

IPAMV

Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
2025 - 2029**



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

**Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória / ES
2025**

Créditos Institucionais

Tatiana Prezotti Morelli

Presidente

Jocarla Vittorazzi Laquini Campanha

Diretora Administrativo-Financeira

Jocarly Coutinho Junior

Diretor Jurídico

Bruna Guasti Monjardim Pavan

Diretora de Benefícios Previdenciários



“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



Sumário

APRESENTAÇÃO	5
A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL	6
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	7
CONTEXTUALIZAÇÃO	10
REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DO IPAMV	11
ANÁLISE DE SWOT DO IPAMV	12
MAPA ESTRATÉGICO	15
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	16
AÇÕES E PROJETOS	18
1. Mapeamento de Processos para Compensação Previdenciária	19
2. Normatização de Procedimentos Contábeis (Execução Contábil)	20
3. Capacitação Continuada dos Servidores do IPAMV	21
4. Atualização de Controle Patrimonial – Bens Móveis	22
5. Atualização dos Processos Ergonômicos do IPAMV	23
6. Promover Comunicação Visual	24
7. Desfazimento de Bens Patrimoniais do IPAMV	25
8. Aquisição de Totem para Autoatendimento	26
9. Implantação de sistema de gestão na Coordenação de Finanças	27
10. Avaliação Médica Periódica dos Servidores	28
11. Programa de Educação em Saúde do Servidor	29
12. Reavaliação dos Aposentados por Incapacidade	30
13. Regulamentar a Reavaliação dos Aposentados por Incapacidade	31
14. Implantação de Programa de Educação Previdenciária (Programa de Pré e Pós Aposentadoria)	32
15. Implantação de Programa de Educação Previdenciária (Servidores Ativos – Conheça o IPAMV)	33
16. Atualização dos Manuais de Procedimento do IPAMV	34
17. Reforma do Prédio Sede do IPAMV	35
18. Modernização do Atendimento DBP	36
19. Reestruturação da Estrutura Administrativa do IPAMV	37



20. Revisão do Código de Ética e Conduta do IPAMV	38
21. Implementação do Código de Ética e Conduta do IPAMV	39
22. Atualização de Normativos e Políticas de Tecnologia da Informação	40
23. Edição de Ato Normativo de Gestão Documental	41
24. Política de Recenseamento de Segurados e Beneficiários do IPAMV	42
25. Relatório de Avaliação de Passivo Judicial	43
26. Clarificar as Ações Judiciais em Curso contra o IPAMV	44
INDICADORES	45
1. Tempo Médio de Trâmite de Processos de Benefícios	46
2. Qualificação dos Processos de Concessão de Benefício	47
3. Quantificação de Benefícios Ativos	48
4. Quantificação de Processos de Compensação Previdenciária em Exigência ou não requeridos	49
5. Quantificação de Pagamentos Suspensos	50
6. Quantificação de Benefícios com Prova de Vida Realizada	51
7. Execução Orçamentária	52



APRESENTAÇÃO

Prezados segurados e beneficiários,

É com grande satisfação que apresentamos o Plano Estratégico do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES para o período de 2025 a 2029. Este documento foi elaborado com o objetivo de delinear as diretrizes e ações que nortearão nossas atividades nos próximos anos, sempre com foco na excelência do atendimento e na sustentabilidade do sistema previdenciário.

A motivação para a elaboração deste planejamento estratégico surge da necessidade de adaptarmos nossas práticas às constantes mudanças sociais, econômicas e legislativas. Queremos garantir que nossos serviços continuem a atender às expectativas e necessidades de todos os nossos segurados e beneficiários, proporcionando segurança e tranquilidade para o futuro.

Nosso objetivo é construir um Instituto mais eficiente, transparente e próximo de seu público. Para isso, estabelecemos metas claras e estratégias bem definidas, que serão acompanhadas e revisadas periodicamente para assegurar que estamos no caminho certo.

Contamos com a colaboração e o apoio de todos para que possamos, juntos, alcançar nossos objetivos e fortalecer ainda mais o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES.

Atenciosamente,

Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES.



A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

O Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV) é uma autarquia municipal com personalidade jurídica própria, que possui autonomia administrativa, financeira e patrimonial. O IPAMV é responsável pela execução da política de previdência e assistência dos servidores municipais.

Breve Histórico

- **1913**

Em 25 de janeiro, o Prefeito de Vitória/ES, Washington Tobias Vasconcellos Pessoa, instituiu a Caixa Beneficente Marcondes de Souza através do Decreto n.º 13, aprovado pela Lei n.º 86, com o objetivo de pagar pecúlio às famílias dos servidores municipais.

- **1915**

A Caixa Beneficente Marcondes de Souza foi extinta pelo Art. 14 da Lei 151, de 27 de dezembro.

- **1925**

O Prefeito Otávio Índio do Brasil Peixoto criou a Caixa Beneficente “Washington Pessôa” pelo Decreto n.º 241, de 19 de junho, para pagamento de pecúlio e concessão de pequenos empréstimos descontados em folha. A Caixa foi regulamentada pelo Decreto n.º 247, de 04 de setembro.

- **1986**

A Lei Municipal n.º 3.380, de 30 de setembro, durante a administração do Prefeito Hermes Laranja Gonçalves, renomeou a Caixa para Instituto Beneficente “Washington Pessôa”, definindo sua personalidade jurídica e delegando a gerência aos servidores.

- **1994**

A Lei 4.005, de 07 de fevereiro, na administração do Prefeito Paulo César Hartung Gomes, transformou o Instituto em autarquia do Município de Vitória, com personalidade jurídica de Direito Público, patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira.

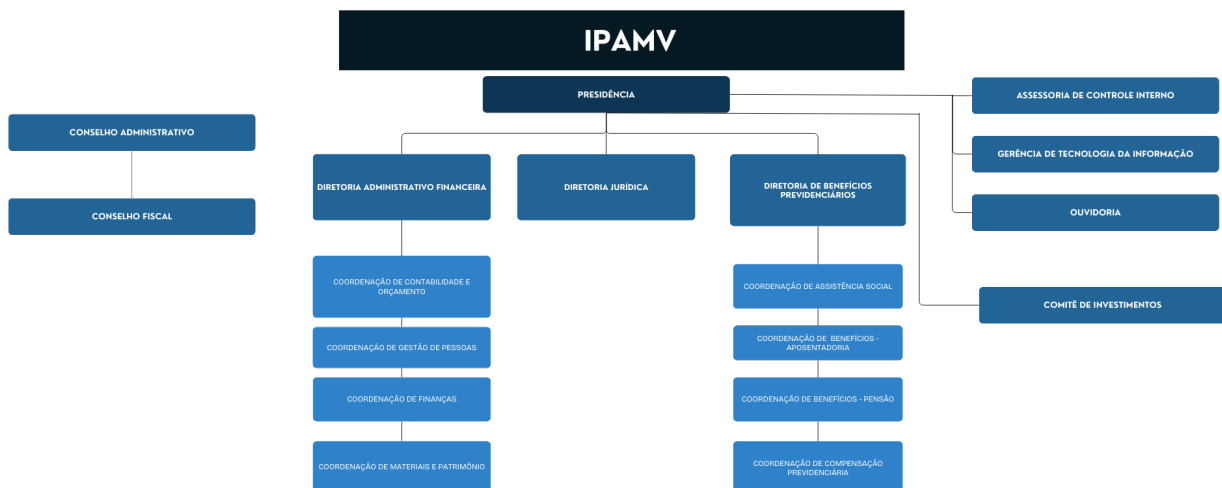
- **1997**

Em 07 de fevereiro, pela Lei 4.399, na administração do Prefeito Luiz Paulo Vellozo Lucas, o Instituto Beneficente “Washington Pessôa” foi renomeado para Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES, assumindo a responsabilidade pela execução da política de previdência dos servidores municipais, incluindo a absorção da folha de pagamento dos aposentados e a criação do fundo de previdência.



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Estrutura Administrativa do IPAMV – Organograma



Legenda:

- DAF** – Diretoria Administrativo Financeira
- CCO** – Coordenação de Contabilidade e Orçamento
- CGP** – Coordenação de Gestão de Pessoas
- CF** – Coordenação de Finanças
- CMP** – Coordenação de Materiais e Patrimônio
- DJ** – Diretoria Jurídica
- DBP** – Diretoria de Benefícios Previdenciários
- CAS** – Coordenação de Assistência Social
- CBA** – Coordenação de Benefícios – Aposentadoria
- CBP** – Coordenação de Benefícios – Pensão
- CCP** – Coordenação de Compensação Previdenciária
- ACI** – Assessoria de Controle Interno
- GTI** – Gerência de Tecnologia da Informação



Atribuições das Unidades Colegiadas que formam o IPAMV:

1. Conselho Administrativo

O Conselho Administrativo é o órgão de deliberação e orientação superior do IPAMV. Suas atribuições incluem:

- I. Apreciar e emitir parecer sobre a proposta orçamentária anual, bem como suas respectivas alterações, elaborada pelo Presidente Executivo do IPAMV;
- II. Apreciar e emitir parecer sobre a extinção ou criação de vagas do quadro de Pessoal, por proposta do Presidente Executivo;
- III. Aprovar, mediante Resolução, a Política de Investimentos elaborada pelo Comitê de Investimentos, até o dia 15 de dezembro de cada exercício;
- IV. Apreciar a alienação ou gravame de bens integrantes do patrimônio imobiliário do IPAMV;
- V. Funcionar como órgão de aconselhamento à Presidência Executiva do IPAMV, nas questões por ela suscitadas;
- VI. Acompanhar a aplicação da legislação pertinente ao Regime Próprio de Previdência Social;
- VII. Decidir sobre a aceitação de doações e legados com encargos dos quais resultem compromissos econômico-financeiro para o IPAMV, na forma da lei;
- VIII. Interpor recurso ao Chefe do Poder Executivo contra as decisões ou atos do Presidente Executivo contrários a Lei.

2. Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização da gestão do IPAMV. Suas atribuições incluem:

- I. Acompanhar a execução orçamentária do IPAMV, conferindo a classificação dos fatos e examinando a sua procedência e exatidão;
- II. Interpor recurso ao Chefe do Poder Executivo contra as decisões ou atos do Presidente Executivo contrários a Lei;
- III. Apreciar e emitir parecer, até o último dia do mês subsequente ao da competência, sobre os balancetes mensais, bem como sobre o balanço anual do IPAMV;
- IV. Acompanhar o recolhimento mensal das contribuições e interceder ou notificar junto ao Prefeito Municipal e titulares dos demais órgãos empregadores filiados ao sistema na ocorrência de atraso nos repasses ou de irregularidades, alertando-os para os riscos envolvidos, denunciando e exigindo providências de regularização;
- V. Apreciar a conciliação bancária e atestar sua correção, denunciando ao Presidente Executivo e ao Conselho Administrativo as irregularidades constatadas, exigindo a regularização;
- VI. Pronunciar-se sobre a alienação de bens imóveis do IPAMV, proposta pelo Presidente Executivo, antes de ser submetida à aprovação do Conselho Administrativo;
- VII. Acompanhar a aplicação das reservas técnicas, fundos e provisões garantidores dos benefícios previstos nesta Lei notadamente no que concerne a liquidez e a limites máximos de concentração de recursos;



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

- VIII. Apreciar e emitir parecer técnico, até o mês de março de cada exercício, sobre:
- Avaliação Atuarial
 - Prestação de Contas a ser remetida ao Tribunal de Contas;
 - Relatório de Risco dos Investimentos;
 - Relatório de Gestão.

3. Comitê de Investimentos

O Comitê de Investimentos é um órgão auxiliar de caráter consultivo, que assessora o IPAMV no processo de gestão de recursos e investimentos. Suas atribuições incluem:

- Apoiar a Diretoria Executiva na elaboração da Política de Investimentos, avaliando cenários econômicos;
- Definir e rever, periodicamente, dentro da política de investimentos aprovada pelo Conselho Administrativo, as estratégias e diretrizes de curto prazo, que envolvam compra, venda e/ou realocação dos ativos da carteira do IPAMV;
- Acompanhar o desempenho da carteira de investimentos do IPAMV, em conformidade com os objetivos estabelecidos pela Política de Investimentos;
- Avaliar, pré-selecionar e recomendar a seleção de gestores, administradores e custodiantes de investimentos e estabelecer os critérios para a alocação e realocação dos ativos entre as diversas carteiras e gestores;
- Solicitar das instituições financeiras relatórios detalhados dos riscos e retornos das aplicações financeiras;
- Garantir a gestão ética e transparente do Comitê;
- Conduzir quaisquer outros assuntos necessários para assegurar a prudência dos investimentos dos IPAMV.



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 Previdenciária³.

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.



REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DO IPAMV

O Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV) tem como missão executar a política previdenciária em observância aos princípios da seguridade social para a concessão de aposentadoria e pensão, com qualidade, promovendo a valorização humana para os servidores efetivos do município de Vitória/ES, por meio de uma gestão ética, transparente, eficiente e eficaz. Para alcançar essa missão, o IPAMV adota os seguintes referenciais estratégicos:

Visão: Ser referência na gestão de serviços previdenciários em nível nacional por meio da qualificação permanente de seus servidores, buscando a eficiência dos serviços e garantindo a sustentabilidade do sistema.

Valores (objetivos permanentes):

- Comprometimento ético;
- Gestão transparente;
- Responsabilidade;
- Respeito aos direitos humanos;
- Acolhimento no atendimento;
- Qualificação e qualidade devida de seus servidores;
- Participação social;
- Integridade;
- Profissionalismo.

Podemos ainda destacar os seguintes valores:

Transparência: Manter uma comunicação clara e aberta com todos os beneficiários, promovendo a confiança e a credibilidade.

Eficiência: Otimizar recursos e processos para oferecer serviços de alta qualidade de forma ágil e eficaz.

Sustentabilidade: Garantir a viabilidade financeira e atuarial do regime previdenciário, assegurando a continuidade dos benefícios.

Inovação: Buscar constantemente melhorias e soluções inovadoras para aprimorar a gestão previdenciária.

Esses referenciais estratégicos orientam todas as ações e decisões do IPAMV, assegurando que a instituição esteja sempre alinhada com as melhores práticas de gestão e comprometida com o bem-estar de seus segurados e beneficiários.



ANÁLISE DE SWOT DO IPAMV

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

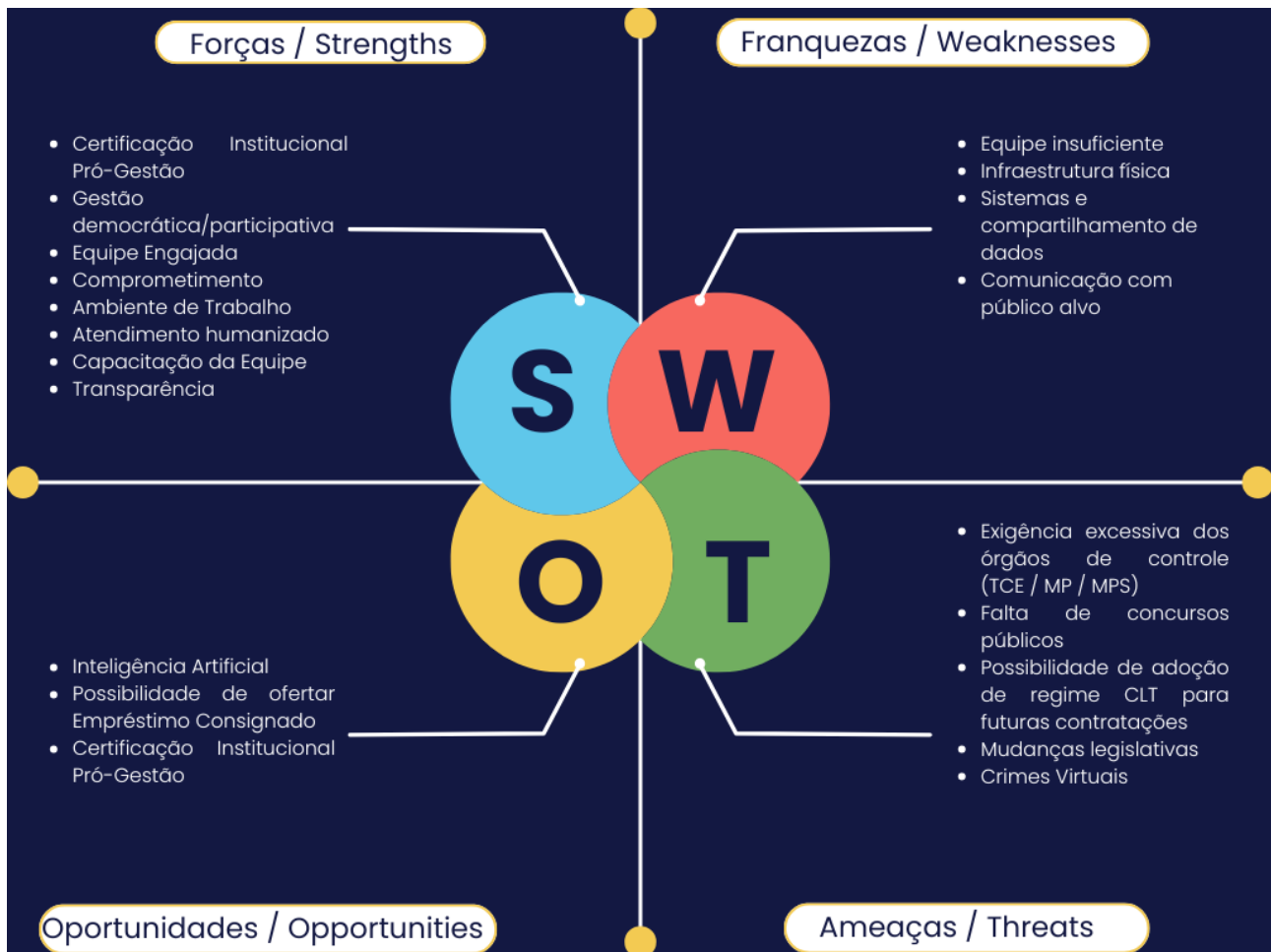
A análise SWOT em uma instituição é aplicada seguindo os passos a seguir:

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 e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV)





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 e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV), o mapa estratégico destaca os principais objetivos em áreas como:

- **Perspectiva Financeira:** Garantir a sustentabilidade financeira e a gestão eficiente dos recursos previdenciários.
- **Perspectiva Clientes (Segurados):** Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos segurados, promovendo satisfação e confiança.
- **Perspectiva Processos Internos:** Otimizar e inovar os processos administrativos e operacionais do IPAMV.
- **Perspectiva Aprendizado e Crescimento:** Capacitar e desenvolver os servidores, promovendo uma cultura de alto desempenho.

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.





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 e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV), 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 IPAMV 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. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários: Implementar sistemas de controle financeiro mais rigorosos para reduzir desperdícios e otimizar o uso dos recursos.

OE 2. Diversificar as fontes de receita: Explorar novas oportunidades de investimento e parcerias para garantir a sustentabilidade financeira a longo prazo.

OE 3. Reduzir custos operacionais: Identificar e eliminar processos ineficientes para diminuir despesas sem comprometer a qualidade dos serviços.

OE 4. Melhorar a experiência do segurado: Implementar um sistema de feedback contínuo para identificar áreas de melhoria e agir rapidamente.

OE 5. Aumentar a transparência e a comunicação: Desenvolver canais de comunicação claros e acessíveis para manter os segurados informados sobre seus direitos e benefícios.

OE 6. Promover a satisfação e confiança: Oferecer avaliação e soluções aos servidores para garantir um atendimento de alta qualidade e empático.

OE 7. Automatizar processos administrativos: Investir em tecnologia para automatizar tarefas repetitivas, liberando tempo para atividades estratégicas.

OE 8. Implementar práticas de melhoria contínua: Adotar metodologias e práticas para otimizar processos e aumentar a eficiência operacional.

OE 9. Inovar nos processos operacionais: Incentivar a inovação e a adoção de novas tecnologias para melhorar a eficiência e a eficácia dos processos internos.



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

OE 10. Desenvolver programas de capacitação contínua: Oferecer treinamentos regulares e oportunidades de desenvolvimento profissional para os servidores.

OE 11. Promover uma cultura de alto desempenho: Estabelecer metas claras e sistemas de reconhecimento para incentivar o desempenho excepcional.

OE 12. Fomentar a liderança e a gestão de talentos: Identificar e desenvolver líderes dentro da organização para garantir a continuidade e o crescimento sustentável.



AÇÕES E PROJETOS

A seguir será apresentado as ações e projetos do planejamento estratégico do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV), 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 IPAMV. 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.



1. Mapeamento de Processos para Compensação Previdenciária

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Identificar quantitativo de processos pendentes de análise de compensação previdenciária e valores devidos e a prescrever.

Unidade de medida: processos mapeados.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento de processos mapeados.

Meta: 100% do estique mapeado.

Prazo de Conclusão: 31/.03/2025.

Área Responsável: CCP.

Fonte da Informação: CCP.



2. Normatização de Procedimentos Contábeis (Execução Contábil)

Objetivo Estratégico: OE 9. Inovar nos processos operacionais.

Objetivo: Mapear fluxos e processos e normatizar os procedimentos contábeis da CCO.

Unidade de medida: Processo/Fluxo mapeado e normatizado.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: Crescimento de Processo/Fluxo mapeado e normatizado

Meta: 100% de processos mapeados/normatizados.

Processos alvo: criação de fundo, lançamento de receita, fechamento mês e planilha diária.

Prazo de Conclusão: 30/11/2025.

Área Responsável: CCO e ACI.

Fonte da Informação: Comissão Interna de Normatização.



3. Capacitação Continuada dos Servidores do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 10. Desenvolver programas de capacitação contínua.

Objetivo: Capacitar continuamente os servidores do RPPS, com 20 horas de capacitação para cada período de 12 (doze) meses por servidor, visando melhoria contínua dos processos de trabalho e produtividade dos setores do RPPS.

Unidade de medida: número de servidores capacitados a cada 12 meses.

Periodicidade da aferição: semestral.

Tendência de aferição: Crescimento do número de servidores capacitados.

Meta: 100% dos servidores capacitados a cada 12 meses com pelo menos 20 horas de treinamento.

Prazo de Conclusão: aferição da meta anual, sempre no dia 31/12.

Área Responsável: DAF.

Fonte da Informação: DAF.



4. Atualização de Controle Patrimonial – Bens Móveis

Objetivo Estratégico: OE 8. Implementar práticas de melhoria contínua.

Objetivo: Reorganizar e atualizar cadastro dos bens patrimoniais móveis do IPAMV.

Unidade de medida: bens móveis com cadastro atualizado.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: Crescimento de cadastro dos bens patrimoniais móveis do IPAMV atualizados.

Meta: 100% dos bens móveis atualizados.

Prazo de Conclusão: 31.12.2025.

Área Responsável: CMP.

Fonte da Informação: Presidência e CMP.



5. Atualização dos Processos Ergonômicos do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 8. Implementar práticas de melhoria contínua.

Objetivo: Atualizar os processos de ergonomia do IPAMV visando melhoria na qualidade de vida e ambiente de trabalho dos servidores.

Unidade de medida: processos de ergonomia atualizados.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: Crescimento de processos de ergonomia atualizados.

Meta: 100% de processos de ergonomia atualizados.

Prazo de Conclusão: 31/09/2025.

Área Responsável: CMP.

Fonte da Informação: CMP.



6. Promover Comunicação Visual

Objetivo Estratégico: OE 10. Desenvolver programas de capacitação contínua.

Objetivo: Promover e otimizar a acessibilidade aos segurados do IPAMV.

Unidade de medida: porcentagem de projeto implantado.

Produto: Projeto de comunicação visual implantada.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação do projeto.

Meta: 100% do projeto implantado.

Prazo de Conclusão: 31/07/2025.

Área Responsável: CMP.

Fonte da Informação: CMP.



7. Desfazimento de Bens Patrimoniais do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 3. Reduzir custos operacionais.

Objetivo: Promover o desfazimento dos bens móveis em desuso no IPAMV.

Unidade de medida: % do desfazimento concluído.

Produto: Desfazimento de bens móveis.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a conclusão do processo de desfazimento.

Meta: 100% do processo de desfazimento concluído.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025

Área Responsável: CMP

Fonte da Informação: PMV e CMP



8. Aquisição de Totem para Autoatendimento

Objetivo Estratégico: OE 4. Melhorar a experiência do segurado.

Objetivo: Otimizar o atendimento aos segurados do IPAMV, através de autoatendimento.

Unidade de medida: % do processo de aquisição.

Produto: Totem instalado.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a conclusão do processo de aquisição.

Meta: aquisição concluída (100% do processo concluído).

Prazo de Conclusão: 31/107/2025.

Área Responsável: CGP.

Fonte da Informação: CGP.



9. Implantação de sistema de gestão na Coordenação de Finanças

Objetivo Estratégico: OE 7. Automatizar processos administrativos.

Objetivo: Otimizar os processos de trabalho e reduzir a utilização de planilhas para lançamento e controles de arrecadação, fundos, custeio.

Unidade de medida: % sistema implantado.

Produto: sistema implantado.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% do sistema implantado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2026.

Área Responsável: CF e DAF.

Fonte da Informação: CF.



10. Avaliação Médica Periódica dos Servidores

Objetivo Estratégico: OE 6. Promover a satisfação e confiança:

Objetivo: Realizar avaliação médica periódica dos servidores do IPAMV, visando atender critérios de qualidade de vida e saúde do servidor.

Unidade de medida: número de servidores avaliados.

Produto: servidores avaliados.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade dos servidores avaliados.

Meta: 100% dos servidores ativos avaliados.

Prazo de Conclusão: 30/06 de cada ano, com início em 2026.

Área Responsável: DBP/CAS.

Fonte da Informação: DAF/CGP.



11. Programa de Educação em Saúde do Servidor

Objetivo Estratégico: OE 6. Promover a satisfação e confiança:

Objetivo: Realizar ações / palestras em saúde para a qualidade de vida do servidor

Unidade de medida: % de servidores capacitados.

Produto: servidores capacitados.

Periodicidade da aferição: semestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade dos servidores capacitados.

Meta: 100% dos servidores ativos capacitados.

Prazo de Conclusão: 31/08 de cada ano, com início em 2026.

Área Responsável: DBP/CAS.

Fonte da Informação: DAF/CGP.



12. Reavaliação dos Aposentados por Incapacidade

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Realizar reavaliação médica dos servidores aposentados por incapacidade permanente.

Unidade de medida: porcentagem de aposentados reavaliados.

Produto: aposentados reavaliados.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade dos aposentados por incapacidade reavaliados.

Meta: 100% dos aposentados reavaliados.

Prazo de Conclusão: Ciclos de 02 (dois) anos, sendo:

1. Ciclo: até 31/01/2027
2. Ciclo: até 31/01/2029

Área Responsável: DBP/CAS.

Fonte da Informação: DBP/CAS.



13. Regularizar a Reavaliação dos Aposentados por Incapacidade

Objetivo Estratégico: OE 9. Inovar nos processos operacionais.

Objetivo: Publicar ato normativo regulamentando a reavaliação de aposentados por incapacidade.

Unidade de medida: porcentagem do processo de regulamentação concluído.

Produto: ato normativo publicado.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento porcentagem do processo de regulamentação concluído.

Meta: 100% do processo concluído.

Prazo de Conclusão: 31/07/2025

Área Responsável: DBP/DJ/ACI.

Fonte da Informação: DBP/DJ/ACI.



14. Implantação de Programa de Educação Previdenciária (Programa de Pré e Pós Aposentadoria)

Objetivo Estratégico: OE 10. Desenvolver programas de capacitação contínua.

Objetivo: Capacitar servidores com aposentadoria iminente e servidores aposentados.

Unidade de medida: número de pessoas capacitadas.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: Aumento do número de servidores capacitados.

Meta: 300 pessoas capacitadas.

Prazo de Conclusão: Meta contínua – aferição em 31/12 de cada ano.

Área Responsável: DBP/CAS.

Fonte da Informação: DBP/CAS.



15. Implantação de Programa de Educação Previdenciária (Servidores Ativos – Conheça o IPAMV)

Objetivo Estratégico: OE 10. Desenvolver programas de capacitação contínua.

Objetivo: Capacitar servidores ativos da Administração Direta e Indireta sobre o trabalho realizado pelo IPAMV e seus direitos e deveres através de seminários, oficinas, acolhimento e palestras nos locais de trabalho

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: Aumento do número de servidores capacitados.

Meta: 300 pessoas capacitadas.

Prazo de Conclusão: Meta contínua – aferição em 31/12 de cada ano.

Área Responsável: DBP/CBA/CAS.

Fonte da Informação: DBP/CBA/CAS.



16. Atualização dos Manuais de Procedimento do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 8. Implementar práticas de melhoria contínua.

Objetivo: Identificar, revisar, atualizar e otimizar a rotina processual do IPAMV, através da manualização e mapealização dos processos.

Unidade de medida: % de rotinas manualizadas e mapealizadas.

Produto: Instrução Normativa com as Rotinas e Manuais publicados.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade dos manuais atualizadas.

Meta: 100% dos manuais atualizados.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: ACI.

Fonte da Informação: ACI.



17. Reforma do Prédio Sede do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 4. Melhorar a experiência do segurado.

Objetivo: Reforma da infraestrutura do prédio sede do IPAMV, com adequação e modernização da infraestrutura existente

Unidade de medida: % da reforma concluída.

Produto: Prédio reformado apto a ser utilizado.

Periodicidade da aferição: semestral.

Tendência de aferição: crescimento até a conclusão da reforma.

Meta: 100% da reforma concluída.

Prazo de Conclusão: 31/12/2027.

Área Responsável: Presidência.

Fonte da Informação: DAF.



18. Modernização do Atendimento DBP

Objetivo Estratégico: OE 4. Melhorar a experiência do segurado.

Objetivo: Modernização do atendimento da DBP através de aquisição de equipamentos e contratação de novos funcionários terceirizados.

Unidade de medida: % do projeto de modernização concluído.

Produto: Modernização implantada.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% da modernização implantada.

Prazo de Conclusão: 31/10/2025.

Área Responsável: GTI/DAF.

Fonte da Informação: GTI/DAF.



19. Reestruturação da Estrutura Administrativa do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Modernizar a estrutura administrativa (cargos e estruturas hierárquicas) do IPAMV.

Unidade de medida: % de conclusão do processo.

Produto: Lei de reestruturação aprovada.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a conclusão do processo.

Meta: 100% do processo concluído – Lei aprovada.

Prazo de Conclusão: 31/08/2025.

Área Responsável: Presidência.

Fonte da Informação: Presidência.



20. Revisão do Código de Ética e Conduta do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 6. Promover a satisfação e confiança.

Objetivo: Promover a revisão do código de ética e conduta do IPAMV e torná-lo operacional.

Unidade de medida: % de processo de revisão.

Produto: Publicação do novo código de ética e conduta.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade do processo de revisão.

Meta: 100% do processo de revisão concluído.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: DJ.

Fonte da Informação: DJ.



21. Implementação do Código de Ética e Conduta do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 6. Promover a satisfação e confiança.

Objetivo: Implementar o código de ética, dar publicidade, capacitar os servidores e produzir os relatórios de controle de ética e conduta.

Unidade de medida: % de implementação.

Produto: Capacitação e Relatórios de controle de ética e conduta.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento da difusão de conhecimento.

Meta: 100% da difusão de conhecimento.

Prazo de Conclusão: Meta contínua – controle de conclusão até 31/12 de cada ano.

Área Responsável: Presidência/DJ/DAF.

Fonte da Informação: Presidência/DJ/DAF.



22. Atualização de Normativos e Políticas de Tecnologia da Informação

Objetivo Estratégico: OE 9. Inovar nos processos operacionais.

Objetivo: Edição de atos normativos de políticas de tecnologia da informação nas áreas de segurança da informação, auditoria e recuperação de desastres.

Unidade de medida: % de atos normativos editados.

Produto: Atos Normativos editados.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da edição de atos normativos.

Meta: 100% dos atos normativos editados.

Prazo de Conclusão: 30/04/2025.

Área Responsável: GTI

Fonte da Informação: GTI.



23. Edição de Ato Normativo de Gestão Documental

Objetivo Estratégico: OE 9. Inovar nos processos operacionais.

Objetivo: Edição de ato normativo de digitação, conversão, produção e arquivamento de documentos digitais.

Unidade de medida: % de ato normativo editado.

Produto: Ato Normativo editado.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da edição de ato normativo.

Meta: 100% do ato normativo editado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: CEDOC

Fonte da Informação: CEDOC.



24. Política de Recenseamento de Segurados e Beneficiários do IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Realizar atualização cadastral dos segurados e beneficiários do IPAMV a cada 03 (três) anos.

Unidade de medida: % de cadastros atualizados.

Produto: Cadastro atualizado.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade dos cadastros atualizados.

Meta: 100% dos cadastros atualizados.

Prazo de Conclusão: 31/12/2027.

Área Responsável: Presidência.

Fonte da Informação: Presidência.



25. Relatório de Avaliação de Passivo Judicial

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Realizar avaliação anual do passivo judicial e publicar relatório de avaliação.

Unidade de medida: % do processo concluído.

Produto: Relatório de passivo judicial publicado.

Periodicidade da aferição: anual.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade processo concluído.

Meta: 100% da avaliação realizada.

Prazo de Conclusão: Anualmente, até 31/12.

Área Responsável: DJ.

Fonte da Informação: DJ.



26. Clarificar as Ações Judiciais em Curso contra o IPAMV

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Realizar avaliação e obter panorama real dos temas discutidos judicialmente, com o objetivo de verificar medidas administrativas ou estratégias de defesa do IPAMV para maior êxito nas práticas de defesa e solução de conflitos.

Unidade de medida: % do processo concluído.

Produto: Relatório de panorama de ações judiciais.

Periodicidade da aferição: bimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade de avaliação dos processos judiciais.

Meta: 100% da avaliação realizada.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: DJ.

Fonte da Informação: DJ.



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 e Assistência dos Servidores do Município de Vitória/ES (IPAMV). 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 IPAMV 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.



1. Tempo Médio de Trâmite de Processos de Benefícios

Objetivo Estratégico: OE 5. Aumentar a transparência e a comunicação.

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

Fórmula de cálculo: tempo médio = Σ 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.

Excelência: 90 (noventa) dias.

Abrangência: DBP.

Área Responsável: DBP.

Fonte da Informação: DBP.



2. Qualificação dos Processos de Concessão de Benefício

Objetivo Estratégico: OE 5. Aumentar a transparência e a comunicação.

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: Σ 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.

Excelência: não há.

Abrangência: DBP.

Área Responsável: DBP.

Fonte da Informação: DBP.



3. Quantificação de Benefícios Ativos

Objetivo Estratégico: OE 5. Aumentar a transparência e a comunicação.

Objetivo: Auferir a quantidade de benefícios ativos sendo pagos mensalmente pelo IPAMV.

Fórmula de cálculo: quantidade de benefícios ativos = Σ de benefícios na folha de pagamento

Unidade de medida: quantidade de benefícios ativos.

Serviços Considerados: Todos os benefícios ativos.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: sem tendência.

Excelência: não há.

Abrangência: DBP.

Área Responsável: DBP.

Fonte da Informação: DBP.



4. Quantificação de Processos de Compensação Previdenciária em Exigência ou não requeridos

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Auferir a quantidade de processos de compensação previdenciária em exigência.

Fórmula de cálculo: quantidade processos de COMPREV em exigência ou não requeridos = Σ de processos de COMPREV em exigência ou não requeridos.

Unidade de medida: quantidade de processos de COMPREV.

Serviços Considerados: Todos os processos de COMPREV.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: diminuição.

Excelência: 0 processos.

Abrangência: DBP.

Área Responsável: DBP.

Fonte da Informação: DBP.



5. Quantificação de Pagamentos Suspensos

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Auferir a quantidade de benefícios com pagamentos suspensos.

Fórmula de cálculo: quantidade de benefícios com pagamentos suspensos = Σ de benefícios com pagamentos suspensos.

Unidade de medida: quantidade de benefícios com pagamentos suspensos.

Serviços Considerados: Todos os benefícios ativos.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: diminuição.

Excelência: 0 benefícios com pagamentos suspensos.

Abrangência: DBP.

Área Responsável: CAS.

Fonte da Informação: CAS.



6. Quantificação de Benefícios com Prova de Vida Realizada

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

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

Fórmula de cálculo: % prova de vida realizada = Σ benefícios com prova de vida realizada / Σ 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.

Abrangência: DBP.

Área Responsável: CAS.

Fonte da Informação: CAS.



7. Execução Orçamentária

Objetivo Estratégico: OE 1. Aumentar a eficiência na gestão dos recursos previdenciários.

Objetivo: Medir a eficiência da execução orçamentária do IPAMV.

Fórmula de cálculo: % de execução orçamentária = Valor executado por dotação orçamentária / Valor previsto inicial por dotação orçamentária.

Unidade de medida: % de execução orçamentária.

Serviços Considerados: Todos de execução orçamentária.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: aumento.

Excelência: Entre 75% e 100% de execução orçamentária.

Abrangência: IPAMV.

Área Responsável: DAF/CCO.

Fonte da Informação: CCO.