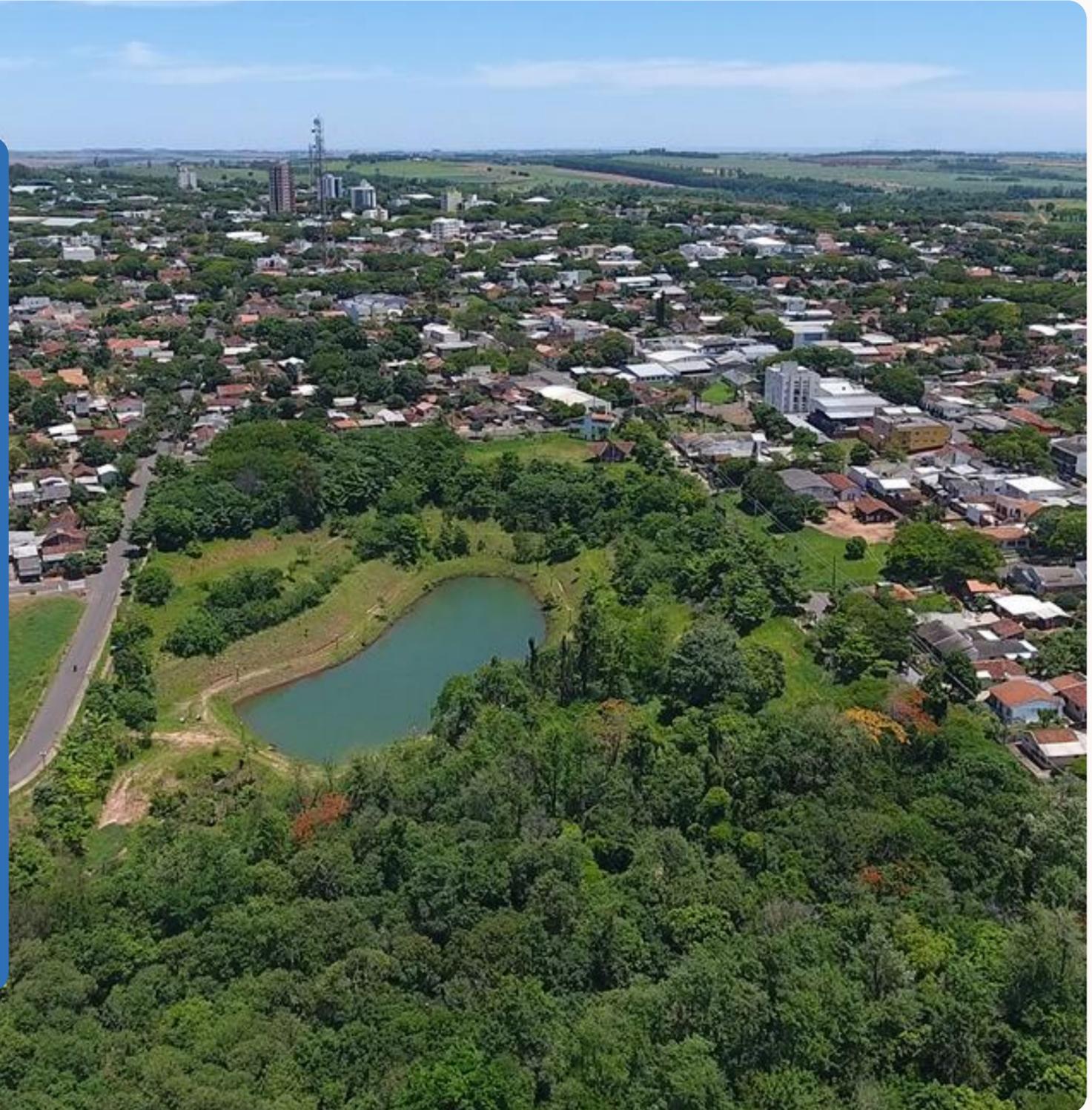




# PLANO DE AÇÃO

2025



# Institucional

Nova Esperança, localizada na região noroeste do Paraná, é reconhecida por sua história, hospitalidade e desenvolvimento, sendo conhecida como a Capital Nacional da Seda.

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Nova Esperança, criado em 2002, é responsável pela gestão do regime próprio de previdência social, assegurando os direitos dos servidores efetivos por meio de aposentadorias, pensões e demais benefícios previstos em lei.



# Metodologia

Para criação de um Plano de Ação, se faz necessário a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades do IPSPM e os que desejem, de forma ativa, auxiliar em sua construção.

Na etapa de construção de uma proposta, serão consideradas as sugestões dos interessados via entrevista promovida por pessoa correspondente designada pelo Conselho Administração, onde consolidará as sugestões.

A construção de uma proposta final do Plano de Ação para o período, será efetivado pela Diretoria Executiva após ampla análise e filtros, sendo submetido para aprovação do Conselho de Administração.

A proposta final é composta por objetivos estratégicos, as metas e os indicadores de desempenho e apresenta como se realizará a avaliação e o monitoramento.





## Missão

Garantir que o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Nova Esperança proporcione aos segurados e dependentes uma assistência humanizada com gestão transparente dos ativos, buscando o equilíbrio atuarial



## Visão

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



## Valores

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

# Diagnóstico

Na construção do diagnóstico utilizamos a MATRIZ de SWOT, onde foi realizada uma percepção do cenário do IPSPM, como forma de identificar seus pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças frente aos desafios identificados após análise adequada das sugestões propostas.

Realizada a fase de análise da MATRIZ de SWOT, foram estabelecidos um conjunto de objetivos e as metas correspondentes, onde priorizamos resolver os problemas e atenuar as forças prejudiciais do IPSPM.

Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentos em metas, onde utilizamos a periodicidade anual, para podermos fazer acompanhamento e correções de rumo.

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas nos sentidos de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

# ANÁLISE SWOT

## **STRENGTHS: PONTOS FORTES**

Trata-se da diferença alcançada pela organização, sendo uma variável controlável, que oportuniza uma vantagem operacional no ambiente empresarial.



## **WEAKNESSES: PONTOS FRACOS**

Compreende as circunstâncias inadequadas da organização. Sendo uma variável controlável, que propicia uma desvantagem operacional no ambiente organizacional.

## **OPPORTUNITIES: OPORTUNIDADES**

Abrange a força ambiental incontrollável pela organização, que pode beneficiar sua atividade estratégica, desde que conhecida e usufruída corretamente enquanto existente



## **THREATS: AMEAÇAS**

Trata-se da força ambiental incontrollável pela organização, que concebe obstáculos à sua atividade estratégica, podendo ou não ser evitada, caso seja identificada rapidamente.

## **STRENGTHS: PONTOS FORTES**

- Autonomia e Gestão Local
- Personalização e Adequação
- Vantagens Fiscais
- Estabilidade a Longo Prazo
- Regime Exclusivo
- Acessibilidade da Diretoria com segurados e colaboradores



## **OPPORTUNITIES: OPORTUNIDADES**

- Reformas e Ajustes no Sistema
- Investimentos mais Rentáveis
- Ajustes Atuarial
- Captação de Novos Servidores
- Integração com Tecnologias

## **WEAKNESSES: PONTOS FRACOS**

- Desequilíbrio financeiro
- Desajuste entre Contribuições e Benefícios
- Pressão política
- Concentração de Riscos

## **THREATS: AMEAÇAS**

- Crise Fiscal e Econômica
- Envelhecimento da População
- Mudanças Legais ou Normativas
- Deficiência na Arrecadação

# Objetivos Estratégicos

São resultados futuros que se pretende atingir. São alvos que se pretende alcançar dentro de um certo espaço de tempo, aplicando determinados recursos disponíveis ou possíveis



Área	Meta	Ações	Responsável	Prazo	Status
Governança	Implantação	Plano de Ação	Diretoria Executiva	Dezembro/2025	Em andamento
Governança	Implantação	Regimento Interno dos Órgãos Colegiados	Diretoria Executiva	Dezembro/2025	Em andamento
Governança	Implantação	Código de Ética	Diretoria Executiva	Dezembro/2025	Em andamento
Governança	Implantação	Política de Segurança da Informação	Diretoria Executiva	Dezembro/2025	Em andamento

Área	Meta	Ações	Responsável	Prazo	Status
Investimentos	Diversificação	Política de Investimentos	Gestor de Recursos	Anual	Em andamento
Investimentos	Diversificação	Relatórios Analíticos de Investimentos	Gestor de Recursos	Mensal	Em andamento
Investimentos	Diversificação	Relatório de Análise de Carteira	Gestor de Recursos	Mensal	Em andamento
Investimentos	Diversificação	Relatório de Análise de Fundos de Investimentos	Gestor de Recursos	Semestral	Em andamento

Área	Meta	Ações	Responsável	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	Diretor (a) Administrativo e Previdenciário	Anual	Em andamento
Benefícios	Garantir a consistência da base cadastral	Elaborar a política de atualização cadastral (Censo, recadastramento, prova de vida) para sanear e manter a base cadastral atualizada	Diretor (a) Administrativo e Previdenciário	Anual	Em andamento
Benefícios	Melhora o banco de dados para estudo atuarial	Aprimorar o sistema a fim de emitir relatórios, conforme os dados exigidos para estudo atuarial	Diretor (a) Administrativo e Previdenciário	Anual	Em andamento

# Plano de Capacitação 2025

12

Treinamento	Envolvidos	Link de acesso
<b>Formação básica em RPPS para os servidores.</b>	Todos os colaboradores do RPPS, membros dos órgãos colegiados e comitê de investimentos.	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/681">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/681</a>
<b>Treinamento sobre regras de aposentadorias e pensão por morte.</b>	Colaboradores que fazem parte do processo de concessão de benefícios.	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/695">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/695</a>

# Monitoramento

O monitoramento do RPPS ocorrerá conforme periodicidade de reuniões da Diretoria Executiva e relatório de acompanhamento semestrais.



**Avenida Rocha Pombo, 1453 - Centro**



**(44) 3252-4545**



**[institutoprev@novaesperanca.pr.gov.br](mailto:institutoprev@novaesperanca.pr.gov.br)**



## Diretoria Executiva

**Silvana Piga Molinari**  
Presidente

**Zaira Helena Trevisan**  
Diretora de Previdência e Atuária

**Delso Rodrigues Gomes**  
Diretor Administrativo e Financeiro



## Conselho Deliberativo

**Edmar Cezar Zefalon**  
**Josiani Cristina Gomes**  
**Ariely Akemi Miyazi Maran**  
**Aparecida de F. Gilio**

