
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2026 – 2030

Aprovado pelo Conselho Administrativo, conforme Ata nº 9

COMISSÃO EXECUTIVA

LUIZ NICÁCIO

Superintendente da CAAPSM

GRACIELE GÉLIO TENÓRIO

Diretora de Benefícios Previdenciários

JULLIANA FAGGION BELLUSCI

Diretora Administrativo-Financeira Previdenciária

Sumário

Sumário	2
Missão, Visão e Valores	2
Introdução	3
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	5
VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS	5
METAS E AÇÕES ASSOCIADAS	5
INDICADORES DE DESEMPENHO – META 1: CUMPRIMENTO DA META ATUARIAL.....	6
INDICADORES DE DESEMPENHO – META 2: REDUÇÃO DO DÉFICIT ATUARIAL PRIMÁRIO.....	6
PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS	7
RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO.....	7
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	8
VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS	8
METAS E AÇÕES ASSOCIADAS	8
INDICADORES DE DESEMPENHO – META 1: TEMPO MÉDIO DE CONCESSÃO	9
INDICADORES DE DESEMPENHO – META 2: SATISFAÇÃO DO USUÁRIO.....	9
PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS	9
RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO.....	9
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	10
VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS	10
METAS E AÇÕES ASSOCIADAS	11
INDICADORES DE DESEMPENHO – METAS 1, 2 E 3	12
PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS	12
RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO.....	12
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	13
VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS	13
METAS E AÇÕES ASSOCIADAS	13
INDICADORES DE DESEMPENHO	13
PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS	14
RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO.....	14
Considerações Finais	15

Missão, Visão e Valores

MISSÃO

Gerir os recursos do Regime Próprio de Previdência Social de forma sustentável, buscando o equilíbrio financeiro e atuarial, assegurando a concessão, manutenção e pagamento dos benefícios de aposentadoria e pensão previstos na legislação, por meio de uma gestão participativa, transparente, eficiente e orientada à excelência no atendimento aos servidores públicos municipais e seus dependentes.

VISÃO

Ser referência nacional em gestão previdenciária pública, reconhecida pela solidez financeira, sustentabilidade atuarial, inovação, eficiência operacional e pela qualidade dos serviços prestados.

VALORES

Ética	Transparência	Responsabilidade	Eficiência	Respeito
Compromisso	Segurança	Inovação	Excelência	Sustentabilidade

Introdução

A Caixa de Assistência, Aposentadoria e Pensões dos Servidores Municipais de Londrina – CAAPSMML apresenta, com responsabilidade institucional, seu Planejamento Estratégico Administrativo para o período plurianual, como instrumento fundamental de direcionamento da gestão previdenciária, fortalecimento da governança e promoção da sustentabilidade do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS do Município de Londrina.

Este documento traduz o compromisso da Autarquia com a modernização da administração pública previdenciária, a eficiência na aplicação dos recursos, o aprimoramento dos controles internos e a observância permanente das boas práticas de gestão, em consonância com as diretrizes do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos RPPS – Pró-Gestão RPPS.

A elaboração deste planejamento decorreu de análise técnica do cenário econômico-financeiro, atuarial e institucional, das demandas previdenciárias atuais e futuras, e das melhores práticas de gestão pública. A partir desse diagnóstico, foram definidos objetivos estratégicos claros e mensuráveis, voltados ao equilíbrio atuarial, à eficiência operacional, à gestão responsável dos investimentos, à inovação tecnológica e ao fortalecimento da capacidade organizacional.

A CAAPSMML reconhece que a administração previdenciária responsável ultrapassa o mero cumprimento normativo, exigindo atuação ética, transparente, eficiente e orientada a resultados. Assim, este Planejamento Estratégico reflete não apenas diretrizes administrativas, mas uma visão institucional comprometida com a perenidade do RPPS, a proteção dos direitos previdenciários e a geração de valor público.

A implementação das ações previstas será conduzida de forma integrada, participativa e monitorada por indicadores de desempenho, assegurando a efetividade das estratégias e a melhoria contínua da gestão. Com este instrumento, a CAAPSMML reafirma seu propósito de consolidar um RPPS confiável, moderno e alinhado às necessidades dos servidores públicos municipais de Londrina e de seus beneficiários.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Garantir a sustentabilidade financeira e o equilíbrio atuarial do RPPS da CAAPSMML, assegurando a capacidade contínua de pagamento de benefícios, a solvência do plano previdenciário no longo prazo e a mitigação de riscos fiscais e atuariais.

VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS

Eixo Estratégico: Gestão Inteligente, Transparente e Inovadora

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico | ODS 16 – Instituições eficazes, responsáveis e transparentes

0017 – Programa de Seguridade Social do Servidor Municipal de Londrina

METAS E AÇÕES ASSOCIADAS

META 1 Assegurar o cumprimento da meta atuarial anual nos exercícios de 2026 a 2030.

- 1.1 Monitoramento mensal da rentabilidade da carteira de investimentos em relação à meta atuarial**, com análise de desvios, elaboração de relatórios gerenciais e proposição de ajustes táticos na política de investimentos.
- 1.2 Revisão periódica da Política de Investimentos**, assegurando aderência às premissas atuariais, ao perfil de risco do RPPS e às normas do CMN, com foco em preservação de capital e retorno real sustentável.
- 1.3 Fortalecimento da governança dos investimentos**, com atuação sistemática do Comitê de Investimentos, registro formal de decisões e avaliação de desempenho de gestores e fundos.
- 1.4 Implementação de mecanismos de controle de riscos financeiros e atuariais**, incluindo análise de volatilidade, estresse de carteira e acompanhamento de concentração de ativos.
- 1.5 Integração entre áreas atuarial, financeira e orçamentária**, utilizando os resultados das avaliações atuariais como insumo para o planejamento fiscal e definição de aportes necessários e eventuais ajustes na legislação quando necessário.
- 1.6 Capacitação contínua de servidores e conselheiros em gestão previdenciária e investimentos**, fortalecendo a tomada de decisão técnica e a conformidade regulatória.
- 1.7 Acompanhamento sistemático de fundos e ativos com risco elevado ou em processo de liquidação**, com medidas preventivas para mitigação de perdas patrimoniais.
- 1.8 Aperfeiçoamento dos processos de arrecadação das contribuições previdenciárias**, reduzindo inadimplência e assegurando regularidade no fluxo de receitas do RPPS.
- 1.9 Elaboração de relatórios periódicos de desempenho atuarial e financeiro**, promovendo transparência, controle e suporte às decisões estratégicas.

META 2 Buscar o equilíbrio atuarial apurado nas avaliações anuais, por meio de medidas de custeio e amortização, com acompanhamento periódico e revisões no Plano de Custeio quando necessário.

- 2.1 Realização de avaliação atuarial anual com revisão técnica das premissas biométricas, econômicas e financeiras**, assegurando aderência ao perfil demográfico do RPPS e às normas vigentes.
- 2.2 Execução rigorosa e monitorada do plano de amortização do déficit atuarial**, com controle mensal dos aportes previstos e análise de impacto orçamentário.

2.3 Reavaliação periódica do plano de custeio previdenciário, com proposição de ajustes de alíquotas contributivas e aportes suplementares, quando tecnicamente necessários.

2.4 Integração do resultado atuarial ao planejamento fiscal do ente patrocinador, garantindo previsão orçamentária compatível com as necessidades de equilíbrio do RPPS.

2.5 Implementação de controles de aderência entre arrecadação prevista e arrecadação efetiva, prevenindo insuficiências de custeio.

2.6 Fortalecimento da governança atuarial, com acompanhamento dos resultados pelo Conselho Administrativo, Conselho Fiscal e Comitê de Investimentos.

2.7 Alinhamento da política de investimentos à necessidade de solvência atuarial, equilibrando rentabilidade, liquidez e segurança.

2.8 Divulgação periódica dos resultados atuariais e da evolução do déficit, promovendo transparência e controle institucional.

INDICADORES DE DESEMPENHO – META 1: CUMPRIMENTO DA META ATUARIAL

Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte	Periodicidade
Índice de Cumprimento da Meta Atuarial	$\text{Rentabilidade da carteira} \div \text{Meta atuarial (INPC + juros atuarial)} \times 100$	>100%	>100%	< 90%	Relatórios de investimentos	Anual
Rentabilidade Real da Carteira	$\text{Rentabilidade nominal subtraída a inflação do período}$	$\geq$ taxa atuarial real	8,41%	< taxa de juros atuarial	Relatórios de investimentos	Anual
Volatilidade da Carteira	Desvio padrão da rentabilidade anual	Compatível com perfil de risco do RPPS	Compatível	Acima do limite da política	Relatórios de investimentos	Anual
Aderência à Política de Investimentos	$\text{Nº de inconformidades} \div \text{total de verificações}$	Zero inconformidades	100%	≥ 1 inconformidade relevante	Relatórios de investimentos	Mensal

INDICADORES DE DESEMPENHO – META 2: REDUÇÃO DO DÉFICIT ATUARIAL PRIMÁRIO

Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte	Periodicidade
Evolução do Déficit Atuarial Primário	$(\text{Déficit do ano anterior} - \text{Déficit do ano atual}) \div \text{Déficit do ano anterior} \times 100$	Redução anual	Sem déficit primário	Aumento do déficit primário	Avaliação atuarial anual	Anual
Grau de Cobertura Atuarial	$\text{Ativos garantidores} \div \text{Passivo atuarial total} \times 100$	100%	A apurar	< 90%	Avaliação atuarial	Anual
Cumprimento do Plano de Amortização	$\text{Aportes realizados} \div \text{Aportes previstos} \times 100$	100%	A apurar	< 90%	Demonstrativos financeiros	Mensal/Anual
Resultado Atuarial do Exercício	Ativos – Passivos atuariais do exercício	Tendência de equilíbrio/superávit	A apurar	Déficit crescente	Avaliação atuarial	Anual
Aderência do Custeio Previdenciário	$\text{Contribuições arrecadadas} \div \text{Contribuições projetadas} \times 100$	$\geq 100\%$	A apurar	< 90%	Avaliação atuarial	Anual

PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS

Item	Descrição
Prazo de Execução	Início: 01/2026 Término: 12/2030
Recursos Orçamentários	Recursos previstos no orçamento anual (LOA).
Recursos Humanos	Superintendência, Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária, Diretoria de Benefícios Previdenciários, Comitê de Investimentos, Conselhos Administrativo e Fiscal, Assessorias Técnicas e empresa prestadora de serviços atuariais.
Infraestrutura	Sistema de gestão previdenciária; estrutura física e tecnológica adequada às atividades desenvolvidas.
Unidade Responsável	Superintendência, Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária, Diretoria de Benefícios Previdenciários, Assessorias Técnicas.
Gestor Responsável	Diretor(a) Administrativo-Financeira Previdenciária, Diretor(a) de Benefícios Previdenciários, Assessorias Técnicas.
Equipe de Apoio	Comitê de Investimentos, Conselhos Administrativo e Fiscal, e empresa prestadora de serviços atuariais.

RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO

Risco Identificado	Ação Mitigatória
Rentabilidade inferior à meta atuarial	Revisão da política de investimentos, diversificação de ativos, monitoramento mensal e ajustes táticos.
Aumento do déficit atuarial	Reavaliação do custeio, reforço do plano de amortização e integração com o planejamento fiscal.
Inadimplência nas contribuições	Aperfeiçoamento da arrecadação, controle mensal e medidas administrativas e legais.
Volatilidade excessiva da carteira	Implementação de limites de risco, análise de estresse e maior peso em ativos conservadores.
Premissas atuariais defasadas	Revisões técnicas anuais e acompanhamento demográfico.
Insuficiência orçamentária e financeira para aportes	Planejamento fiscal integrado ao ente patrocinador e previsão na LOA/PPA.
Riscos de ativos problemáticos (fundos em liquidação)	Acompanhamento técnico permanente e estratégias de recuperação de valores.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Aprimorar a eficiência e a qualidade do atendimento previdenciário aos segurados e beneficiários.

VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS

Eixo Estratégico 5 – Gestão Eficiente, Transparente e Inovadora

ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes

0017 – Programa de Seguridade Social do Servidor Municipal de Londrina

METAS E AÇÕES ASSOCIADAS

META 1 Manter o tempo médio de concessão dentro dos prazos legais.

- 1.1 Revisar periodicamente os fluxos internos de concessão**, para identificar gargalos e eliminar redundâncias, garantindo agilidade sem perda de segurança jurídica.
- 1.2 Implementar painéis de indicadores**, ferramentas de visualização de dados que permitam aos gestores monitorar o volume de processos e o tempo de tramitação, facilitando intervenções rápidas em casos de atraso.
- 1.3 Capacitar os servidores continuamente sobre legislação previdenciária**, promovendo treinamentos técnicos recorrentes para atualizar a equipe sobre mudanças normativas e entendimentos jurídicos, reduzindo erros de análise e retrabalho.

META 2 Obter índice de satisfação do usuário acima de 85%.

- 2.1 Integrar e padronizar os canais de atendimento (físicos e digitais)**, assegurando a unidade da informação e a excelência no suporte prestado aos segurados.
- 2.2 Realizar pesquisa anual de satisfação**, aplicando metodologias de avaliação diagnóstica junto aos segurados para medir o desempenho do órgão e identificar áreas específicas que necessitam de melhorias.
- 2.3 Instituir programa de capacitação em atendimento humanizado**, para desenvolver habilidades interpessoais e de empatia nos servidores, garantindo um acolhimento digno a aposentados e pensionistas.
- 2.4 Elaborar e implementar plano de acessibilidade da CAAPSMML**, priorizando soluções de rápida implantação voltadas à melhoria das condições de atendimento de idosos, pessoas com deficiência e pessoas com mobilidade reduzida, contemplando, entre outras medidas, a reorganização dos serviços, adequação dos espaços de atendimento e melhorias na sinalização institucional.
- 2.5 Avaliar continuamente as condições de acessibilidade física e funcional da Autarquia**, promovendo as adequações necessárias conforme disponibilidade orçamentária e planejamento institucional.

INDICADORES DE DESEMPENHO – META 1: TEMPO MÉDIO DE CONCESSÃO

Indicador	Descrição	Meta Ideal	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte	Periodicidade
Tempo médio de concessão	Dias de tramitação e nº de processos concluídos	≤ prazo legal	A apurar	> 20% acima do prazo	SEI	Mensal
Percentual de processos dentro do prazo	Processos analisados no prazo	≥ 95%	A apurar	< 85%	SEI	Mensal

INDICADORES DE DESEMPENHO – META 2: SATISFAÇÃO DO USUÁRIO

Indicador	Descrição	Meta Ideal	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte	Periodicidade
Índice geral de satisfação	Média das avaliações (%)	≥ 85%	A apurar	< 75%	Pesquisa no site	Anual
Taxa de reclamações	Número de reclamações	≤ 3%	A apurar	> 6%	Ouvidoria	Anual
Índice de resolutividade	Demandas resolvidas	≥ 90%	A apurar	< 80%	Ouvidoria	Anual

PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS

Item	Descrição
Prazo de Execução	Início: 04/2026 Término: 12/2030
Recursos Orçamentários	Recursos previstos no orçamento anual (LOA).
Recursos Humanos	Diretoria de Benefícios Previdenciários, Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária e suporte da Diretoria de Tecnologia da Informação (SMPOT).
Infraestrutura	Equipamentos de informática renovados e mobiliário ergonômico.
Unidade Responsável	Diretoria de Benefícios Previdenciários, Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária e suporte da Diretoria de Tecnologia da Informação (SMPOT).
Gestor Responsável	Diretor(a) de Benefícios Previdenciários, Diretor(a) Administrativo-Financeira Previdenciária.
Equipe de Apoio	Assessorias Técnicas e Diretoria de Tecnologia da Informação (SMPOT).

RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO

Risco Identificado	Ação Mitigatória
Acúmulo de processos	Redesenho de fluxos e controle de prazos.
Falhas técnicas na concessão	Capacitação contínua e checklists.
Baixa satisfação dos usuários	Monitoramento e melhoria contínua.
Sistemas ineficientes	Modernização tecnológica.
Resistência a mudanças	Gestão de mudança e treinamento.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Fortalecer a governança institucional, os controles internos, a conformidade legal e a gestão de riscos da CAAPSMML, assegurando decisões técnicas, transparência, integridade dos processos e alinhamento às boas práticas de administração pública e previdenciária.

VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS

Eixo Estratégico 5 – Gestão Eficiente, Transparente e Inovadora

ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes

0017 – Programa de Seguridade Social do Servidor Municipal de Londrina

METAS E AÇÕES ASSOCIADAS

META 1 Implantar e consolidar o sistema de governança e controles internos da CAAPSMML, obtendo a Certificação Pró-Gestão Nível IV até 2029.

- 1.1 Realizar diagnóstico institucional com base nos requisitos do Pró-Gestão RPPS – Nível IV, identificando lacunas e plano de adequação.**
- 1.2 Implantar e/ou aprimorar as políticas exigidas pelo programa** (governança, integridade, riscos, investimentos, controles internos, transparência e gestão de pessoas).
- 1.3 Preparar a CAAPSMML para auditoria externa de certificação**, com monitoramento contínuo dos requisitos.

META 2 Estruturar sistema permanente de governança, controles internos, compliance e gestão de riscos alinhado às boas práticas da administração pública e previdenciária.

- 2.1 Mapear e padronizar processos críticos com controles internos formalizados.**
- 2.2 Implantar matriz institucional de riscos** com responsáveis e planos de mitigação.
- 2.3 Instituir rotina de compliance** normativo e auditorias internas periódicas.

META 3 Fortalecer a estrutura organizacional, administrativa, jurídica e de gestão de pessoas da CAAPSMML, assegurando a continuidade dos serviços previdenciários e o aperfeiçoamento da gestão institucional.

- 3.1 Realizar estudos visando à adequação da estrutura de cargos da Autarquia**, incluindo a análise da viabilidade de extinção de cargos vagos e criação de cargos estratégicos necessários ao desempenho das atividades previdenciárias.
- 3.2 Desenvolver estudos para implantação de carreira previdenciária própria**, contemplando cargos, atribuições e critérios de ingresso e desenvolvimento profissional, observada a legislação aplicável.
- 3.3 Promover a revisão, consolidação e atualização da legislação previdenciária municipal**, mediante elaboração de minuta de consolidação da Lei Municipal nº 11.348/2011 e respectiva regulamentação, quando cabível.
- 3.4 Aperfeiçoar os processos administrativos, financeiros e contábeis da Autarquia**, fortalecendo os controles internos e a gestão orçamentária, financeira e patrimonial.

3.5 Intensificar as ações de cobrança administrativa e judicial dos créditos da CAAPSMML, incluindo o recebimento de aluguéis e indenizações, visando assegurar a arrecadação integral das receitas previdenciárias e patrimoniais.

3.6 Fortalecer a governança dos investimentos mediante execução tempestiva das deliberações do Comitê de Investimentos, observando rigorosamente a Política de Investimentos vigente.

3.7 Desenvolver estudos técnicos, em conjunto com as áreas financeira e de benefícios, voltados ao equilíbrio atuarial do RPPS e ao aperfeiçoamento das políticas previdenciárias.

3.8 Aprimorar o acompanhamento da execução orçamentária, financeira e contábil da CAAPSMML, promovendo monitoramento sistemático dos resultados e do fluxo de caixa.

3.9 Assegurar o atendimento tempestivo às determinações dos órgãos de controle externo, especialmente do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

INDICADORES DE DESEMPENHO – METAS 1, 2 E 3

Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte	Periodicidade
Nível Pró-Gestão RPPS	Nível de certificação alcançado	Nível IV	Nível II	< Nível II	Certificadora	Anual
Aderência aos Requisitos do Pró-Gestão	% de critérios atendidos	100%	A apurar	< 80%	Checklists internos	Trimestral
Processos Padronizados	% de processos críticos mapeados	100%	A apurar	< 70%	Checklists internos	Semestral
Conformidade Legal	% de obrigações sem apontamentos	100%	A apurar	< 90%	Auditorias / TCE-PR	Anual

PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS

Item	Descrição
Prazo de Execução	Início: 04/2026 Término: 12/2030
Recursos Orçamentários	Recursos previstos no orçamento anual (LOA).
Recursos Humanos	Assessorias Técnicas, Diretoria de Benefícios Previdenciários, Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária e suporte da Diretoria de Tecnologia da Informação (SMPOT).
Infraestrutura	Equipamentos de informática renovados; ferramentas de compliance e monitoramento.
Unidade Responsável	Assessorias Técnicas.
Gestor Responsável	Superintendência da CAAPSMML.
Equipe de Apoio	Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária, Diretoria de Benefícios Previdenciários, Conselhos Administrativo e Fiscal, Comitê Interno de Governança, Comitê de Investimentos.

RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO

Risco Identificado	Ação Mitigatória
Processos institucionais não padronizados e sem controles formais	Mapeamento de processos e formalização dos controles internos.
Identificação incompleta dos riscos organizacionais	Implantação e atualização periódica da matriz institucional de riscos.
Descumprimento de normas legais e previdenciárias	Programa permanente de compliance normativo e auditorias internas.
Fragilidade na segregação de funções	Redefinição de responsabilidades e implantação de controles preventivos.
Baixa maturidade em governança institucional	Capacitação contínua e institucionalização de políticas de governança.
Falhas de transparência e prestação de contas	Atualização permanente do Portal da Transparência e cronograma de publicações.
Insuficiência de recursos técnicos e financeiros	Planejamento orçamentário específico e capacitação permanente.
Resistência organizacional às mudanças	Normatização formal, comunicação institucional e treinamentos.
Defasagem da estrutura de pessoal	Estudos periódicos da estrutura organizacional e planejamento da força de trabalho.
Obsolescência da legislação previdenciária	Revisão e consolidação normativa permanente.
Insuficiência de acessibilidade aos segurados	Implementação gradual do Plano de Acessibilidade e monitoramento das adequações.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Aprimorar as ações de educação previdenciária da CAAPSMML, ampliando a transparência, o acesso à informação, o engajamento dos segurados e a compreensão dos direitos, deveres e sustentabilidade do Regime Próprio de Previdência Social, por meio de estratégias integradas, inovadoras e orientadas ao cidadão.

VINCULAÇÕES ESTRATÉGICAS

Eixo Estratégico 5 – Gestão Eficiente, Transparente e Inovadora

Agenda 2030: ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes | ODS 4 – Educação de Qualidade

0017 – Programa de Seguridade Social do Servidor Municipal de Londrina

METAS E AÇÕES ASSOCIADAS

META 1 Fortalecer a educação previdenciária, promovendo a compreensão do RPPS, do RPC e da gestão previdenciária pelos segurados.

1.1 Implementar programa permanente de educação previdenciária, alinhado ao Pró-Gestão RPPS – versão 4.0.

1.2 Desenvolver materiais educativos (cartilhas, vídeos, guias práticos e conteúdos digitais).

1.3 Realizar ações educativas presenciais e virtuais (palestras, oficinas, lives e capacitações temáticas).

INDICADORES DE DESEMPENHO

Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte	Periodicidade
Índice de Participação em Ações Educativas	Nº de participantes ÷ público-alvo	> 50%	A definir	< 20%	Registros de eventos	Anual

PRAZO, RECURSOS E RESPONSÁVEIS

Item	Descrição
Prazo de Execução	Início: 04/2026 Término: 12/2030
Recursos Orçamentários	Recursos previstos no orçamento anual (LOA).
Recursos Humanos	Assessorias Técnicas, Diretoria de Benefícios Previdenciários, Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária e suporte da Diretoria da Escola de Governo (SMG).
Infraestrutura	Equipamentos de informática renovados.
Unidade Responsável	Assessorias Técnicas.
Gestor Responsável	Superintendência da CAAPSMML.
Equipe de Apoio	Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária, Diretoria de Benefícios Previdenciários, Conselhos Administrativo e Fiscal, Comitê Interno de Governança, Comitê de Investimentos e Diretoria da Escola de Governo (SMG).

RISCOS IDENTIFICADOS X PLANO DE MITIGAÇÃO

Risco Identificado	Ação Mitigatória
Baixa adesão dos segurados às ações educativas	Diversificação de formatos, linguagem acessível e comunicação ativa multicanal.
Limitações orçamentárias para modernização dos canais	Planejamento escalonado, priorização de ações estratégicas e uso de soluções digitais de baixo custo.

Considerações Finais

O Planejamento Estratégico da CAAPSMML para o período de 2026 a 2030 foi elaborado em conformidade com as diretrizes do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social – Pró-Gestão RPPS, atendendo aos requisitos estabelecidos no Manual do Programa – versão 4.0, especialmente no que se refere à dimensão Governança Corporativa, ação 3.2 – Planejamento.

O instrumento encontra-se alinhado ao Plano Plurianual – PPA 2026-2029, assegurando compatibilidade entre os objetivos estratégicos institucionais, as diretrizes governamentais e o planejamento de médio prazo, de modo a promover a eficiência da gestão, a sustentabilidade do RPPS e a melhoria contínua dos serviços prestados aos segurados.

Em atendimento às boas práticas de governança, este Planejamento Estratégico será monitorado e revisado anualmente, permitindo ajustes nas metas, indicadores e iniciativas estratégicas, sempre que necessário, em razão de alterações normativas, institucionais ou de contexto.

Para fins de acompanhamento e avaliação de resultados, será elaborado o Relatório Anual de Monitoramento do Planejamento Estratégico, contendo a análise do desempenho dos objetivos, metas e indicadores definidos, bem como o registro de eventuais desvios, riscos identificados e ações corretivas adotadas, em consonância com os critérios de avaliação previstos no Pró-Gestão RPPS.

Dessa forma, o Planejamento Estratégico 2026-2030 consolida-se como instrumento estruturante da gestão da CAAPSMML, fortalecendo a transparência, o controle, a tomada de decisão baseada em resultados e o compromisso institucional com a excelência da gestão previdenciária, alicerçado nos valores contidos neste instrumento.

LUIZ NICACIO
Superintendente

GRACIELE GÉLIO TENÓRIO
Diretoria de Benefícios Previdenciários

JULLIANA FAGGION BELLUSCI
Diretoria Administrativo-Financeira Previdenciária