



# Prefeitura do Município de Londrina

## Estado do Paraná

### DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 2338 /2026

**CAAPSML – Caixa de Assistência, Aposentadoria e Pensões dos Servidores Municipais de Londrina**

### **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2026-2030**

**COMISSÃO EXECUTIVA  
LUIZ NICACIO  
Superintendente da CAAPSML**

**JULLIANA FAGGION BELLUSCI  
Diretora Administrativo-Financeira Previdenciária**

**GRACIELE GÉLIO TENÓRIO  
Diretora de Benefícios Previdenciários**

### **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 Aposentadorias e Pensões dos Servidores Municipais de Londrina – CAAPSML 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 CAAPSML 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 CAAPSML reafirma seu propósito de consolidar um RPPS confiável, moderno e alinhado às necessidades dos servidores públicos municipais de Londrina e de seus beneficiários.

## **OBJETIVOS, METAS E INDICADORES**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1**

Garantir a sustentabilidade financeira e o equilíbrio atuarial do RPPS da CAAPSML, 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**

### **1. Meta**

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.

### **2. Meta**

Buscar o equilíbrio atuarial apurado nas avaliações anuais, por meio de medidas de custeio e amortização, com acompanhamento período 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

Nome do Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte de Dados	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	Rentabilidade nominal subtraído 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	Nº de inconformidades $\div$ total de verificações	zero inconformidades	100%	$\geq 1$ inconformidade relevante	Relatórios de investimentos	Mensal

### Indicadores de Desempenho – Meta 2: Redução do Déficit Atuarial Primário

Nome do Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte de Dados	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%		< 90%	Avaliação atuarial	Anual
Cumprimento do Plano de Amortização	$\text{Aportes realizados} \div \text{Aportes previstos} \times 100$	100%		< 90%	Demonstrativos financeiros	Mensal/Anual
Resultado Atuarial do Exercício	Ativos – Passivos atuariais do exercício	Tendência de equilíbrio/superávit		Déficit crescente	Avaliação atuarial	Anual
Aderência do Custeio Previdenciário	$\text{Contribuições arrecadadas} \div \text{Contribuições projetadas} \times 100$	$\geq 100\%$		< 90%	Avaliação atuarial	Anual

**Prazo de Execução**

Início: 01/2026

Término: 12/2030

**RECURSOS NECESSÁRIOS**

Recursos Orçamentários (Fontes): 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.

**RESPONSÁVEIS**

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 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

### 1. Meta

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.

### 2. Meta

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. Reformar a estrutura física da Autarquia**, promovendo adequações arquitetônicas e de infraestrutura para assegurar plena acessibilidade, conforto térmico e organização espacial aos usuários.

## Indicadores de Desempenho - Meta 1: Manter o tempo médio de concessão dentro dos prazos legais.

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: Obter índice de satisfação do usuário acima de 85%.

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 de Execução

Início: 04/2026

Término: 12/2030

### Recursos Necessários

Orçamentário: Recursos previstos no orçamento anual (LOA).

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.

### Responsáveis

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	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 CAAPSM, 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

### 1. Meta

Implantar e consolidar o sistema de governança e controles internos da CAAPSML, 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 políticas exigidas pelo programa** (governança, integridade, riscos, investimentos, controles internos, transparência e gestão de pessoas).

**1.3. Preparar a CAAPSML para auditoria externa de certificação**, com monitoramento contínuo dos requisitos.

### 2. Meta

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.

## Indicadores de Desempenho – Metas 1 e 2:

Nome do Indicador	Descrição / Fórmula	Meta (Ideal)	Valor Atual	Valor Crítico	Fonte de Dados	Periodicidade
Nível Pró-Gestão RPPS	Nível de certificação alcançado	Nível IV	Nível II	< Nível II	Certificadora	Anual
Aderência aos Requisitos	% de critérios do Pró-Gestão 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 de execução

Início: 04/2026

Término: 12/2030

### Recursos Necessários

Orçamentário: Recursos previstos no orçamento anual (LOA).

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.

## Responsáveis

Unidade Responsável: Assessorias Técnicas.

Gestor Responsável: Superintendência da CAAPSML.

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

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**

Aprimorar as ações de educação previdenciária da CAAPSML, 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

ODS – Agenda 2030: ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes e ODS 4 – Educação de Qualidade 0017 – Programa de Seguridade Social do Servidor Municipal de Londrina

### **METAS E AÇÕES ASSOCIADAS**

**1. Meta**

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**

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

**Prazo de execução**

Início: 04/2026

Término: 12/2030

**Recursos Necessários**

Orçamentário: Recursos previstos no orçamento anual (LOA).

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.

**Responsáveis**

Unidade Responsável: Assessorias Técnicas.

Gestor Responsável: Superintendência da CAAPSM.

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 CAAPSML 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 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 CAAPSML, 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.

Londrina, 22 de abril de 2026.



Documento assinado eletronicamente por **Graciele Gelio Tenório, Membro da Comissão Executiva da CAAPSML**, em 22/04/2026, às 12:13, conforme horário oficial de Brasília, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2 de 24/08/2001 e o Decreto Municipal nº 1.525 de 15/12/2017.



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Nicacio, Membro da Comissão Executiva da CAAPSML**, em 22/04/2026, às 12:24, conforme horário oficial de Brasília, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2 de 24/08/2001 e o Decreto Municipal nº 1.525 de 15/12/2017.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.londrina.pr.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.londrina.pr.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **18227315** e o código CRC **0258C4FD**.