



**CIDADE DE
SÃO PAULO
FAZENDA**



PLANO ESTRATÉGICO IPREM 2023- 2027

27 DE MARÇO DE 2024

O que é o IPREM

O IPREM foi criado por meio da **Lei Municipal nº 1.236 de 11 de setembro de 1909**, como Montepio Municipal de São Paulo, objetivando prover a subsistência das famílias dos empregados públicos quando esses falecessem.

Atualmente, é entidade autárquica vinculada à Secretaria da Fazenda, responsável pela **Gestão do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)** dos servidores públicos do Município de São Paulo.

CAMPO FUNCIONAL

O cerne de sua atuação é adotar estratégias visando garantir a **sustentabilidade do RPPS**, gerir os **benefícios previdenciários** devidos aos servidores segurados e seus familiares pensionistas, processando seus respectivos **pagamentos**, administrar e operacionalizar a **arrecadação e a cobrança** de recursos e contribuições necessários ao custeio do regime previdenciário e do IPREM e, por fim, **planejar cenários** sólidos para o atendimento de futuras demandas.

Algumas medidas adotadas pelo Instituto de Previdência Municipal de São Paulo nos últimos anos consolidaram as iniciativas anteriores para a adoção do planejamento estratégico como linha mestra da gestão e execução de suas atividades.

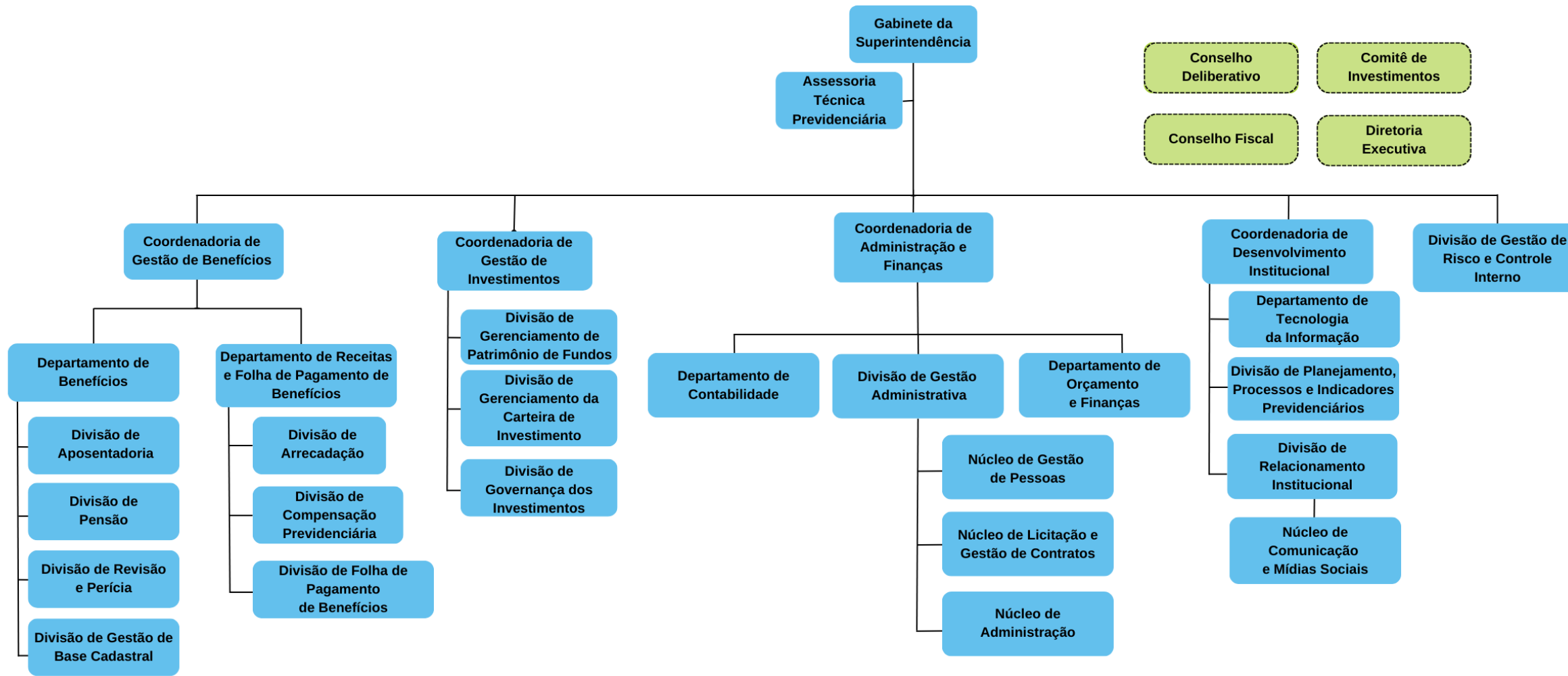
Assim, durante a revisão anual do Plano Estratégico 2021 a 2025 (elaborado com apoio de consultoria especializada contratada pelo IPREM), decidiu-se pela elaboração de um novo documento, dado que mudanças significativas ocorreram, como a reorganização administrativa e a segregação das massas de segurados.

Além do plano anterior (2021 a 2025), este “novo plano” tem por marco referencial o Decreto nº 62.556/2023, que reorganizou o Instituto, além dos princípios fundamentais da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência).

Adotamos, por fim, uma nova formatação de documento, objetivando aproximar o conteúdo deste plano dos colaboradores do IPREM, seus segurados, beneficiários e a sociedade em geral.

Estrutura Organizacional

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO IPREM



Neste ano de 2023, o IPREM revisou sua estrutura organizacional visando adaptar sua capacidade operacional e seus meios aos desafios que se colocam a ao RPPS do Município de São Paulo.

Segundo dados do Indicador de Situação Previdenciária – ISP/2023, São Paulo é o município com maior despesa previdenciária no Brasil, sendo o “5º colocado” no ranking geral de RPPSs, incluindo os regimes estaduais.

Quantidades de Segurados e Beneficiários

	FUNFIN	FUNPREV
ATIVOS	103.941	13.073
INATIVOS	45.653	49.809
PENSIONISTA	6.628	17.305

Fonte: DIPR AGO/2023

MISSÃO

Garantir os benefícios previdenciários, de forma justa e digna, aos servidores públicos municipais e seus dependentes de direito, além de zelar pela governabilidade, solidariedade e sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo.

VISÃO

Ser a instituição de referência nacional na gestão de sistemas previdenciários.

VALORES

Manter um relacionamento proativo, transparente, ético e de parceria com segurados e beneficiários, garantindo atendimento eficiente e eficaz.

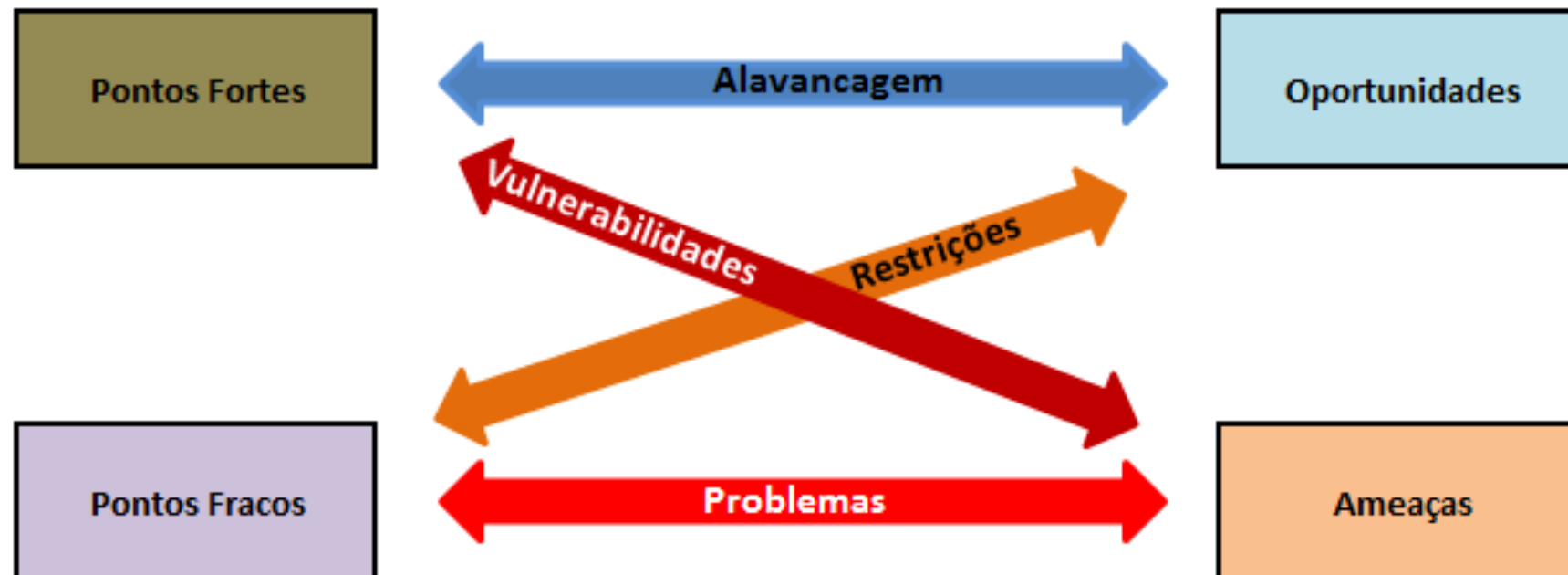
Promover melhoria da qualidade de vida dos beneficiários.

Buscar o aprimoramento, a atualização e racionalização dos processos e ferramentas de trabalho, bem como fomentar um ambiente organizacional justo, solidário, produtivo e eficiente.

Manter a tradição inovadora do Instituto, a partir de evolução contínua e sustentável em prol dos segurados e seus dependentes de direito.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Para que o Instituto possa definir suas diretrizes estratégicas é necessário analisar os seus pontos fortes, fracos e o ambiente interno e externo



Pontos Fortes

- ❖ Conselhos com 50% dos membros eleitos;
- ❖ Certificação Pró Gestão Nível II.

Ameaças

- ❖ Mudança de Governo;
- ❖ Não aprovação para a realização de concurso público;
- ❖ Redução no quadro de servidores devido a aposentadorias; e
- ❖ Evolução da despesa previdenciária ao longo dos anos e falta de plano de equacionamento do déficit.

Pontos Fracos

- ❖ Base de Dados descentralizada;
- ❖ Falta de servidores efetivos;
- ❖ Falta de concurso público
- ❖ Problemas de Comunicação;

Oportunidades

- ❖ Compensação previdenciária entre RPPS;
- ❖ Parceria com as unidades de RH para centralização das aposentadorias;
- ❖ Parceria com a EMASP e/ou outras instituições para ações de educação previdenciária;
- ❖ Modernização com o atendimento online.

Organização do Plano Estratégico

Considerando que o Instituto adota o Pró-Gestão como guia norteador, os objetivos organizacionais estratégicos são pensados a partir das três dimensões apresentadas no Manual Pro-Gestão 3.5

Governança Corporativa

Gerar valor para administração municipal, através do equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS



Educação Previdenciária

Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores

Controles Internos

Consolidar a cultura de gestão de riscos e controle interno

DEO 1- Otimizar os processos finalísticos, gerenciais e de apoio

DEO 2- Manter certificação Pro-Gestão Nível II e avançar para Nível III

DEO 3- Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários

DEO 1- Otimizar os processos finalísticos, gerenciais e de apoio

- ❖ Melhoria dos indicadores previdenciários

DEO 2- Manter certificação Pro-Gestão Nível II e avançar para Nível III

- ❖ Cumprir exigências do Manual do Pró- Gestão

DEO 3 - Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários,

- ❖ Implantação do Programa de ações para aposentadoria
- ❖ Consolidação do Programa de Educação Financeira e Previdenciária

Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
Otimizar os processos finalísticos, gerenciais e de apoio	Análise em até 60 dias para concessão ou não da pensão	Nº de pedidos avaliados dentro do prazo trimestral/nº total de pedidos x100	CGB (Divisão de Pensão)	Atender à 100% de pensões avaliadas no prazo
Manter certificação Pro-Gestão Nível II e avançar para Nível III	Premissas para a certificação (itens obrigatórios).	Classificação de (pontuações por critério e exigências)	Divisão de Gestão de Risco e Controle Interno	Atender 100% dos requisitos obrigatórios

Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários	Tempo máximo de requerimentos finalizados.	Somatória do total de dias respostas/total requerimentos no bimestre.	CGB - Divisão de Pensão	Tempo médio 45 dias de análise no sistema Reqweb, prazo este, que não deve ser superado.



**CIDADE DE
SÃO PAULO
FAZENDA**



27 DE MARÇO DE 2024