



2025



# PLANO DE AÇÃO

Atividades que serão executadas em  
2025/2026





# INSTITUCIONAL

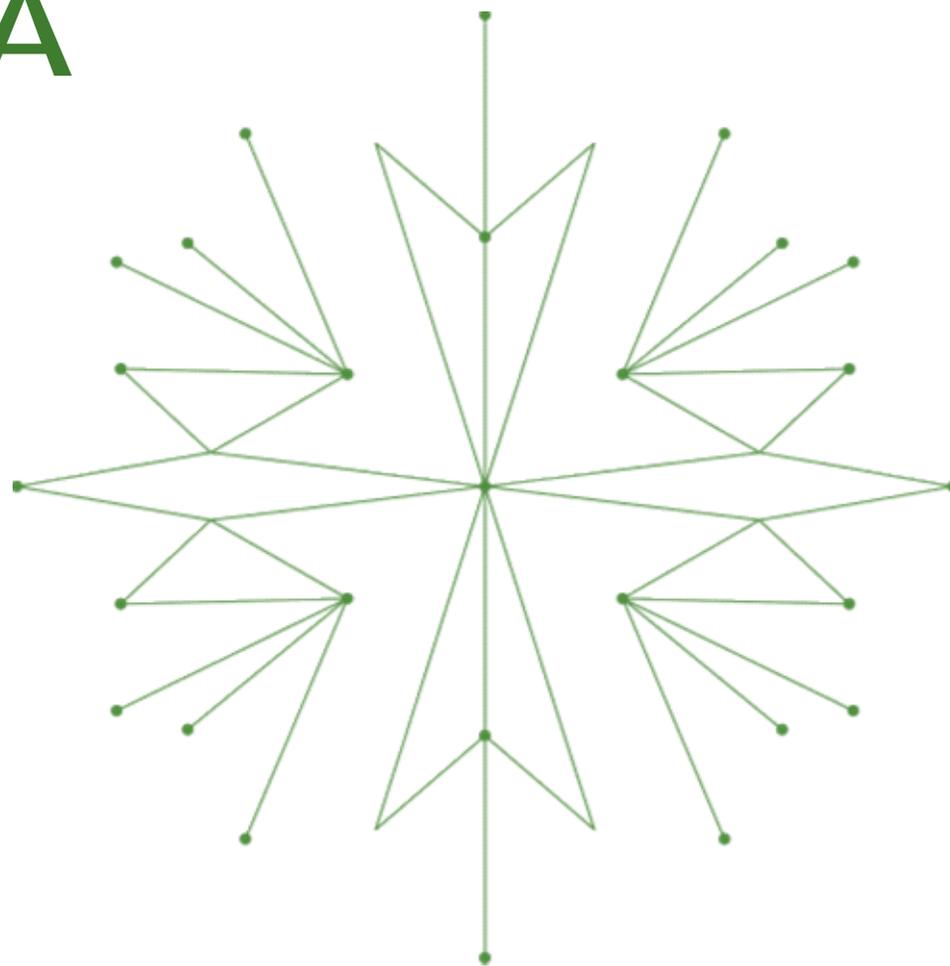
O Instituto de Previdência Social dos Servidores Municipais de São Gabriel do Oeste-MS, é uma entidade autárquica com personalidade jurídica de direito público interno, patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira, vinculado à Secretaria Municipal de Administração e Finanças, com sede e foro na Comarca de São Gabriel do Oeste-MS, e hoje tem sua sede administrativa localizada na Rua Rio Grande do Sul, 1.409 - Centro de São Gabriel do Oeste-MS, e será designado pela sigla SGO-PREV.



# METODOLOGIA

Para criação de um Plano de Ação, se faz necessário a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades do SGO-PREV e os que desejam, de forma ativa, auxiliar em sua construção. Na etapa de construção de uma proposta, serão consideradas as sugestões dos interessados através de entrevista promovida pelo Conselho Curador, onde consolidará as sugestões .

A construção de uma proposta final do Plano de Ação para período, será efetivada pela Diretoria Executiva após ampla análise e filtros, sendo submetido para aprovação do Conselho Curador. 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 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 proteção dos segurados e seus dependentes.



## VALORES

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

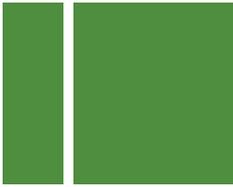
# DIAGNÓSTICO

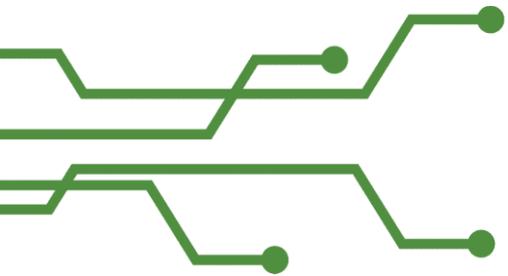
Na construção do diagnóstico utilizamos a MATRIZ de SWOT, onde foi realizada uma percepção do cenário do SGO-PREV, como forma de identificar seus pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças frente aos desafios identificados após análise adequada das sugestões propostas.

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 SGO-PREV.

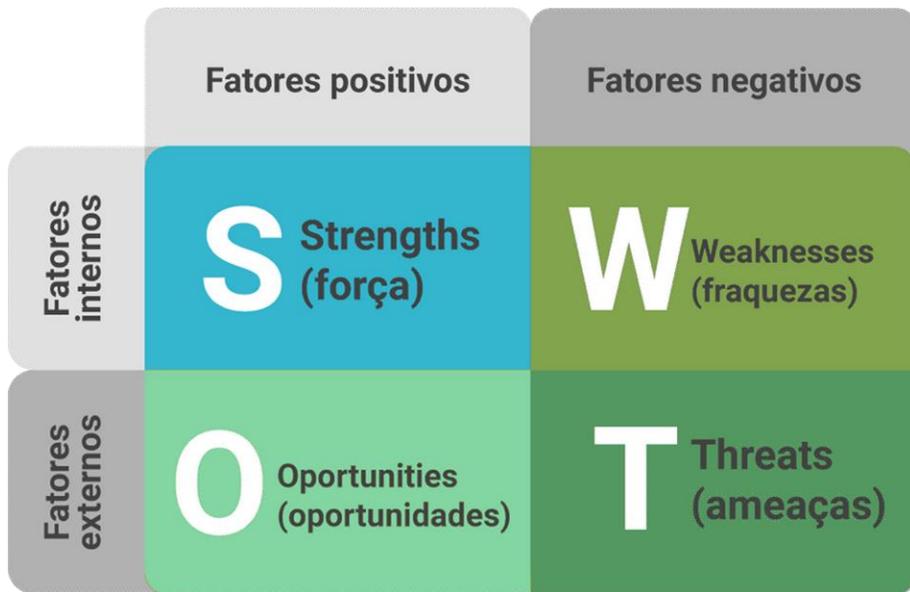
Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentos em metas, onde utilizamos a periodicidade anual, para que possamos fazer acompanhamento e correções de rumo.

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas no sentido de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.





# ANÁLISE SWOT



A análise SWOT é uma ferramenta amplamente utilizada nos planos de ação das organizações, pois permite que forças e fraquezas internas sejam confrontadas com o ambiente externo, favorecendo a formulação de estratégias mais eficazes.



# ANÁLISE SWOT - BENEFÍCIOS

## PONTOS FORTES

- Agilidade nos processos de concessão de benefícios.
- Legislação previdenciária municipal atualizada.
- Assessoria previdenciária atuante e qualificada.
- Aderência ao programa Pró-Gestão RPPS

## PONTOS FRACOS

- Demora na emissão das CTCs pelo INSS.
- Dificuldade dos servidores em solicitar a CTC.
- Ausência de política de formação previdenciária voltada aos beneficiários.
- Falta de capacitação continuada para os servidores que atuam na concessão de benefícios.
- Base cadastral dos servidores ativos desatualizada.

## OPORTUNIDADES

- Participação em capacitações específicas na área previdenciária.
- Desenvolvimento de uma política institucional de formação continuada.
- Atualização e aprimoramento da cartilha previdenciária.
- Ampliação do uso de tecnologia para qualificação do atendimento e dos processos.

## AMEAÇAS

- Beneficiários não conseguirem se aposentar por falta de orientação ou documentação adequada.
- Impactos decorrentes de alterações na legislação.
- Situações em que o servidor tem direito à aposentadoria, mas não possui documentação regularizada.

# ANÁLISE SWOT - ARRECADAÇÃO

## PONTOS FORTES

- Receita superior à despesa.
- Ausência de parcelamentos de dívida.
- Aportes para cobertura do déficit realizados pontualmente.

## PONTOS FRACOS

- Servidores cedidos com pendências financeiras.
- Crescimento salarial dos ativos acima da inflação.
- Alto número de contratados e cargos comissionados.
- Ausência de política de capacitação continuada para o setor.

## OPORTUNIDADES

- Realização de novos concursos públicos.
- Estímulo à contribuição sobre verbas não obrigatórias (gratificações, insalubridade, etc).
- Identificação de novos ativos e estratégias de aumento de arrecadação.

## AMEAÇAS

- Enquadramento ou extinção de cargos com direito à paridade, elevando os custos com inativos.
- Possíveis atrasos no pagamento da folha.
- Impactos decorrentes de mudanças na legislação.

# ANÁLISE SWOT - COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

## PONTOS FORTES

- O Tribunal de Contas do Estado (TCE) tem atuado com agilidade na homologação das aposentadorias.
- O sistema COMPREV tem apresentado bom desempenho operacional.
- As compensações estão sendo efetivamente recebidas pelo regime próprio.

## PONTOS FRACOS

- Os valores recebidos por meio da compensação previdenciária estão abaixo do estimado nos cálculos atuariais.
- Necessidade de capacitação continuada para os servidores responsáveis pela operação do COMPREV.
- Receita proveniente da compensação previdenciária ainda é limitada.

## OPORTUNIDADES

- Participação em eventos e capacitações específicas sobre o COMPREV.
- Possibilidade de otimizar a arrecadação por meio do sistema SGO-PREV.
- Implementação de boas práticas de gestão previdenciária com base em experiências de outros entes.

## AMEAÇAS

- CTCs (Certidões de Tempo de Contribuição) emitidas incorretamente no passado pelo ente estão gerando cobranças por parte do INSS.
- Risco de desembolsos não previstos devido a inconsistências em registros anteriores.
- Lançamentos equivocados ou fora do prazo no sistema COMPREV podem comprometer o recebimento das compensações.

# ANÁLISE SWOT - INVESTIMENTOS

## PONTOS FORTES

- Comitê de Investimentos comprometido com a gestão dos recursos.
- Consultoria especializada atuando de forma eficiente.
- Realização regular dos aportes por parte do ente.
- Adesão ao programa Pró-Gestão RPPS.
- Carteira de investimentos diversificada.

## PONTOS FRACOS

- Não atingimento recorrente da meta atuarial.
- Ausência de política de formação continuada para os membros do Comitê de Investimentos.
- Inexistência de um estudo de ALM (Asset Liability Management).
- Baixo engajamento dos conselheiros nas decisões relacionadas aos investimentos, em razão da falta de capacitação técnica.

## OPORTUNIDADES

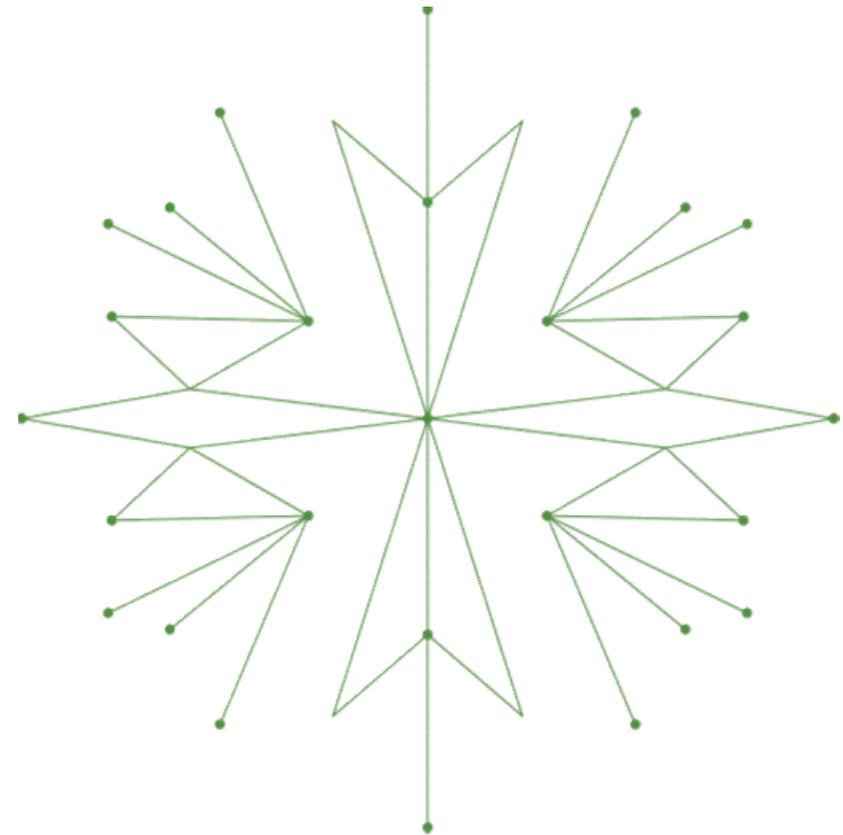
- Atuação mais proativa na definição das estratégias de investimento.
- Utilização das diretrizes do Pró-Gestão para ampliar a qualificação e segurança das decisões.
- Aprofundamento no conhecimento sobre os fundos disponíveis no mercado, visando maior assertividade nas alocações.

## AMEAÇAS

- Persistência no não atingimento da meta atuarial, comprometendo o equilíbrio do plano.
- Exposição a riscos de mercado que podem impactar o desempenho da carteira.
- Ruídos e especulações externas que podem gerar desconfiança sobre a gestão dos investimentos.

# 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
<b>Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários.</b>	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 dos RPPS	Relatório Censo / Recenseamento	EXECUTIVO Responsável
	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	DIRETORIA DE BENEFÍCIOS
	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 Responsável
	Folha de Pagamento de Segurados	Soma total da folha de pagamento	Mensal / Anual	Projetado pela LOA	Avaliação Atuarial	DIRETORIAS Responsável



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
<b>Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários</b>	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 Trimestral de Ouvidoria	DIRETOR PRESIDENTE
	Expandir e aprimorar as boas práticas de gestão implementadas	Média do percentual de satisfação atingido na pergunta	Semestral	80% de satisfação	Relatório Trimestral de Ouvidoria	DIRETOR PRESIDENTE Responsável
	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	DIRETOR PRESIDENTE Responsável



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
<b>Otimizar os Processos finalísticos, gerenciais e de apoio.</b>	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)	DIRETORIA DE BENEFÍCIOS
		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)	DIRETORIA DE BENEFÍCIOS
		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)	DIRETORIA DE BENEFÍCIOS



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
<b>Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores.</b>	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 IMSS	Anual	70% dos servidores	Lista de presença / Registros Fotográficos	DIRETOR PRESIDENTE
		Índice de colaboradores que atingiram a Meta de Treinamento	Anual com acompanhamento Mensal	80% dos servidores	Certificados emitidos	DIRETOR PRESIDENTE
		Índice de Conselheiros que atingiram a Meta de Treinamento.	Anual com acompanhamento Mensal	50% dos Conselheiros	Certificados emitidos	DIRETOR PRESIDENTE



<b>Objetivo Organizacional</b>	<b>Ação</b>	<b>Indicador</b>	<b>Frequência da Mensuração</b>	<b>Meta do Indicador</b>	<b>Fonte Informação</b>	<b>Responsável</b>
<b>Fortalecer a imagem Institucional</b>	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	DIRETOR PRESIDENTE
	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	DIRETOR PRESIDENTE

# OBJETIVOS TÉCNICOS



JULHO A SETEMBRO DE 2025

## Planejamento Estratégico do RPPS

- **Descrição:** Oficinas participativas para elaboração do planejamento estratégico institucional.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Diretores, Conselheiros, Comitê de Investimentos, equipe técnica.

## Código de Ética e Conduta

- **Descrição:** Capacitação sobre conduta ética, integridade e boas práticas no setor público.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Todos os servidores do RPPS.

## Evento: Preparação para Aposentadoria e Qualidade de Vida

- **Descrição:** Encontro voltado a servidores próximos da aposentadoria, abordando planejamento financeiro e emocional.
- **Responsável:** Diretoria de Benefícios
- **Público-Alvo:** Servidores com previsão de aposentadoria no curto prazo.



# OBJETIVOS TÉCNICOS



OUTUBRO A DEZEMBRO DE 2025

## Educação Financeira: Uma Vida Melhor

- **Descrição:** Palestras e oficinas práticas sobre organização financeira pessoal.
- **Responsável:** Diretoria Financeira
- **Público-Alvo:** Servidores ativos e inativos.

## Capacitação em Política de Investimentos

- **Descrição:** Curso abordando fundamentos de investimentos, gestão de riscos e diretrizes legais.
- **Responsável:** Diretoria Financeira
- **Público-Alvo:** Membros do Comitê de Investimentos, Conselhos e equipe técnica.



# OBJETIVOS TÉCNICOS



JANEIRO A MARÇO DE 2026

## Mapeamento e Manualização de Processos

- **Descrição:** Oficinas internas para estruturação e documentação de processos administrativos e previdenciários.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Equipe técnica do RPPS.

## Capacitação em Segurança da Informação

- **Descrição:** Treinamento sobre boas práticas e diretrizes de segurança de dados previdenciários.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Servidores administrativos e TI.



# OBJETIVOS TÉCNICOS



ABRIL A JUNHO DE 2026

## Gestão e Atualização de Dados Cadastrais

- **Descrição:** Capacitação para manutenção da base de dados de servidores, aposentados e pensionistas.
- **Responsável:** Diretoria de Benefícios
- **Público-Alvo:** Servidores responsáveis pelos cadastros e atendimento.

## Curso Preparatório para Certificação Profissional RPPS

- **Descrição:** Curso para cargos de governança (diretores, conselheiros, comitê).
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Conselheiros ativos e inativos com interesse na certificação profissional.

## Audiência Pública de Prestação de Contas (exercício 2025)

- **Descrição:** Apresentação dos resultados financeiros e atuariais do exercício anterior.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Segurados, conselhos, comitê, sociedade civil e autoridades municipais.



# OBJETIVOS TÉCNICOS



DEZEMBRO DE 2026

## Encerramento do Ciclo de Capacitações

- **Descrição:** Avaliação das ações formativas do período e planejamento para o próximo ciclo.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Todos os envolvidos nas ações formativas.



# AÇÕES CONTÍNUAS (JULHO/2025 A DEZEMBRO/2026)

## FOMENTO À CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

- **Descrição:** Incentivo contínuo à participação em cursos, congressos e eventos da área previdenciária.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Membros da Diretoria, Conselhos, Comitê de Investimentos e equipe técnica.

## REUNIÕES SETORIAIS COM SERVIDORES ATIVOS

- **Descrição:** Rodadas de conversas para esclarecimentos sobre direitos, regras previdenciárias e cultura previdenciária.
- **Responsável:** Diretoria Executiva
- **Público-Alvo:** Servidores ativos do município.





# MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano de Ação do SGO-PREV ocorrerá conforme periodicidade de reuniões da Diretoria Executiva e relatório de acompanhamento semestrais.



RUA RIO GRANDE DO SUL, 1409 - CENTRO



[SGOPREV@SAOGABRIEL.MS.GOV.BR](mailto:SGOPREV@SAOGABRIEL.MS.GOV.BR)



(67) 3295-1707



DAS 07H ÀS 11H  
E DAS 13H ÀS 17H





# RESPONSÁVEIS

JOSÉ LUIS RIBEIRO DE LEON - DIRETOR PRESIDENTE

CLARICE RIBEIRO ALVES ROCHA - DIRETOR ADM. E DE BENEFICIOS

FLÁVIO TADEU KOWALESKI - DIRETOR FINANCEIRO



# CONSELHO CURADOR

VÂNDIA MARIA MARCON

DANIELA CURTI

CLENOIR FAÉ

IVANI TEREZINHA TOMASI PEREIRA

JEZEBEL GRANHA GUIMARÃES

LISIANE GONÇALVES

PAMELA MARTA DALRI