
Regime Próprio de Previdência Social
do Município de Campanário

PLANO DE AÇÃO 2026

As atividades do Plano de Ação e Capacitação
que serão executadas no exercício de 2026.



INSTITUCIONAL

A região de Campanário era habitada por indígenas até a chegada de colonos em 1890. Em 1897, os capuchinhos fundaram o povoado Igreja Nova, construindo uma capela. O desenvolvimento ocorreu com estradas e a agropecuária, apesar do impaludismo. O nome Campanário homenageia a primeira igreja construída.

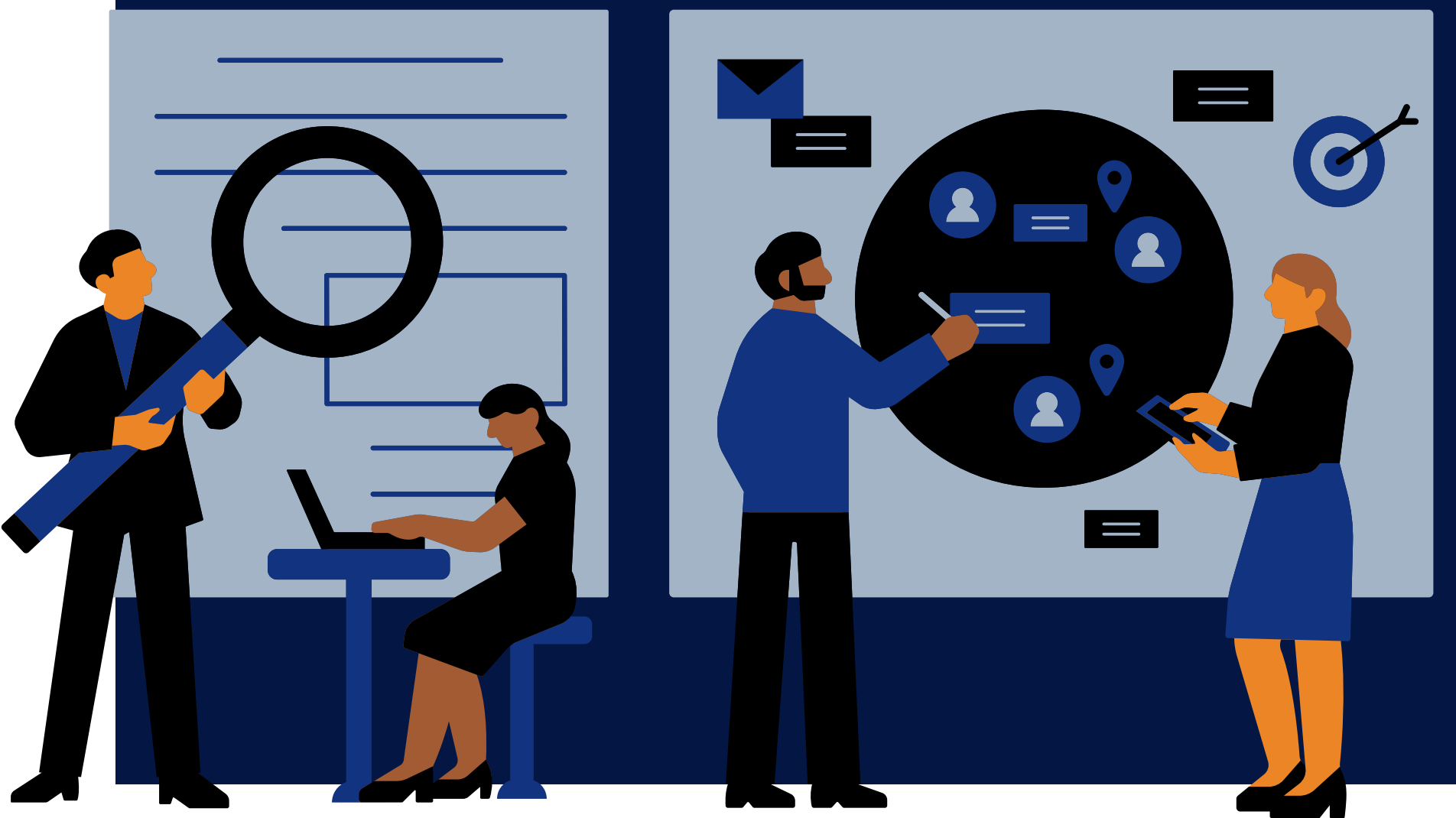
O Regime Próprio de Previdência Social do Município de Campanário, instituído pela Lei nº 173/2002 e reestruturado pela Lei nº 325/2016, é uma entidade autárquica com personalidade jurídica de direito público interno, possuindo autonomia administrativa e financeira.



METODOLOGIA

Para a criação de um Plano de Ação, é necessário o envolvimento de todos os responsáveis diretos pelas atividades do Regime Próprio de Previdência Social do Município de Campanário, bem como daqueles que desejem, de forma ativa, contribuir para sua construção.

Na fase de elaboração da proposta, serão consideradas as sugestões dos colaboradores do Regime Próprio de Previdência Social do Município de Campanário, os resultados dos relatórios de Governança Corporativa e as diretrizes do Conselho Municipal de Previdência, que projetam as metas a serem alcançadas no exercício.



MISSÃO



Garantir que o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Campanário 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.

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.

DIAGNÓSTICO



Para a construção do diagnóstico, utilizamos a MATRIZ SWOT para obter uma visão abrangente do cenário do IMSS. Esse processo nos permitiu identificar pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças em relação aos desafios identificados, após uma análise adequada das sugestões propostas.

Após a fase de análise da MATRIZ SWOT, estabelecemos um conjunto de objetivos e metas correspondentes, priorizando a resolução dos problemas e a mitigação das fraquezas identificadas no Regime Próprio de Previdência Social do Município de Campanário.

DIAGNÓSTICO

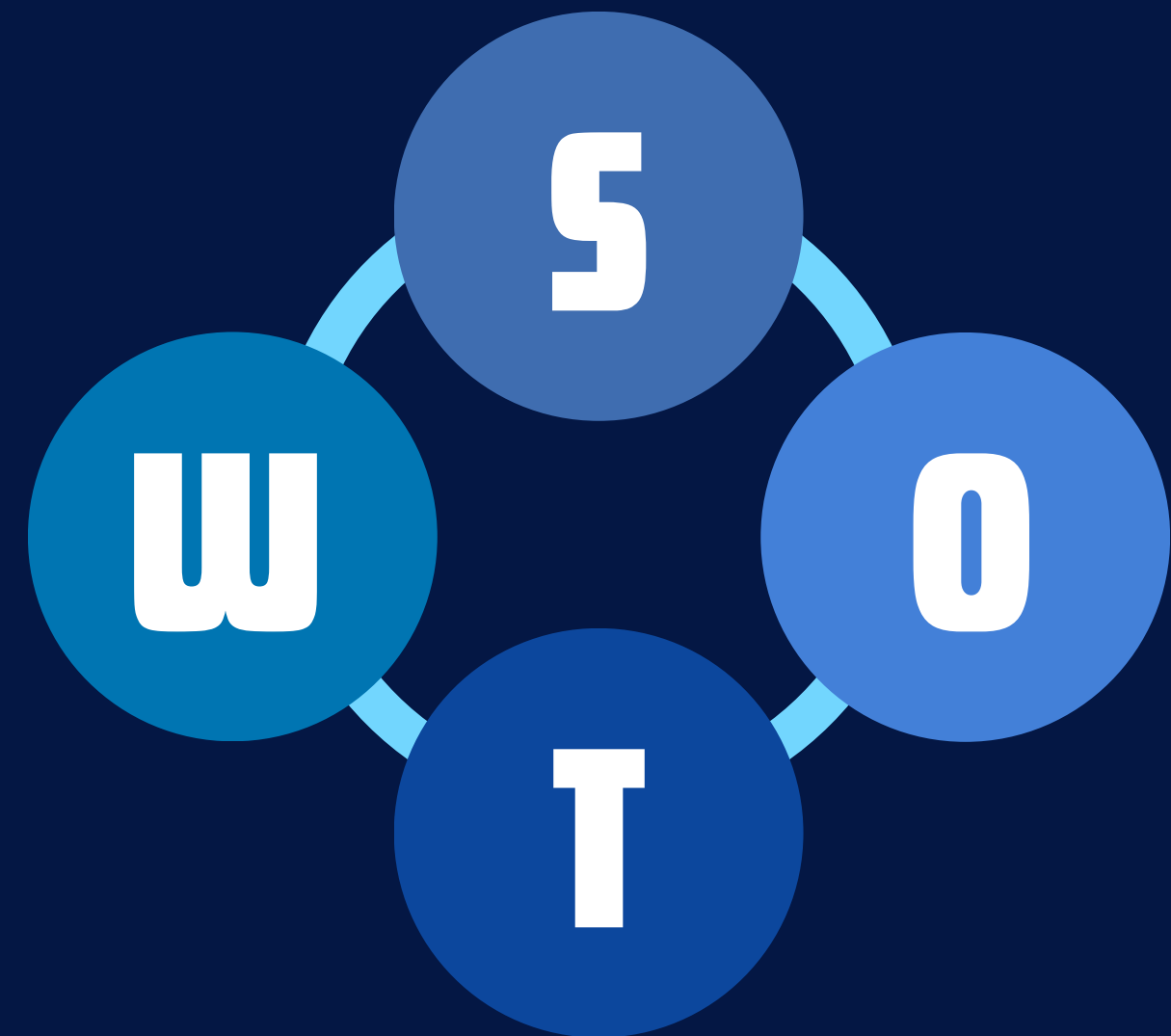
Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, fragmentamos esses objetivos em metas anuais para permitir um acompanhamento contínuo e correções de rumo, conforme necessário.

Após definir as metas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas essenciais para obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento geral.



ANÁLISE SWOT

Criada por Albert Humphrey na década de 1960, a Análise SWOT é uma ferramenta de planejamento estratégico utilizada para identificar e analisar os pontos fortes (Strengths), fracos (Weaknesses), oportunidades (Opportunities) e ameaças (Threats) de uma organização, projeto ou situação específica.



S FORÇAS

- Credibilidade e boa reputação organizacional da instituição
- Legislação de regência dos benefícios em compatibilidade com as alterações promovidas pela EC 103/2019
- pagamento em dia do plano dos benefício.

W OPORTUNIDADES

- Independência financeira
- Participação de eventos externos
- Certificação no programa Pró-gestão.

O FRAQUEZAS

- Dependência de outros órgãos da administração direta
- Desafio, limitações e falta de equipe própria
- Áreas que necessitam de aprimoramento.

T AMEAÇAS

- Crescimento de despesas previdenciárias
- Déficit Atuarial
- Poucas ações de prevenção do ente.

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

Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários.	Elaborar a política de atualização cadastral (censo, recadastramento, prova de vida) para sanear e manter a base cadastral atualizada	% Censo / Recadastramento de servidores ativos	Anual	Recadastrar 80% dos servidores ativos do RPPS	Relatório Censo / Recenseamento	Gestor do RPPS
	Cadastrar/atualizar os dados cadastrais de 80% os aposentados, pensionistas e ativos vinculados ao RPPS	Alcançar o máximo de aposentados/pensionistas e ativos	Anual	Recadastrar 80% dos Aposentados e pensionistas do RPPS	Relatório Censo / Recenseamento	Gestor do RPPS
	Promover análise crítica e tática para alocação dos recursos	Relatórios Mensais de Investimentos	Mensal / Anual	Relatório Anual de Investimento	Relatórios de Investimentos	Comitê de Investimentos
	Folha de Pagamento de Segurados	Soma total da folha de pagamento	Mensal / Anual	Projetado pela LOA	Avaliação Atuarial	Contabilidade Executivo

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

Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários.	Priorizar mecanismos e processos que garantam a eficiência e celeridade dos serviços oferecidos pelo RPPS	Tempo Médio de Resposta do Fale Conosco	Mensal	Responder em Até 7 dias Úteis	Relatório Semestral de Ouvidoria	Gestor do RPPS
	Expandir e aprimorar as boas práticas de gestão implementadas	Média do percentual de satisfação atingido na pergunta	Semestral	80% de satisfação	Relatório Semestral de Ouvidoria	Gestor do RPPS
	Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente	Tratativa de Reclamações	Anual com Acompanhamento Mensal	Tratar no mínimo 80% das reclamações	Matriz de Reclamação de Clientes	Gestor do RPPS

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

Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Otimizar os Processos finalísticos, gerenciais e de apoio.	Acompanhar periodicamente a conformidade/ adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizerem necessárias	Nº de Pensões concedidas no prazo / total de Pensões concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	Conceder em 20 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Relatório de Controle Interno (Semestral)	Controlador Interno
		Nº de Aposentadorias concedidas no prazo / total de Aposentadorias concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	Conceder em 18 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Relatório de Controle Interno (Semestral)	Controlador Interno
		Nº de benefícios implantados no prazo / total de benefícios no mês	Mensal, com compilação de média anual	Implantar 90% dos processos no prazo de 7 dias úteis.	Relatório de Controle Interno (Semestral)	Controlador Interno

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

Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores.	Aprimorar o Programa de Treinamento Anual, expandindo os cursos segundo novas necessidades e as metas de desempenho aos conselheiros.	Total de servidores que passaram por integração e conscientizações / total de servidores do RPPS	Anual	70% dos servidores	Lista de presença / Registros Fotográficos	Gestor do RPPS
		Índice de colaboradores que atingiram a Meta de Treinamento	Anual com acompanhamento Mensal	80% dos servidores	Certificados emitidos	Gestor do RPPS
		Índice de Conselheiros que atingiram a Meta de Treinamento.	Anual com acompanhamento Mensal	50% dos Conselheiros	Certificados emitidos	Gestor do RPPS

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

Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Fortalecer a imagem Institucional	Manter a realização de audiências públicas anuais no intuito de informar aos beneficiários e a população em geral sobre a situação da autarquia e fortalecer a Transparência Pública	Total de matérias com conceito positivo e/ou negativo / total avaliado	Anual	70% das matérias externas e internas publicadas com conceito positivo	Jornais, Revistas e demais veículos	Gestor do RPPS
	Promover cursos/palestras que possibilitem o conhecimento das atividades desenvolvidas pelo RPPS e a disseminação de conhecimento àqueles que necessitam	Médias Produzidas e Divulgadas (Vídeo Institucional, Cartilha Previdenciária)	Anual	2 edições (anuais)	Mídias Produzidas e Publicadas	Gestor do RPPS

MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano de Ação do RPPS Campanário ocorrerá conforme periodicidade das reuniões do Conselho Fiscal e Relatório de Acompanhamento semestral realizado pelo Controle Interno



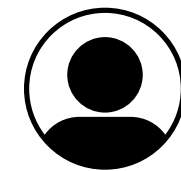
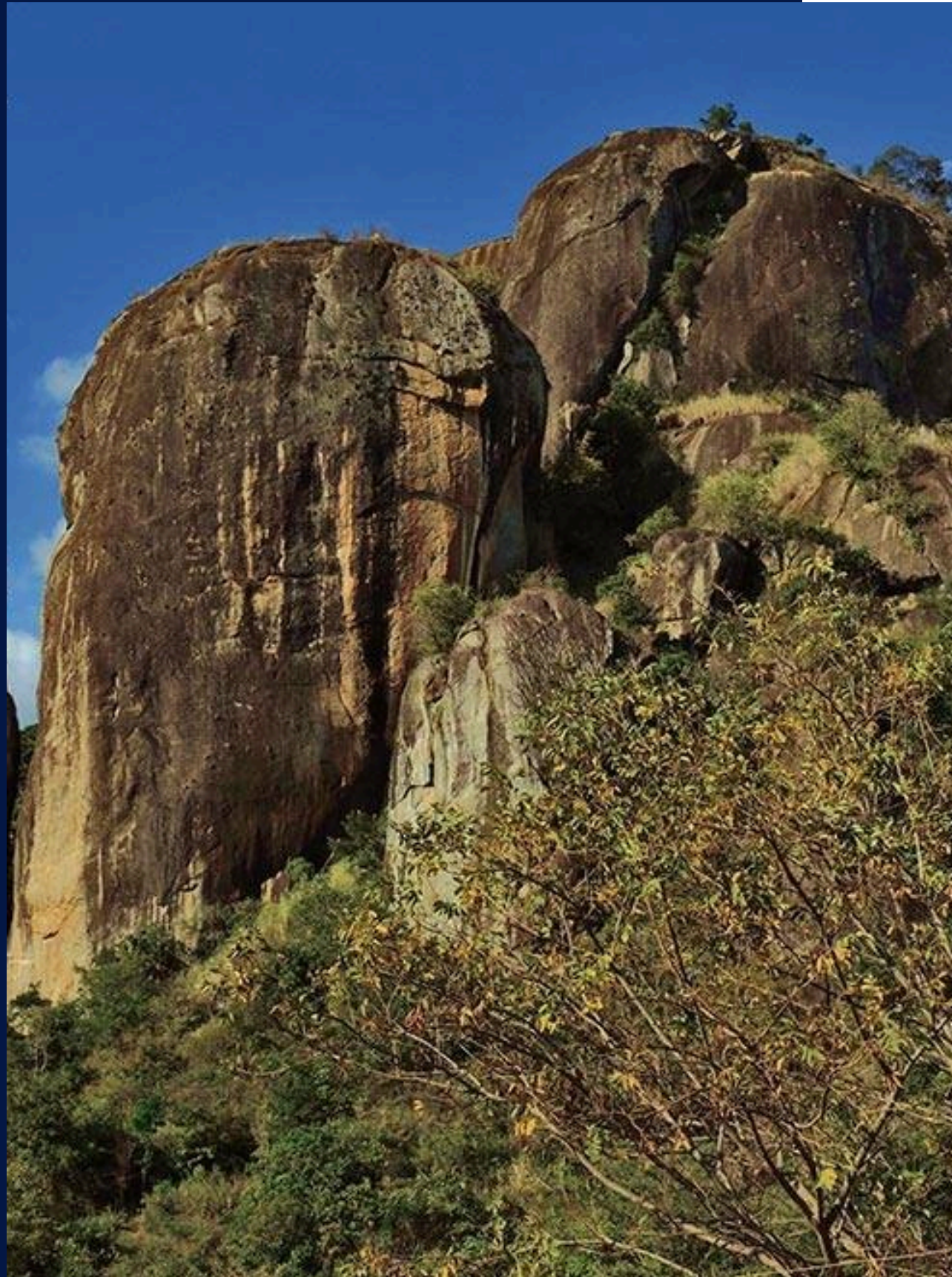
REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE CAMPANÁRIO

(33) 9 9828-0067

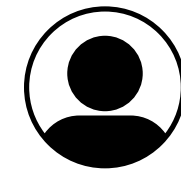
rppscampanario.com.br

rppscampanario@yahoo.com.br

RESPONSÁVEIS



Jarbas Mendes Marques Junior
Diretor Presidente



Luciene Alves da Silva
Diretora de Benefícios e Atuária