14
8. QUADRO DE RESPONSÁVEIS 15

1. INTRODUÇÃO

A PREVISA – **CAIXA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ASTORGA** têm como finalidade assegurar a gestão eficiente e sustentável do Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos do Município de Astorga - PR, promovendo a proteção previdenciária de seus segurados e beneficiários, em observância aos princípios da legalidade, transparência, eficiência e equilíbrio financeiro e atuarial.

Na busca pelo aprimoramento contínuo da gestão previdenciária, a Previsa reconhece o planejamento como instrumento fundamental para o fortalecimento institucional, a organização dos processos administrativos e a definição de estratégias voltadas à melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Nesse contexto, o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pró-Gestão RPPS, instituído pela Portaria MPS nº 185/2015 e atualmente disciplinado pelo art. 236 da Portaria MTP nº 1.467/2022, constitui importante referência para a adoção de boas práticas de gestão, fundamentadas em três dimensões: Controles Internos, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

Em consonância com as diretrizes do Pró-Gestão RPPS, o planejamento institucional deve contemplar a definição de objetivos, metas, responsabilidades, prazos e recursos necessários à execução das atividades, permitindo o acompanhamento dos resultados e a identificação de oportunidades de melhoria. Essa prática contribui para a profissionalização da gestão, o fortalecimento dos mecanismos de controle e a continuidade das ações institucionais.

Dessa forma, o Plano de Ação constitui uma ferramenta de gestão destinada a organizar e orientar as atividades a serem desenvolvidas pela Previsa durante o exercício de 2027, estabelecendo ações estratégicas e operacionais alinhadas às necessidades institucionais e aos objetivos da administração previdenciária.

No âmbito da capacitação, o Plano busca promover o desenvolvimento contínuo das competências e habilidades dos dirigentes, conselheiros, membros do Comitê de Investimentos e demais servidores e colaboradores envolvidos na gestão do RPPS, contribuindo para o aperfeiçoamento técnico, a qualificação profissional e a disseminação das boas práticas previdenciárias.

A execução das ações propostas deverá ser acompanhada e avaliada periodicamente, observando os princípios da melhoria contínua e o ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar e Agir), de modo a possibilitar a identificação de eventuais desvios, a adoção de medidas corretivas e o aprimoramento dos resultados institucionais.

Assim, o Plano de Ação para o exercício de 2027 reafirma o compromisso da Previsa com uma gestão previdenciária planejada, transparente, participativa e sustentável, orientada à eficiência administrativa, à valorização dos profissionais e à garantia dos direitos previdenciários de seus segurados e beneficiários.

2. METODOLOGIA

A elaboração do presente Plano de Ação foi fundamentada em uma metodologia de planejamento participativo, envolvendo os responsáveis pelas diferentes áreas de atuação da Previsa, com o objetivo de identificar as necessidades institucionais, estabelecer prioridades e definir ações estratégicas voltadas ao aprimoramento da gestão previdenciária.

O processo de construção do Plano considerou a análise das atividades desenvolvidas pelo Instituto, a identificação de oportunidades de melhoria e o levantamento das demandas administrativas e operacionais, buscando assegurar o alinhamento das ações propostas aos objetivos institucionais e às diretrizes estabelecidas pelo Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pró-Gestão RPPS.

Em consonância com as boas práticas de governança corporativa, a metodologia adotada contempla a definição de objetivos estratégicos, ações a serem implementadas, metas, indicadores de desempenho, responsáveis e prazos de execução, de modo a proporcionar maior organização, transparência e eficiência na condução das atividades institucionais.

A estruturação das ações foi desenvolvida por meio de reuniões e discussões entre os responsáveis pelas áreas envolvidas, considerando as necessidades identificadas, os recursos disponíveis e a capacidade operacional da Previsa. Esse processo possibilitou a definição de prioridades e o estabelecimento de medidas destinadas ao fortalecimento dos processos internos e à melhoria dos serviços prestados aos segurados e beneficiários.

Após sua elaboração, o Plano de Ação deverá ser submetido à apreciação e aprovação pelas instâncias competentes, observada a estrutura administrativa do Instituto. Posteriormente, será disponibilizado no portal institucional, assegurando a publicidade das ações planejadas e o acesso às informações pelos segurados e pela sociedade.

O acompanhamento da execução ocorrerá de forma periódica, mediante a verificação do cumprimento das metas, a análise dos indicadores de desempenho e a avaliação dos resultados alcançados. Esse monitoramento permitirá identificar eventuais desvios em relação ao planejamento inicial e, quando necessário, promover ajustes e medidas corretivas.

Para tanto, será utilizado como referência o ciclo de melhoria contínua PDCA (Planejar, Executar, Verificar e Agir), contribuindo para o aperfeiçoamento dos processos administrativos, a efetividade das ações e o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos.

Por fim, o tópico “6 – Objetivos Estratégicos” apresenta o detalhamento do Plano de Ação para o exercício de 2027, contemplando os objetivos estratégicos, as ações propostas, os responsáveis, os prazos, os indicadores de desempenho e os mecanismos de avaliação e monitoramento, constituindo instrumento de orientação e acompanhamento da gestão institucional.

3. NOSSOS PILARES

3.1 Missão

Garantir que a Previsa proporcione aos segurados e dependentes uma assistência humanizada com gestão transparente dos ativos, buscando o equilíbrio atuarial

3.2. Visão

Ser reconhecido interna e externamente por todos os interessados, pela garantia da qualidade no atendimento, disseminando a cultura previdenciária e a garantia da promissão da proteção dos segurados e seus dependentes.

3.3 Valores

Respeito e Responsabilidade; Organização e Modernidade; Ética e Transparência; Cooperação e Compromisso e Efetividade e Sustentabilidade.

4. DIAGNÓSTICO

A elaboração do diagnóstico institucional da Previsa foi fundamentada na aplicação da Matriz SWOT, ferramenta de planejamento estratégico utilizada para analisar o ambiente interno e externo da organização, permitindo identificar fatores que podem favorecer ou comprometer o alcance de seus objetivos institucionais.

A Matriz SWOT, também conhecida como Análise FOFA, contempla quatro elementos fundamentais: Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats), organizados em duas perspectivas de análise:

- **AMBIENTE INTERNO (FORÇAS E FRAQUEZAS):** compreende os fatores relacionados à estrutura organizacional, aos recursos disponíveis, aos processos administrativos, à capacidade técnica e às práticas de gestão do RPPS. As forças representam os aspectos positivos que contribuem para o desempenho institucional, enquanto as fraquezas correspondem às limitações e dificuldades internas que demandam atenção e aperfeiçoamento.

- **AMBIENTE EXTERNO (OPORTUNIDADES E AMEAÇAS):** contempla os fatores externos que podem influenciar a atuação do Instituto, como alterações legislativas, condições econômicas, avanços tecnológicos e mudanças no cenário previdenciário. As oportunidades representam condições favoráveis ao desenvolvimento institucional, enquanto as ameaças correspondem a situações que podem gerar riscos ou dificuldades à gestão.

A aplicação dessa ferramenta possibilitou uma avaliação sistemática do cenário institucional da Previsa, considerando suas potencialidades, limitações e os desafios relacionados à gestão previdenciária. A partir dessa análise, buscou-se identificar áreas prioritárias de atuação e oportunidades de aprimoramento dos processos e serviços prestados.

Concluída a etapa de diagnóstico, os resultados obtidos subsidiaram a definição dos Objetivos Estratégicos, estabelecidos com a finalidade de fortalecer os pontos positivos identificados, corrigir ou minimizar as fragilidades internas, aproveitar as oportunidades e desenvolver medidas preventivas para reduzir os impactos das ameaças externas.

Os objetivos estratégicos foram posteriormente desdobrados em metas e ações específicas, considerando a periodicidade anual do Plano de Ação, de modo a possibilitar o acompanhamento da execução, a avaliação dos resultados e a realização de ajustes sempre que necessários.

Para a estruturação e operacionalização das ações propostas, foi adotada a metodologia 5W2H, ferramenta de planejamento que permite organizar as atividades por meio da definição do que será realizado, porque será realizado, onde ocorrerá, quando será executado, quem será responsável, como será desenvolvido e quais recursos financeiros serão necessários.

A utilização conjunta da Matriz SWOT e da metodologia 5W2H contribui para transformar os resultados do diagnóstico institucional em ações concretas, proporcionando maior clareza na definição das responsabilidades, organização dos prazos e acompanhamento das metas estabelecidas.

Dessa forma, o diagnóstico constitui uma etapa fundamental do planejamento estratégico da Previsa, fornecendo subsídios para a tomada de decisões e para a construção de um Plano de Ação alinhado às necessidades institucionais, às boas práticas de governança corporativa e à melhoria contínua da gestão previdenciária.

5. MATRIZ DE SWOT

A Análise SWOT é um instrumento muito utilizado no Plano de Ação das Organizações, isso porque força e corporação se confrontam com o ambiente.

	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
FATORES INTERNOS	• Autonomia administrativa, contábil, financeira, orçamentária e patrimonial; • Manutenção do Certificado de Regularidade Previdenciária; • Acessibilidade da Diretoria com segurados e colaboradores.	• Ausência de normatização de procedimentos administrativos; • Comunicação Insuficiente com servidores aposentados mais antigos; • Excesso na burocracia dos processos.

	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
FATORES EXTERNOS	• Ampliação de programas de educação previdenciária; • Adoção de novas ferramentas tecnológicas, como sistemas de gestão mais completos; • Melhorias contínuas na governança.	• Instabilidade econômica e política no país; • Baixo retorno em determinados investimentos; • Atrasos do Ente Federativo nas contribuições patronais.

6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos representam os resultados que o RPPS pretende alcançar em determinado período, orientando suas ações e prioridades institucionais. São estabelecidos com base no diagnóstico organizacional e direcionam a utilização eficiente dos recursos disponíveis, contribuindo para o aprimoramento dos processos, o fortalecimento da governança e a melhoria contínua da gestão previdenciária.

6.1 Governança

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Governança	Implantação	Cartilha Previdenciária	Diretoria Administrativa	31/01/2027	Processando
Governança	Implantação	Audiência Pública Anual	Diretoria Administrativa	Anual	A Iniciar
Governança	Implantação	Código de Ética	Diretoria Administrativa	Dezembro/2025	Atendido
Governança	Implantação	Política de Segurança da Informação (PSI)	Diretoria Administrativa	Dezembro/2025	Atendido
Governança	Implantação	Treinamento do Código de Ética aos servidores e segurados	Diretoria Administrativa	Junho/2027	A Iniciar
Governança	Implantação	Treinamento da Política de Segurança da Informação aos servidores e segurados	Diretoria Administrativa	Julho/2027	A Iniciar
Governança	Implantação	Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários	Diretoria Administrativa	Anual	A Iniciar

6.2 Investimentos

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Investimentos	Diversificação	Política de Investimentos	Gestor de Recursos	Anual	A iniciar
Investimentos	Diversificação	Relatórios Analíticos de Investimentos	Gestor de Recursos	Mensal	A iniciar
Investimentos	Acompanhamento	Relatório de Análise de Carteira	Gestor de Recursos	Mensal	A iniciar
Investimentos	Acompanhamento	Relatório de Diligência	Gestor de Recursos	Semestral	A iniciar
Investimentos	Implantação	Fluxograma e Manuais da Área de Investimentos	Gestor de Recursos	Anual	A iniciar

6.3 Benefícios

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Benefícios	Censo Cadastral dos Servidores Públicos, Aposentados e Pensionistas	Realizar o censo previdenciário de, no mínimo, 80% dos servidores ativos, aposentados e pensionistas	Diretoria de Previdência	Anual	A Iniciar
Benefícios	Garantir a consistência da base cadastral	Elaborar a política de atualização cadastral (censo, recadastramento e prova de vida) para sanear e manter a base cadastral atualizada	Diretoria de Previdência	Mensal	A Iniciar

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Benefícios	Melhorar o banco de dados para estudo atuarial	Aprimorar o sistema a fim de emitir relatórios, conforme os dados exigidos para estudo atuarial	Diretoria de Previdência	Mensal	A Iniciar
Benefícios	Implantação	Fluxograma e Manuais da Área de Benefícios	Diretoria de Previdência	Anual	A Iniciar
Benefícios	Realização da Prova de Vida Anual	Realizar a prova de vida dos aposentados e pensionistas, promovendo a atualização e a regularidade dos dados cadastrais, com acompanhamento e registro das comprovações realizadas	Diretoria de Previdência	Anual	A Iniciar

6.4 Compensação Previdenciária

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Compensação Previdenciária	Implantação	Fluxograma e Manuais da Área de Compensação Previdenciária	Diretoria Financeira	Anual	A iniciar
Compensação Previdenciária	Resolver todas as exigências de requerimentos no Sistema COMPREV	Realizar verificações regulares no COMPREV para identificar requisições pendentes ou com exigências abertas	Diretoria Financeira	Mensal	A iniciar
Compensação Previdenciária	Zerar a fila de análise dos requerimentos do COMPREV em que o SEPREM é regime destinatário	Realizar a análise completa dos requerimentos pendentes no COMPREV, assegurando o cumprimento das obrigações do SEPREM e evitando juros, multas e inadimplências	Diretoria Financeira	Mensal	A iniciar
Compensação Previdenciária	Médico Perito	Realizar a contratação de médico perito e assegurar a análise dos requerimentos COMPREV que dependem de avaliação médica	Diretoria Financeira	Anual	A iniciar

6.5 Atuarial

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Atuarial	Redução do Déficit Atuarial	Avaliação Atuarial	Diretoria Financeira	Anual	A Iniciar
Atuarial	Comparativo do Déficit Atuarial	Relatório de Gestão Atuarial	Diretoria Financeira	Anual	A Iniciar

6.6 Atendimento

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Atendimento	Elevar o padrão de Atendimento do SEPREM	Emissão do Relatório de Ouvidoria	Diretor de Ouvidoria Geral	Semestral	A iniciar
Atendimento	Elevar o padrão de Atendimento do SEPREM	Realização de pesquisa de satisfação	Diretor de Ouvidoria Geral	Anual	A iniciar

6.7 Arrecadação

ÁREA	META	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	PRAZO	STATUS
Arrecadação	Implantação	Elaborar os Mapeamentos do Processo de Arrecadação em cobrança de débitos de contribuições em atraso do Ente Federativo	Diretoria Financeira	Dezembro	A iniciar
Arrecadação	Implantação	Elaborar os Mapeamentos do Processo de Arrecadação em cobrança de débitos de contribuições em atraso dos servidores licenciados	Diretoria Financeira	Dezembro	A iniciar
Arrecadação	Implantação	Elaborar os Mapeamentos do Processo de Arrecadação em cobrança de débitos de contribuições em atraso dos servidores cedidos	Diretoria Financeira	Dezembro	A iniciar

7. MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano de Ação da Previsa, referente ao exercício de 2027, será realizado periodicamente, conforme o calendário de reuniões institucionais, por meio do acompanhamento das ações previstas, da verificação do cumprimento das metas e dos prazos estabelecidos e da avaliação dos resultados alcançados.

Esse processo permitirá identificar eventuais desvios em relação ao planejamento inicial, possibilitando a adoção de medidas corretivas e a realização de ajustes necessários, visando à melhoria contínua dos processos e ao alcance dos objetivos estratégicos do Instituto.

8. QUADRO DE RESPONSÁVEIS

A Diretoria da Previsa será responsável pela coordenação, execução e acompanhamento das ações estabelecidas no Plano de Ação, observadas as atribuições e competências de cada área de atuação.

Caberá aos respectivos dirigentes assegurar o cumprimento das metas e dos prazos definidos, monitorar os resultados alcançados e promover, quando necessário, a adoção de medidas corretivas, visando à efetividade do planejamento e à melhoria contínua da gestão previdenciária.

Astorga/PR, 12 de novembro de 2026.

Marcus Evandro Giarola
Diretor Presidente

Bruna Malta
Diretora de Administração, Finanças e Patrimônio

Monica Aparecida Carriel
Diretora de Contabilidade

Dewair Paulino Cardozo
Diretor Jurídico

Wilson Roberto Mendes De Campos
Diretor de Tecnologia da Informação

Jéssica Fabeni Gimenes
Diretora de Previdência