



# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2026 - 2030

SÃO VICENTE, FEVEREIRO/2026



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

**Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente / SP  
2026**

## **Créditos Institucionais Diretoria Executiva**

Marcelo Menegatti dos Santos Cruz  
**Superintendente**

Rubens Romão Fagundes  
**Coordenador Geral**

Paolo Brigido da Fonseca  
**Coordenador de Investimentos**



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

“Boa sorte é o que acontece quando a oportunidade encontra o planejamento.”

**Thomas Edison**

“Um bom plano é como um mapa rodoviário: mostra o destino final e geralmente o melhor caminho para chegar lá.”

**H. Stanley Judd**



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente



## Sumário



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente (IPRESV) para o ciclo **2026-2030** é o documento central que estabelece o norte institucional desta autarquia para os próximos cinco anos. Ele não é apenas um requisito formal, mas uma ferramenta de gestão viva, que traduz nossos valores em metas concretas e nossas aspirações em resultados mensuráveis.

Este planejamento foi concebido em um processo de amadurecimento institucional. Nosso foco está centrado em três pilares fundamentais: a **Sustentabilidade Atuarial**, para garantir que os benefícios de hoje e de amanhã estejam seguros; a **Eficiência Operacional**, através da inovação tecnológica e digitalização; e o **Atendimento Humanizado**, colocando o segurado no centro de nossas decisões.

As diretrizes aqui traçadas estão em total harmonia com os parâmetros do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social (Pró-Gestão RPPS). Ao buscar os mais altos níveis de governança, o IPRESV reafirma sua responsabilidade fiscal e seu compromisso ético perante a administração pública e a sociedade vicentina.

A execução deste plano exige o engajamento de todos — Diretoria, Conselhos e servidores. Somente através de uma visão compartilhada e de um esforço coordenado poderemos transformar os desafios do sistema previdenciário em oportunidades de melhoria contínua e proteção social.

**Convidamos todos os segurados, servidores e cidadãos de São Vicente a conhecerem detalhadamente este Planejamento Estratégico. A transparência é o alicerce de nossa gestão, e a participação de cada um de vocês é essencial para que possamos, juntos, construir um futuro seguro, sólido e digno para todos os servidores municipais.**



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) de São Vicente, gerido pelo IPRESV, constitui o pilar fundamental de segurança e proteção social para os servidores públicos municipais. O Instituto é o órgão responsável por viabilizar o acesso de aproximadamente 6.000 servidores ativos e 2.800 inativos, além de seus respectivos dependentes, aos benefícios previdenciários que garantem dignidade e estabilidade.

A trajetória da previdência própria em São Vicente é um registro de evolução, profissionalismo e compromisso com o servidor público. O Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente (IPRESV) foi oficialmente instituído em **25 de outubro de 2002**, mas seus primeiros passos operacionais ocorreram efetivamente em **3 de fevereiro de 2003**.

Ao longo das últimas duas décadas, o IPRESV passou por um processo contínuo de amadurecimento. De uma unidade administrativa inicial, transformou-se em uma autarquia robusta, consolidando sua sede própria e investindo na qualificação de seu quadro de pessoal. O Instituto soube atravessar diversos ciclos de reformas previdenciárias nacionais, adaptando sua legislação local e suas práticas de gestão para garantir que o pacto previdenciário entre as gerações de servidores vicentinos permanecesse sólido e inabalável.

Para além de sua função administrativa, o IPRESV configura-se como um estratégico instrumento de poupança previdenciária. A gestão profissional de seus recursos, rigorosamente pautada pelas normas e leis em vigor, é o que assegura a solvência necessária para honrar o pagamento dos benefícios futuros. A construção de um patrimônio sólido e sustentável é um objetivo central, exigindo acompanhamento técnico constante, mecanismos de controle interno e uma transparência efetiva perante toda a categoria funcional.

A qualidade da governança para o período 2026-2030 está diretamente vinculada à qualificação contínua de seu corpo técnico e gestores. Atendendo às exigências regulatórias do Ministério da Previdência Social, o IPRESV investe permanentemente na atualização de conhecimentos de seus servidores e Conselheiros. Esta capacidade técnica e administrativa é fruto de ações planejadas de educação previdenciária, garantindo que o Regime Próprio de São Vicente seja gerido com excelência, ética e profundo conhecimento das particularidades do sistema.

Ao iniciar o ciclo estratégico **2026-2030**, o IPRESV honra seu passado de pioneirismo e utiliza sua experiência acumulada para projetar uma instituição ainda mais eficiente, tecnológica e humana, mantendo-se como o porto seguro para o planejamento do futuro de todos os servidores municipais de São Vicente.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional do IPRESV foi desenhada para garantir a segregação de funções, a transparência e a eficiência na gestão dos recursos previdenciários. Para o ciclo 2026-2030, a autarquia mantém um modelo de governança que privilegia a qualificação técnica e o suporte consultivo e deliberativo de seus conselhos.

A organização administrativa do Instituto está subdividida em instâncias de decisão, execução e fiscalização, conforme detalhado abaixo:

### Unidade Gestora e Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é o órgão de administração superior do IPRESV, responsável pela execução das diretrizes estratégicas e pela gestão cotidiana do instituto. É composta pela Superintendência e por coordenadorias:

- **Superintendência:** Responsável pela representação institucional e coordenação geral das atividades da autarquia.
- **Coordenadoria Geral:** Atua no suporte direto à gestão e integração das áreas administrativas.
- **Coordenadoria de Investimentos:** Focada na gestão da carteira de ativos, observando a Política de Investimentos e as normas do Conselho Monetário Nacional (CMN).

A estrutura organizacional do IPRESV é composta ainda pelas **diretorias de áreas**, que são responsáveis pela execução técnica em frentes específicas como Benefícios, Financeira, Administração, Recursos Humanos e Contabilidade e pelas áreas de apoio especializado, que são controladoria interna e assessoria jurídica.

### Órgãos Colegiados (Conselhos)

A governança do IPRESV é fortalecida pela atuação dos órgãos colegiados, que garantem a participação dos segurados e a fiscalização dos atos de gestão:

- **Conselho de Administração:** Órgão deliberativo e de acompanhamento superior, responsável por fixar as diretrizes gerais de administração do Instituto.
- **Conselho Fiscal:** Órgão de fiscalização e controle interno das atividades financeiras, patrimoniais e administrativas.
- **Comitê de Investimentos:** Órgão consultivo que auxilia a Diretoria Executiva nas decisões relativas à alocação dos recursos previdenciários.

### Composição Administrativa Atual do RPPS



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

Para assegurar a continuidade das ações e o cumprimento das metas deste planejamento, o IPRESV conta com o seguinte quadro de gestores e técnicos:

- **Superintendente:** Marcelo Menegatti dos Santos Cruz
- **Coordenadoria Geral:** Rubens Romão Fagundes
- **Coordenadoria de Investimentos:** Paolo Brígido da Fonseca
- **Controladoria Interna:** Patrícia Furlan Rodrigues
- **Assessoria Jurídica:** Washington Luiz Fernandes Ribeiro
- **Diretoria de Administração:** Thatiana Teixeira
- **Diretoria de Benefícios:** Carlos Alexandre Có
- **Diretoria Financeira:** Carla Cozzetti
- **Diretoria de Recursos Humanos:** Camila Silva Barcelos
- **Diretoria de Contabilidade:** Maria do Carmo Alves de Araujo
- **Chefe de Compensação Previdenciária (Comprev):** Josivaldo Junior Nery Sena Santos
- **Chefe de Compras e Contratos:** Carolina Michele de Souza Carolo



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## CONTEXTUALIZAÇÃO

Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) são sistemas previdenciários instituídos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios para garantir a aposentadoria e pensões por morte aos servidores públicos titulares de cargos efetivos e seus dependentes. Esses regimes são regidos por normas específicas, como a Emenda Constitucional nº 103/2019, que trouxe significativas mudanças para o sistema previdenciário brasileiro.

A realidade dos RPPS no Brasil é marcada por desafios relacionados à sustentabilidade financeira e atuarial. Com o envelhecimento da população e o aumento da expectativa de vida, os RPPS enfrentam a necessidade de equilibrar receitas e despesas para garantir a continuidade dos benefícios. Além disso, a gestão eficiente e transparente desses regimes é crucial para assegurar a confiança dos segurados e beneficiários.

Nesse contexto, a certificação Institucional Pró-Gestão RPPS surge como uma ferramenta fundamental para a modernização e profissionalização dos RPPS. Instituído pela Portaria MPS nº 185/2015, o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos RPPS (Pró-Gestão RPPS) visa implementar boas práticas de gestão, com foco em três pilares principais: Controles Internos, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

A adesão ao Pró-Gestão, embora facultativa, traz diversas vantagens para os RPPS, tais como:

- **Melhoria na organização das atividades e processos:** A certificação promove a padronização e manutenção de rotinas de boas práticas, reduzindo custos e retrabalho.
- **Incremento da produtividade e motivação dos servidores:** A adoção de melhores práticas de gestão contribui para um ambiente de trabalho mais eficiente e motivador.
- **Maior transparência e acesso à informação:** A certificação facilita o acesso dos segurados e da sociedade às informações sobre a gestão do RPPS, promovendo maior transparência.
- **Possibilidade de ser considerado RPPS Investidor Qualificado ou Profissional:** Isso permite maiores possibilidades de aplicação e rentabilidades, elevando os limites de investimento em renda fixa, variável e estruturados.

Em resumo, a certificação Institucional Pró-Gestão RPPS é essencial para fortalecer a gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social no Brasil, garantindo sua sustentabilidade e eficiência a longo prazo.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DO IPRESV

Os referenciais estratégicos constituem a base filosófica do IPRESV. Eles comunicam à sociedade e aos segurados a razão de existência da autarquia, onde ela pretende chegar e quais princípios são inegociáveis durante essa jornada.

### MISSÃO

Administrar o Regime Próprio de Previdência Social do município de São Vicente, garantindo a manutenção dos benefícios previdenciários e a dignidade de seus segurados e dependentes, a partir de uma gestão transparente, capacitada e humana.

### VISÃO

Construir uma gestão compartilhada, com excelência e pautada pela boa governança.

### VALORES

Os valores do IPRESV representam o comportamento esperado de todos os seus colaboradores e gestores para o alcance dos objetivos estratégicos:

- **Ética e Integridade:** Atuar com retidão, honestidade e impessoalidade em todos os atos administrativos.
- **Transparência:** Promover o amplo acesso à informação, garantindo que o segurado e a sociedade compreendam a gestão dos recursos e processos.
- **Profissionalismo e Capacitação:** Valorizar a qualificação técnica contínua e a excelência técnica na gestão previdenciária.
- **Inovação:** Buscar constantemente soluções modernas e tecnológicas para simplificar processos e melhorar a experiência do segurado.
- **Humanização:** Priorizar um atendimento acolhedor, empático e focado na dignidade do ser humano.
- **Sustentabilidade:** Manter o compromisso rigoroso com o equilíbrio financeiro e atuarial para honrar os compromissos de longo prazo.

## ANÁLISE DE SWOT DO IPRESV

A análise SWOT é uma ferramenta estratégica utilizada para identificar e avaliar os pontos fortes (Strengths), pontos fracos (Weaknesses), oportunidades (Opportunities) e ameaças (Threats) de uma organização. Esta metodologia permite uma visão abrangente do ambiente interno e externo, facilitando a tomada de decisões informadas e a formulação de estratégias eficazes.



### Importância da Análise SWOT

- **Autoconhecimento Organizacional:** A análise SWOT ajuda a organização a entender melhor suas capacidades internas, identificando áreas de excelência e aspectos que necessitam de melhorias.
- **Identificação de Oportunidades:** Ao analisar o ambiente externo, a organização pode identificar oportunidades de crescimento e desenvolvimento que podem ser aproveitadas para alcançar seus objetivos estratégicos.
- **Mitigação de Riscos:** A identificação de ameaças externas permite que a organização desenvolva planos de contingência para mitigar riscos potenciais.
- **Formulação de Estratégias:** Com uma visão clara dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças, a organização pode formular estratégias mais alinhadas com sua realidade e potencial.

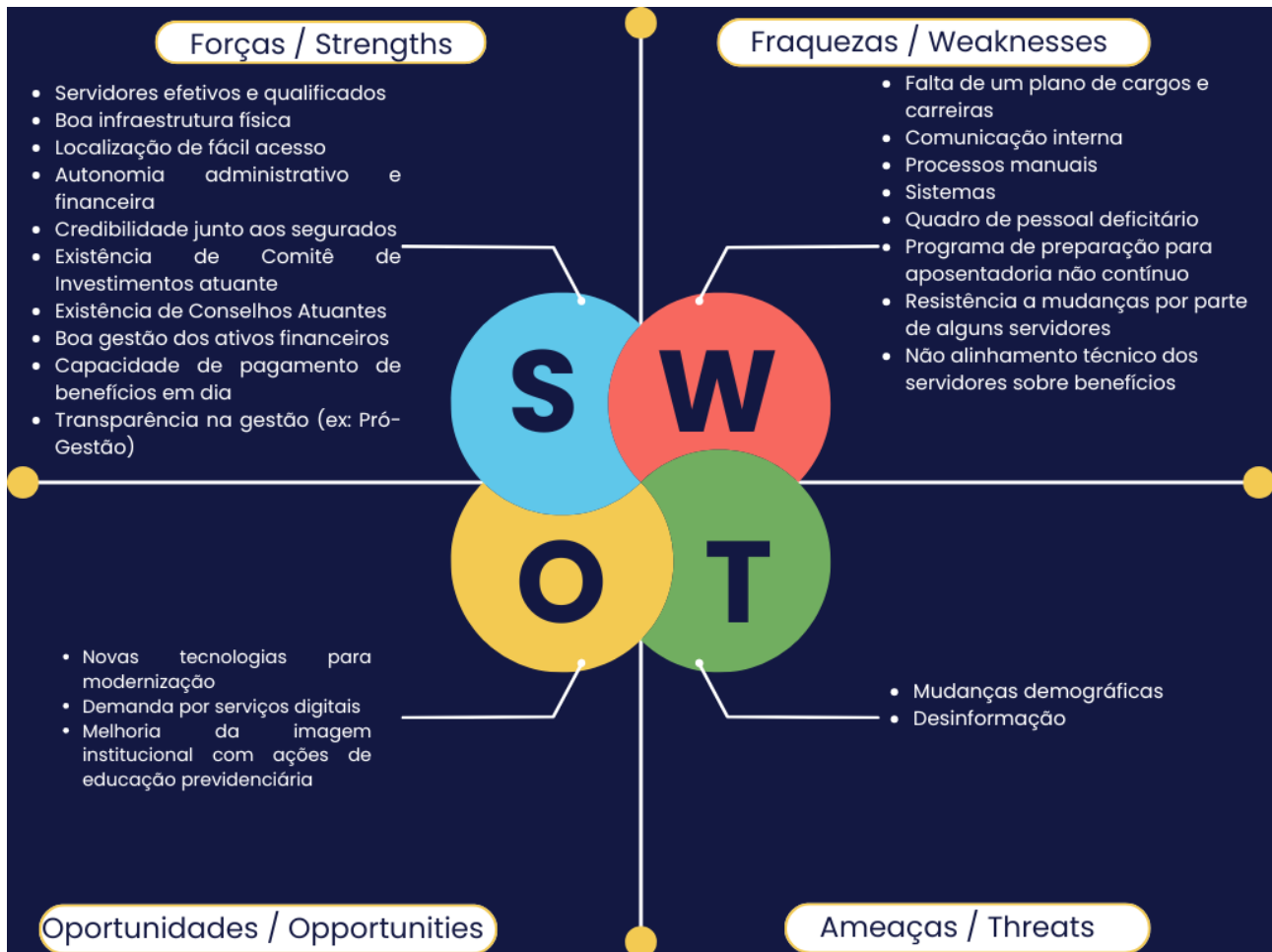
## Aplicação da Análise SWOT

A análise SWOT em uma instituição é aplicada seguindo os passos a seguir:

1. **Coleta de Dados:** Reúna informações relevantes sobre a organização e seu ambiente, incluindo dados internos (recursos, capacidades, desempenho) e externos (mercado, concorrência, tendências).
2. **Identificação de Fatores Internos:** Liste os pontos fortes e fracos da organização, considerando aspectos como recursos humanos, financeiros, tecnológicos e operacionais.
3. **Identificação de Fatores Externos:** Liste as oportunidades e ameaças presentes no ambiente externo, como mudanças econômicas, políticas, sociais e tecnológicas.
4. **Análise e Priorização:** Avalie a importância de cada fator identificado e priorize aqueles que têm maior impacto na organização.
5. **Desenvolvimento de Estratégias:** Formule estratégias que maximizem os pontos fortes e oportunidades, enquanto minimizam os pontos fracos e ameaças.
6. **Implementação e Monitoramento:** Execute as estratégias desenvolvidas e monitore continuamente o ambiente interno e externo para ajustar as ações conforme necessário.

A análise SWOT é uma ferramenta essencial para o planejamento estratégico, proporcionando uma base sólida para a tomada de decisões e a construção de um futuro sustentável para a organização.

## Matriz SWOT do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente/SP (IPRESV)





# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico é uma ferramenta visual que traduz a estratégia de uma organização em objetivos claros e interconectados. Ele facilita a comunicação e o entendimento da estratégia por todos os membros da organização, alinhando esforços e recursos para alcançar as metas estabelecidas.

No contexto do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente/SP, o mapa estratégico destaca os principais objetivos em áreas como:

- **Processos Internos:** Otimizar processos e aumentar a eficiência operacional.
- **Bases de Conhecimento:** Promover a capacitação contínua dos colaboradores e a inovação na gestão previdenciária.

Ao conectar esses objetivos, o mapa estratégico ajuda a instituição a focar em ações que realmente fazem a diferença, garantindo que todos trabalhem em direção aos mesmos resultados.





# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos são fundamentais para orientar o planejamento e a execução das ações de uma organização. Eles representam as metas a serem alcançadas a médio e longo prazo, alinhando-se à missão, visão e valores institucionais. No contexto do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente/SP (IPRESV), os objetivos estratégicos foram definidos para promover a excelência na prestação de serviços, garantir a sustentabilidade do regime de previdência e fortalecer a governança e a imagem institucional. Cada objetivo estratégico é cuidadosamente elaborado para responder às necessidades dos servidores e seus dependentes, assegurando um ambiente de trabalho eficiente, transparente e inovador. Através desses objetivos, o IPRESV busca não apenas cumprir suas responsabilidades legais, mas também superar as expectativas de seus beneficiários, contribuindo para o bem-estar e a segurança de todos.

**OE 1. Sustentabilidade Financeira e Equilíbrio Atuarial:** Garantir a solvência do sistema previdenciário para as gerações atuais e futuras. Este objetivo foca na manutenção do equilíbrio atuarial e na gestão técnica da carteira de investimentos, buscando rentabilidade com segurança, sempre em conformidade com a Política de Investimentos e as normas do mercado financeiro.

**OE 2. Excelência na Governança e Certificação Pró-Gestão:** Fortalecer a transparência institucional e o rigor dos controles internos. A meta é consolidar as melhores práticas de governança corporativa para manter e elevar os níveis de certificação no Programa Pró-Gestão RPPS, assegurando uma administração ética, profissional e auditável.

**OE 3. Atendimento Humanizado e Eficiência na Concessão:** Assegurar a dignidade e a satisfação do segurado. Este objetivo visa otimizar os fluxos de trabalho para reduzir o tempo de concessão de aposentadorias e pensões, promovendo um atendimento acolhedor, multicanal e focado na resolução ágil das demandas dos servidores ativos, inativos e dependentes.

**OE 4. Inovação Tecnológica e Transformação Digital:** Modernizar a infraestrutura do Instituto através da digitalização e da Inteligência Artificial. O foco é implementar ferramentas que permitam o autoatendimento (aplicativos de simulação), a automatização de processos manuais e a segurança de dados, facilitando a interação do segurado com o IPRESV.

**OE 5. Eficiência Operacional:** Maximizar a gestão e otimização dos recursos administrativos. Este objetivo prioriza e garante que a aplicação da Taxa de Administração seja feita de forma eficiente e produtiva.

**OE 6. Capacitação, Valorização e Certificação de Pessoal:** Investir no capital humano como motor da excelência. A meta é garantir que 100% do corpo técnico, gestores e conselheiros possuam as certificações profissionais exigidas pela legislação, além de promover um programa contínuo de educação previdenciária e desenvolvimento de competências.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## AÇÕES E PROJETOS

A seguir será apresentado as ações e projetos do planejamento estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente/SP (IPRESV), com detalhamento das iniciativas que serão implementadas para alcançar os objetivos estratégicos estabelecidos. Estas ações e projetos foram cuidadosamente planejados para promover a melhoria contínua dos serviços prestados, garantir a sustentabilidade do regime de previdência e fortalecer a governança institucional. Cada projeto é descrito com clareza, destacando suas metas, prazos, responsáveis e recursos necessários. Este capítulo serve como um guia prático para a execução do planejamento estratégico, assegurando que todas as atividades estejam alinhadas com a missão e visão do IPRESV. Através da implementação dessas ações e projetos, buscamos não apenas cumprir nossas responsabilidades, mas também inovar e superar as expectativas dos nossos beneficiários, promovendo um ambiente de trabalho eficiente, transparente e comprometido com a excelência.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 1. Adequação de Comitê de Investimentos

**Objetivo Estratégico:** OE 2. Excelência na Governança e Certificação Pró-Gestão.

**Objetivo Principal:** Adequação do comitê de investimentos ao manual do pró-gestão.

**Ação:** Elaboração do regimento interno do comitê de investimentos.

**Indicador:** percentual.

**Valor-alvo:** 100% da conclusão do processo.

**Responsável:** Coordenadoria de Investimentos.

**Data limite:** 28/02/2026.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 2. Digitalização dos Processos Físicos

**Objetivo Estratégico:** OE 4. Inovação Tecnológica e Transformação Digital.

**Objetivo Principal:** Realizar a digitalização dos processos físicos do IPRESV.

**Ação:** Digitalização dos processos físicos da autarquia.

**Indicador:** Percentual.

**Valor-Alvo:** 100% dos processos digitalizados.

**Responsável:** Diretoria Executiva.

**Data Limite:** 31/12/2026



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 3. Contratação de Empresa para Implantação de Processo Digital

**Objetivo Estratégico:** OE 4. Inovação Tecnológica e Transformação Digital.

**Objetivo Principal:** O objetivo é modernizar e melhorar o fluxo dos processos no IPRESV – Contratação de Empresa Processo digital.

**Ação:** Contratação de empresa responsável para realização da implantação do processo digital.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% (contratação concluída).

**Responsável:** Diretoria Executiva

**Data Limite:** 31/07/2026.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 4. Implantação de Processo Digital

**Objetivo Estratégico:** OE 4. Inovação Tecnológica e Transformação Digital.

**Objetivo Principal:** Realizar a transição e implantação do processo digital.

**Ação:** Implantar o processo digital.

**Indicador:** Percentual.

**Valor-Alvo:** 100% (processo digital implantado).

**Responsável:** Diretoria Executiva.

**Data Limite:** 31/07/2027



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 5. Atualização do Holerite do Beneficiário

**Objetivo Estratégico:** OE 5. Eficiência Operacional.

**Objetivo Principal:** Atualização do layout do holerite para constar a descrição de aposentado/pensionista.

**Ação:** Atualizar o holerite para ter a descrição de aposentado/pensionista, não sendo necessário o segurado vir no IPRESV para solicitar declaração.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% da atualização realizada.

**Responsável:** Diretoria de Benefício.

**Data Limite:** 30/04/2026.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 6. Otimização do Atendimento do Segurado

**Objetivo Estratégico: OE 3. Atendimento Humanizado e Eficiência na Concessão.**

**Objetivo Principal:** Proporcionar aos segurados um moderno, dinâmico, humanizado e desburocratizado atendimento.

**Ação:** Implantar no próprio site a disponibilização dos formulários de requisição para preenchimento automatizado.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% de implementação.

**Responsável:** Diretoria de Benefícios.

**Data Limite:** 31/07/2026



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 7. Atualização do layout do Website

**Objetivo Estratégico:** OE 3. Atendimento Humanizado e Eficiência na Concessão.

**Objetivo Principal:** Atualizar o layout e design do website do IPRESV.

**Ação:** Contratação de empresa e atualização do website.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% da atualização realizada.

**Responsável:** Diretoria Executiva

**Data Limite:** 31/12/2026.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 8. Implementar Simulador de Aposentadoria

**Objetivo Estratégico:** OE 3. Atendimento Humanizado e Eficiência na Concessão.

**Objetivo Principal:** Proporcionar ferramenta para simulação de contagem de tempo para servidores do município.

**Ação:** Implementar um simulador de contagem de tempo para aposentadoria.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% de implantação do simulador.

**Responsável:** Diretoria Executiva.

**Data Limite:** 31/12/2026



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 9. Capacitação dos Servidores do IPRESV

**Objetivo Estratégico:** OE 6. Capacitação, Valorização e Certificação de Pessoal.

**Objetivo Principal:** Capacitar os servidores do IPRESV nas diversas áreas de atuação do RPPS.

**Ação:** Implementar plano de capacitação e capacitar os servidores do IPRESV.

**Indicador:** Percentual.

**Valor-Alvo:** 100% dos servidores capacitados.

**Responsável:** Diretoria de Recursos Humanos

**Data Limite:** Anualmente, auferido no dia 31/12.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 10. Programa de Educação Previdenciária

**Objetivo Estratégico:** OE 6. Capacitação, Valorização e Certificação de Pessoal.

**Objetivo Principal:** Proporcionar educação previdenciária básica para os servidores ativos do município.

**Ação:** Realizar palestra ou workshop para capacitação em educação previdenciária básica.

**Indicador:** Número de servidores participantes.

**Valor-Alvo:** 300 servidores capacitados anualmente.

**Responsável:** Diretoria Executiva.

**Data Limite:** Anualmente auferido no dia 31/12.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 11. Criação de Quadro de Pessoal

**Objetivo Estratégico:** OE 5. Eficiência Operacional.

**Objetivo Principal:** Criação do quadro de pessoal previdenciário desvinculado do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal.

**Ação:** Confecção e aprovação da lei de cargos e salários do IPRESV.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% (lei aprovada).

**Responsável:** Diretoria executiva.

**Data Limite:** 31/03/2028.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## 12. Implantação de Recadastramento Online

**Objetivo Estratégico:** OE 1. Sustentabilidade Financeira e Equilíbrio Atuarial.

**Objetivo Principal:** Implantar o recadastramento online no IPRESV.

**Ação:** Implantar uma plataforma onde poderá ser feito o recadastramento online dos segurados.

**Indicador:** percentual.

**Valor-Alvo:** 100% da implantação do recadastramento online.

**Responsável:** Diretoria de Recursos Humanos.

**Data Limite:** 31/07/2026.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## INDICADORES

Os indicadores de desempenho são ferramentas essenciais para monitorar e avaliar o progresso das ações e projetos delineados no planejamento estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente/SP (IPRESV). Este capítulo apresenta os indicadores que serão utilizados para medir a eficácia e a eficiência das iniciativas implementadas, garantindo que os objetivos estratégicos sejam alcançados de maneira transparente e mensurável. Cada indicador foi cuidadosamente selecionado para refletir aspectos críticos do desempenho organizacional, permitindo uma análise contínua e precisa dos resultados obtidos. Através desses indicadores, o IPRESV poderá identificar áreas de sucesso e oportunidades de melhoria, assegurando uma gestão proativa e orientada por dados. Este capítulo serve como um guia para todos os envolvidos no processo de planejamento e execução, promovendo uma cultura de responsabilidade e excelência.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 1. Tempo Médio de Tramite de Processos de Benefícios

**Objetivo:** Auferir o tempo de análise de processo de benefícios.

**Fórmula de cálculo:** tempo médio =  $\Sigma$  da duração dos processos de análise de benefícios / número de processos de análise de benefícios.

**Unidade de medida:** tempo absoluto médio.

**Serviços Considerados:** Todos os processos de aposentadoria e pensões.

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** diminuição do tempo absoluto médio.

**Área Responsável:** Diretoria de Benefícios.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 2. Qualificação dos Processos de Concessão de Benefício

**Objetivo:** Auferir quantitativo de processos de concessão de benefícios em diversas fases processuais, tais como: requeridos, em análise, em exigência, concedidos e indeferidos

**Fórmula de cálculo:**  $\Sigma$  número absoluto para cada fase processual.

**Unidade de medida:** números absolutos.

**Serviços Considerados:** Todos os processos de concessão de benefícios.

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** não há.

**Área Responsável:** Diretoria de Benefícios.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 3. Tempo Médio de Processos de Contratação

**Objetivo:** Auferir o tempo de médio dos processos de contratação até a homologação.

**Fórmula de cálculo:** tempo absoluto médio =  $\Sigma$  da duração dos processos de licitação até a homologação / número de processos de licitação até a homologação.

**Unidade de medida:** tempo absoluto médio.

**Serviços Considerados:** Todos os processos de licitação.

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** diminuição do tempo absoluto médio.

**Área Responsável:** Setor de Compras e Contratos.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 4. Atendimentos em Programa de Pré-Aposentadoria

**Objetivo:** Auferir a quantidade de servidores ativos atendidos por programas de pré-aposentadoria.

**Fórmula de cálculo:** quantidade de servidores capacitados =  $\Sigma$  de servidores capacitados.

**Unidade de medida:** quantidade de servidores capacitados.

**Serviços Considerados:** Todos os programas de pré-aposentadorias ofertados.

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** aumento de servidores capacitados.

**Área Responsável:** Diretoria Executiva.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 5. Atendimentos em Programa de Pós-Aposentadoria

**Objetivo:** Auferir a quantidade de beneficiários atendidos por programas de pós-aposentadoria.

**Fórmula de cálculo:** quantidade de servidores aposentados capacitados =  $\Sigma$  de servidores aposentados capacitados.

**Unidade de medida:** quantidade de servidores aposentados capacitados.

**Serviços Considerados:** Todos os programas de pós-aposentadorias ofertados.

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** aumento de servidores aposentados capacitados.

**Área Responsável:** Diretoria Executiva.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 6. Atendimentos em Educação Previdenciária

**Objetivo:** Auferir a quantidade de atendimentos realizados pelos programas de educação previdenciária, com o objetivo de maior conhecimento e transparência sobre o RPPS.

**Fórmula de cálculo:** quantidade de unidades atendidas =  $\Sigma$  de quantidade de unidades atendidas.

**Unidade de medida:** quantidade de unidades atendidas.

**Serviços Considerados:** Programa de Educação Previdenciária

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** aumento de unidades atendidas.

**Área Responsável:** Diretoria Executiva.



# Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de São Vicente

## Indicador 7. Quantificação de Benefícios com Prova de Vida Realizada

**Objetivo:** Auferir a quantidade/percentual de benefícios com prova de vida realizada.

**Fórmula de cálculo:** % prova de vida realizada =  $\Sigma$  benefícios com prova de vida realizada /  $\Sigma$  benefícios ativos.

**Unidade de medida:** quantidade de benefícios com prova de vida realizada.

**Serviços Considerados:** Todos os benefícios ativos.

**Periodicidade da aferição:** mensal.

**Tendência de aferição:** aumento.

**Excelência:** 100% de benefícios com prova de vida realizada.

**Área Responsável:** Diretoria de Recursos Humanos.