



Conselho Diretor

Dispõe sobre o Plano Estratégico
Da PRPREV 2022/2026.

O Conselho Diretor, no uso das atribuições que lhe confere o art. 29, do Estatuto da PARANAPREVIDÊNCIA, aprovado pelo Decreto Estadual nº 4.961, de 02 de julho de 2020, conforme deliberação contida na Ata da Quadragésima Oitava reunião ordinária, realizada em 09 de dezembro de 2021,

Resolve,

Aprovar a proposta do Plano Estratégico da PARANAPREVIDÊNCIA - 2022 a 2026, conforme anexo desta resolução.

Publique-se no Portal da Transparência da PARANAPREVIDÊNCIA.

Curitiba, 09 de dezembro de 2021.

Felipe José Vidigal dos Santos
Diretor-Presidente.

Resolução nº 034 / 2021

Conselho de Administração

Dispõe sobre a
Planejamento Estratégico 2022/2026.

O **Conselho de Administração**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 15, do Estatuto da PARANAPREVIDÊNCIA, aprovado pelo Decreto 4.961, de 02 de julho de 2020 e conforme deliberação registrada na Ata da Décima Segunda Reunião Ordinária realizada em 17/12/2021,

R e s o l v e,

Aprovar por unanimidade de votos, a proposta do Plano Estratégico da PARANAPREVIDÊNCIA - 2022 a 2026, conforme apresentada pelo Conselho Diretor – Resolução CD n. 271/2021.

Participaram da 12ª Reunião ordinária os Conselheiros: Arion Rolim Pereira, Alex Erno Breunig, João Luiz Giona Junior, Salvatore Antônio Astuti, José Maria de Oliveira Marques, Rui da Silva, Luiz Tadeu Grossi Fernandes, Vilma Terezinha de Souza Pinto e Bruno Perozin Garofani.

Para que surta seus efeitos legais, lavrou-se a presente Resolução.

Curitiba, 17 de dezembro de 2021.

Norberto Anacleto Ortigara
Presidente do Conselho de Administração.

(Assinatura Eletrônica)

Gabinete do Secretário

DESPACHO Nº: **0090/2022**
Protocolo nº: 18.417.250-0
Interessado: PARANAPREVIDÊNCIA
Assunto: Plano Estratégico da PARANAPREVIDÊNCIA 2022 a 2026 - Homologação
Data: 25/01/2022

1. Ciente.
2. Trata-se da apresentação da Proposta de Atualização do Planejamento Estratégico 2022-2026, encaminhada por meio do Of. PRPREV/CA-09/2022, para a homologação do Senhor Secretário de Estado da Administração e da Previdência.
3. Visto que a Divisão de Seguridade Funcional – DSF/SEAP apresentou as considerações técnicas sobre o assunto e encaminhou o protocolo a este GS/SEAP, em atendimento à Informação nº 024/2022-DSF/SEAP, **HOMOLOGO** a Proposta do Plano Estratégico da PARANAPREVIDÊNCIA 2022-2026, protocolada sob o nº 18.417.250-0 já aprovada pelo Conselho de Administração da PRPREV, com fulcro no Art. 7º, inciso II da Lei Estadual nº 12.398/98 e Lei nº 17.435/2012.
4. Encaminhe-se à PARANAPREVIDÊNCIA para conhecimento prosseguimento do feito.

Marcel Henrique Micheletto
Secretário de Estado da Administração e da Previdência

PARANAPREVIDÊNCIA

2022-2026

PLANO ESTRATÉGICO - PARANAPREVIDÊNCIA

Conselho Diretor

Diretor-Presidente

Felipe José Vidigal dos Santos

Diretor de Administração

Celso Benedito da Silva

Diretor de Finanças e Patrimônio

Gustavo Schuster Cimbalista de Alencar

Diretor Jurídico

Jefferson Renato Rosolem Zaneti

Diretor de Previdência

Francisco Cesar Farah

Grupo de Planejamento Estratégico - GPE

Daniel Kravetz

Douglas Murilo dos Reis

Evaldo Barbosa

Isac Teixeira de Lima

José Manuel Justo Silva

Luciana Oliveira Felix Borges

Luiz Carlos Pinto Martins

Márcio Pinto

Ney Geraldo Medeiros Braga

Vanessa Lopes Ferraz

AGRADECIMENTOS

O Grupo de Planejamento Estratégico agradece a todos – Presidente, Diretores, Ouvidora, Assistentes de Diretores, Assessores, Coordenadores, Supervisores e Empregados - que colaboraram na realização da revisão do Plano Estratégico. Os resultados aqui apresentados são fruto do esforço coletivo para a melhoria contínua da Instituição.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. METODOLOGIA.....	8
3. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL OU ANÁLISE AMBIENTAL.....	11
4. MISSÃO, VISÃO E VALORES	14
5. VALORES INSTITUCIONAIS.....	15
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA PARANAPREVIDÊNCIA:	16
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17

1. INTRODUÇÃO

A PARANAPREVIDÊNCIA foi criada pela Lei 12.398/98 de 30 de dezembro de 1998 e iniciou suas atividades em maio de 1999. Posteriormente alterações significativas foram realizadas por leis estaduais subsequentes.

Durante todos estes anos a Instituição foi administrada com base em diversos instrumentos de gestão: Contrato de Gestão, Estatuto, Regimento Interno, Plano Estratégico, Peças Orçamentárias anuais e, mais recentemente, Sistema de Gestão da Qualidade, Programa Pró-Gestão e agora LGPD e Programa de Integridade e Compliance.

O processo de planejamento para o Plano Estratégico 2022 – 2026 levou em conta todos estes instrumentos de gestão, considerando-os tanto como insumos, quanto como resultados. Assim, de um lado, eles foram utilizados como dados de entrada, que subsidiaram e direcionaram o trabalho realizado.

Por outro lado, como resultado, buscou-se promover uma integração entre os instrumentos, fazendo com que os objetivos agora definidos contemplem e interliguem todos os objetivos, metas, ações, desafios, projetos e atividades anteriormente estabelecidos que ainda possuam validade. E isso, evidentemente, com base no Contexto da Organização, na Missão, Visão e Valores, bem como no diagnóstico organizacional, realizado com o levantamento das oportunidades e ameaças do ambiente externo, e dos pontos fortes e pontos fracos do ambiente interno.

Assim, o planejamento estratégico da PARANAPREVIDÊNCIA vai dar origem a três diferentes documentos, todos inter-relacionados e complementares. O primeiro, denominado Plano Estratégico 2022-2026, contempla a Missão, Visão, Valores, o resultado do diagnóstico organizacional/Análise Ambiental e os 6 Objetivos Estratégicos estabelecidos para assegurar a manutenção da Missão e buscar o atingimento da Visão, em consonância com os Valores identificados.

O segundo documento, denominado Plano de Metas 2022, será elaborado em seguida e vai explicitar as Metas e Prazos que serão identificados para possibilitar o atingimento dos Objetivos

Estratégicos. Finalmente teremos o Plano Tático-Operacional 2022, que vai detalhar e complementar os planos anteriores, explicitando as Ações necessárias para a consecução das Metas e os respectivos Indicadores.

2. METODOLOGIA



O trabalho de revisão dos Planos (Resolução nº 222/2021 do Conselho Diretor) teve início com o reexame da Missão, Visão e Valores sendo que pequenas alterações foram propostas. Em seguida focou-se na análise dos Objetivos Estratégicos, que foram aperfeiçoados/atualizados em sua redação.

Na terceira etapa do trabalho foi realizado o diagnóstico institucional, com a utilização da chamada matriz SWOT*: **Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças**. Procurou-se esmiuçar o Ambiente Externo e Interno da Instituição, o que contou com a participação de todas as áreas da Instituição.

Observação: SWOT*: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats.



Além disso foram levadas em conta diversas questões atuais que também balizam as atividades da Instituição, tais como:

- Riscos elencados no Plano de Integridade e Compliance.
- Exigências do Pró-Gestão.
- Exigências do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP.
- Recomendações e determinações do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.
- Recomendações da Controladoria Geral do Estado do Paraná.
- Exigências da Lei Geral de Proteção de Dados.
- Orçamento anual atual.

3. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL OU ANÁLISE AMBIENTAL



Na metodologia utilizada o diagnóstico organizacional foi feito por meio da Análise Ambiental e Contexto da Organização (partes interessadas), ou seja, a análise dos ambientes interno e externo à Organização.

O **Ambiente Externo** é composto por “todos os elementos que, atuando fora de uma organização, são relevantes para sua operação” (Stoner e Freeman). Estes elementos, para efeito do planejamento estratégico, são denominados **Oportunidades e Ameaças**.

As **Oportunidades** são situações ou elementos, atuais ou futuros, que proporcionam à organização a possibilidade de ultrapassar seus objetivos e metas.

Já **Ameaças** podem ser definidas como aquelas situações, presentes ou futuras, que proporcionam condições desfavoráveis à Organização na consecução de seus objetivos e metas.

O **Ambiente Interno** “consiste nos fatores dentro de uma organização que constituem os recursos organizacionais, principalmente os fatores financeiros, físicos, humanos e tecnológicos” (Montana e Charnov). Estes recursos só têm razão de ser a partir do momento em que se destinam a

fazer com que a organização alcance os objetivos a que se propõe conforme declarado em sua Missão e Visão. Para o planejamento estratégico estes fatores ou recursos são denominados **Pontos Fortes e Pontos Fracos**.

Os **Pontos Fortes** de uma organização são as vantagens internas que os seus recursos possuem diante de sua razão de ser e dos objetivos que se propõe a realizar.

Os **Pontos Fracos** são exatamente o oposto, ou seja, as desvantagens.

Assim, **Oportunidades, Ameaças, Pontos Fortes e Pontos Fracos** identificados na Instituição serão utilizados na definição de **Metas** (Plano de Metas) e **Ações** (Plano Tático Operacional) que possibilitem o cumprimento da **Missão** e o atingimento da **Visão**.



4. MISSÃO, VISÃO E VALORES



MISSÃO

Gerir o Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Paraná, preservando o equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS e buscando a melhoria contínua na satisfação dos seus segurados e dependentes.

VISÃO

Ser referência em gestão de Regimes Próprios de Previdência Social.

5. VALORES INSTITUCIONAIS

VALOR	DEFINIÇÃO
FOCO EM GOVERNANÇA	Aprimorar o sistema de governança corporativa, representado pelo conjunto de instrumentos e de estruturas envolvidos na avaliação, direcionamento e monitoramento da organização, com vistas a atingir a efetividade dos resultados organizacionais.
INOVAÇÃO	Estimular o desenvolvimento de soluções criativas e a busca por novas tecnologias, como forma de superar os desafios e ir além das expectativas das “partes interessadas” da Instituição.
INTEGRIDADE	Incentivar e certificar o comportamento íntegro, probo, cumpridor de deveres, de conduta alinhada à ética e à moral e de respeito às leis, pessoas e instituições.
SUSTENTABILIDADE	Incentivar o comportamento economicamente viável, socialmente justo, culturalmente aceito e ecologicamente correto, de forma a atender às necessidades atuais e respeitar os direitos das gerações futuras.
TRANSPARÊNCIA	Promover a divulgação de informações, com respeito ao direito pelo sigilo de dados pessoais e institucionais sensíveis, admitindo que quando praticada com fidelidade, precisão, espontaneidade, rapidez e clareza, resulta na ampliação das possibilidades de controle pela sociedade, na redução de falhas e no aumento da confiança para com a organização.

6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA PARANAPREVIDÊNCIA:

1. PRESERVAR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO PARANÁ.
2. PROMOVER O CONSTANTE APERFEIÇOAMENTO DOS PROCESSOS DE TRABALHO NECESSÁRIOS À SATISFAÇÃO DOS SEGURADOS E DEPENDENTES.
3. APRIMORAR O SISTEMA DE GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL.
4. BUSCAR A PERMANENTE MELHORIA DA COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA.
5. BUSCAR A ATUALIZAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO DAS SOLUÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.
6. OTIMIZAR A GESTÃO DE PESSOAS DE FORMA A ATINGIR OS PROPÓSITOS DA ORGANIZAÇÃO.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico é um dos principais documentos que dão suporte à gestão da PARANAPREVIDÊNCIA, permitindo que a Organização tenha alinhamento estratégico para um horizonte de médio prazo. Ele contém as principais diretrizes da instituição, que aparecem neste documento, e que em seguida serão desdobradas nas metas do Plano de Metas 2022-2026 e nas ações e indicadores do Plano Tático-Operacional 2022-2026.