

PLANO DE AÇÃO

EXERCÍCIO 2026



Institucional

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos de Jussara foi criado pela Lei Municipal nº 714/1994 de 09/06/1994 com a denominação de FUNDO DE PREVIDENCIA DO MUNICIPIO DE JUSSARA – FUNPREJUS pelo Prefeito Municipal Celio Roberto Renoste.

No ano de 2007 o FUNPREJUS foi extinto através da Lei Municipal nº 1045/2007 de 01/06/2007 pelo Prefeito Municipal Ailton Vieira de Mattos, passando todos servidores ao Regime Geral da Previdência Social – INSS.

Em 2011 foi restabelecido pela Lei Municipal nº 1256/2011 de 06/07/2011 pela Prefeita Municipal Luciana Mara Tachini Barbosa.

No ano de 2015 o Prefeito Municipal Moacir Luiz Pereira Valentini com uma visão focada nos Servidores Públicos Municipais criou através da Lei Municipal nº 1482/2015 de 11/03/2015 a Autarquia Municipal de Previdência, instituindo assim o INSTITUTO DE PREVIDENCIA DOS SERVIDORES PUBLICOS DE JUSSARA – JUSSARAPREV, e reestruturado pela Lei Municipal nº 1486/2015 de 25/03/2015.

O INSTITUTO DE PREVIDENCIA DOS SERVIDORES PUBLICOS DE JUSSARA – JUSSARAPREV possui um quadro com 85 segurados, sendo 50 segurados referente ao período 09/06/1994 e 01/04/2007 e 35 segurados após sua reativação em 06/07/2011 ate 31/12/2018.

Metodologia

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

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



Metodologia

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 Deliberativo.

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.



Identidade

A definição de MISSÃO, VISÃO E VALORES é o ponto de partida para um ótimo Planejamento Estratégico e deve ser constantemente validado ao longo da existência da Organização.



MISSÃO

Garantir que o JUSSARAPREV 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 JUSSARAPREV, 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 JUSSARAPREV.

Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentos em metas, onde utilizamos a periodicidade anual, para que possamos 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

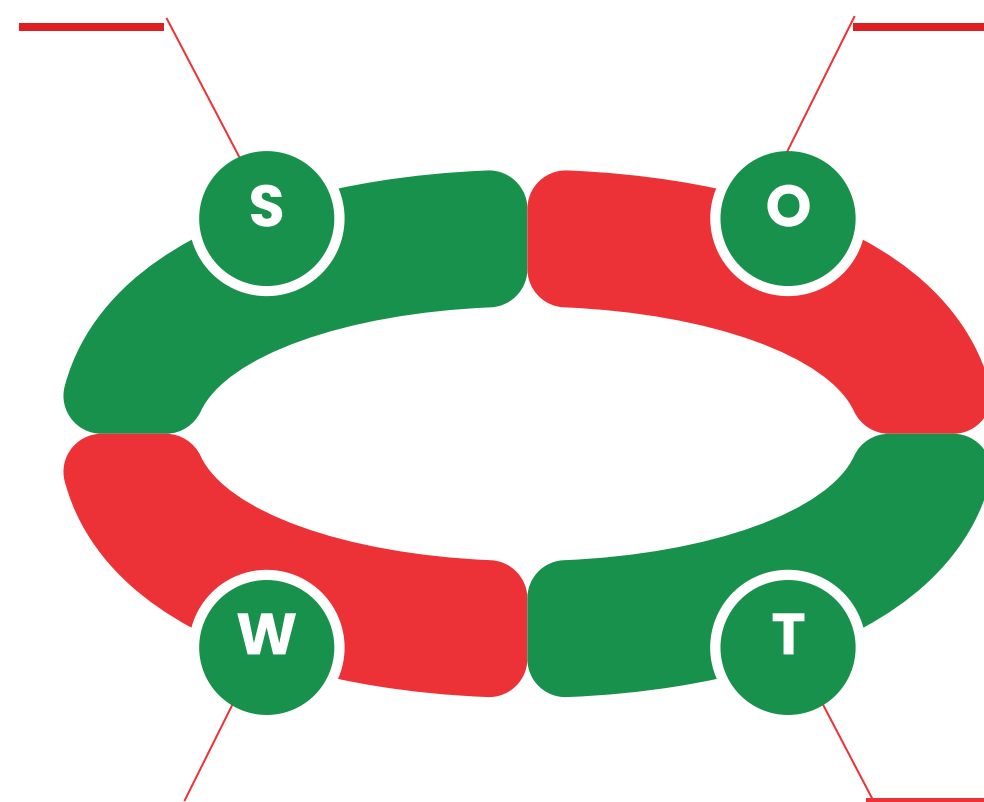
A Análise de SWOT é um instrumento muito utilizado no Plano de Ação das organizações, isso porque força e corporação a se confrontam com o ambiente.

Strengths: FORÇA ou PONTOS FORTES

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

Weaknesses: FRAQUEZA ou 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 incontrolável pela organização, que pode beneficiar sua atividade estratégica, desde que conhecida e usufruída corretamente enquanto existente

Threats: AMEAÇAS

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

Matriz de SWOT

Fatores Internos



PONTOS FORTES

- ◆ Focos no Objetivo;
- ◆ Equipe eficiente e comprometida;
- ◆ Qualidade no atendimento.

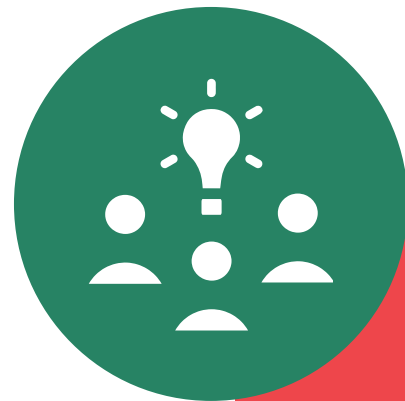


PONTOS FRACOS

- ◆ Estrutura do Departamento;
- ◆ Equipe reduzida; e
- ◆ Baixa Governança Corporativa

Matriz de SWOT

Fatores Externos



OPORTUNIDADES

- ◆ Concurso público
- ◆ Capacitação e especialização dos servidores;
- ◆ Credibilidade institucional perante segurados, órgãos de controle e instituições públicas e privadas



AMEAÇAS

- ◆ Interferência política na gestão de pessoas.;
- ◆ Cenário Instável da Economia e da Política;
- ◆ Instabilidade do mercado financeiro.

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.

Dito isso, a seguir serão demonstrados os objetivos estratégicos do JUSSARAPREV.



Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|------------|-------------|---|---------------------|---------------------------------|--------------|
| Governança | Implantação | Fluxograma e Manuais dos Dep. JUSSARAPREV | Diretoria Executiva | Abril/2026 | Em andamento |
| Governança | Implantação | Relatório de Governança Corporativa | Diretoria Executiva | Anual | A iniciar |
| Governança | Implantação | Relatório de Controle Interno | Diretoria Executiva | Janeiro de 2026 / Julho de 2026 | Em andamento |
| Governança | Implantação | Plano de Capacitação p/ os servidores do RPPS | Diretoria Executiva | Dezembro/2025 | Em andamento |

Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|------------|-------------|---|---------------------|------------------|-----------|
| Governança | Implantação | Cartilha Previdenciária | Diretoria Executiva | Dezembro/2026 | A iniciar |
| Governança | Implantação | Audiência Pública Anual | Diretoria Executiva | Anual | A iniciar |
| Governança | Revisão | Código de Ética | Diretoria Executiva | A cada dois anos | A iniciar |
| Governança | Revisão | Plano de Capacitação p/ os servidores do RPPS | Diretoria Executiva | A cada dois anos | A iniciar |

Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|------------|-------------|--|---------------------|---------------|-----------|
| Governança | Implantação | Treinamento do Código de Ética aos servidores e segurados | Diretoria Executiva | Dezembro/2026 | A iniciar |
| Governança | Implantação | Treinamento da Política de Segurança da Informação aos servidores e segurados | Diretoria Executiva | Dezembro/2026 | A iniciar |
| Governança | Implatação | Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários | Diretoria Executiva | Anual | A iniciar |

Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|---------------|----------------|---|--------------------|-----------|--------------|
| Investimentos | Diversificação | Politica de Investimentos | Gestor de Recursos | Anual | Em andamento |
| Investimentos | Diversificação | Relatórios Analíticos de Investimentos | Gestor de Recursos | Mensal | Em andamento |
| Investimentos | Acompanhamento | Relatório de Análise de Carteira | Gestor de Recursos | Mensal | Em andamento |
| 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 |

Objetivos Estratégicos

| 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 | Diretoria de Benefícios | Anual | Em andamento |
| Benefícios | Garantir a consistência da base cadastral | Elaborar a política de atualização cadastral para sanear e manter a base cadastral atualizada | Diretoria de Benefícios | Mensal | A iniciar |
| 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 Benefícios | Mensal | A iniciar |
| Benefícios | Implantação | Fluxo e Manuais de Área de Benefícios | Diretoria de Benefícios | Anual | Em andamento |

Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|-----------------------------------|--|--|-------------------------|--------|-----------|
| Compensação Previdenciária | Implatação | Fluxograma e Manuais da Área de Compensação Previdenciária | Diretoria de Benefícios | 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 de Benefícios | Mensal | A iniciar |
| Compensação Previdenciária | Zerar a fila de análise dos requerimentos de COMPREV em que o RPPS é regime destinatário | Realizar a análise completa dos requerimentos pendentes no COMPREV, assegurando o cumprimento das obrigações do RPPS e evitando juros, multas e inadimplências | Diretoria de Benefícios | 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 de Benefícios | Anual | A iniciar |

Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|--------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------|
| Tecnologia da Informação | Implatação | Digitalização dos Processos do RPPS | Terceirizado | Anual | A iniciar |
| Atuarial | Redução do Déficit Atuarial | Avaliação Atuarial | Diretoria de Benefícios | Anual | A iniciar |
| Atendimento | Elevar o padrão de Atendimento do JUSSARAPREV | Emissão do Relatório de Ouvidoria | Ouvidoria | Semestral | A iniciar |
| | | Realização de pesquisa de satisfação | Ovidoria | Anual | A iniciar |

Objetivos Estratégicos

| ÁREA | META | AÇÕES | RESPONSÁVEL | PRAZO | STATUS |
|-------------|-------------|--|----------------------|---------------|-----------|
| Arrecadação | Implatação | Elabora os Mapeamentos do Processo de Cobrança de débitos de contribuições em atraso do Ente Federativo | Diretoria Financeira | Dezembro 2026 | A iniciar |
| Arrecadação | Implantação | Elaborar os Mapeamentos do Processo de Cobrança de débitos de contribuições em atraso dos Servidores Licenciados | Diretoria Financeira | Dezembro 2026 | A iniciar |
| Arrecadação | Implantação | Elaborar os Mapeamentos do Processo de Cobrança de débitos de contribuições em atraso dos Servidores Cedidos | Diretoria Financeira | Dezembro 2026 | A iniciar |

Monitoramento

O monitoramento do Plano de Ação do JUSSARAPREV ocorrerá conforme periodicidade de reuniões da Diretoria Executiva e relatório de acompanhamento semestral



Quadro de Responsáveis

Márcio Oliveira Apolinário
Diretor Presidente

Laura de Fatima Morroti Vieira
Diretora Financeira

Aparecida Pivato Versuti
Diretora Administrativa

