



IPC

Instituto de Previdência
dos Servidores de Cariacica



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2029



© 2024 – Instituto de Previdência dos Servidores de Cariacica

Créditos Institucionais

Juliana de Lima Silva Rodrigues

Diretora - Presidente

Eliane Santana Tavares

Diretora Administrativo-Financeira

Rogério Faria Pimentel

Diretor Técnico-Previdenciário



“Planejar é trazer o futuro para o presente para que você possa fazer algo agora.”

Alan Lakein

“Nossos objetivos só podem ser alcançados por meio de um plano, no qual devemos acreditar fervorosamente e sobre o qual devemos agir vigorosamente. Não há outro caminho para o sucesso.”

Pablo Picasso

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	6
A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL	7
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	9
CONTEXTUALIZAÇÃO	12
REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DO IPC	13
MAPA ESTRATÉGICO.....	14
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	15
AÇÕES E PROJETOS.....	17
1. Implantação de Programa de Pós Aposentadoria	18
2. Implantação de Programa de Pré Aposentadoria.....	19
3. Capacitação Profissional – Parâmetros MPS.....	20
4. Implementação de Plano de Capacitação Continuada para o RPPS.....	21
5. Capacitação Continuada dos Servidores do RPPS e dos Órgãos Colegiados	22
6. Capacitação IPC Itinerante – Servidores Ativos Municipais.....	23
7. Mapeamento de Fluxos de Trabalho	24
8. Revisão do Regimento Interno do Comitê de Investimentos.....	25
9. Mapeamento das rotinas do Comitê de Investimentos	26
10. Atualização dos Manuais de Processo do IPC.....	27
11. Implantação da Pesquisa de Satisfação Digital	28
12. Implantação de Prova de Vida Digital.....	29
13. Realização de Novo Concurso Público.....	30
14. Implantação de Rede Wi-Fi no IPC.....	31
15. Disponibilização do Aplicativo IPC PREV	32
16. Execução Total do Plano Anual de Auditoria Interna	33
17. Aquisição de Mobiliário para Arquivo	34
18. Implantação de Processo Digital	35
19. Integração da Folha de Pagamento	36
20. Integração da Contribuições Previdenciárias	37
21. Atualização de Infraestrutura de Rede de Dados	38
22. Reforma do Prédio Anexo	39
23. Acompanhamento da Saúde Mental dos Beneficiários do IPC	40
INDICADORES	41



1. Consistência do Cadastro de Segurados / Dependentes	42
2. Gestão de Pagamentos	43
3. Tempo Médio de Tramite de Processos de Benefícios	44
4. Tempo Médio de Processos de Licitações	45
5. Quantificação de Benefícios Ativos	46
6. Atendimentos em Programa de Pré-Aposentadoria	47
7. Atendimentos em Programa de Pós-Aposentadoria.....	48
8. Atendimentos do IPC Itinerante	49

APRESENTAÇÃO

Prezados segurados e beneficiários,

É com grande satisfação que apresentamos o Plano Estratégico do Instituto de Previdência de Cariacica para o período de 2024 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 nosso sistema previdenciário.

A motivação para a confecção 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 vocês. 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 de Cariacica.

Atenciosamente,

Instituto de Previdência de Cariacica

A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

O Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Cariacica (IPC) tem sua trajetória legislativa marcada por uma série de Leis Complementares que estabeleceram e aprimoraram o regime de previdência e assistência social para os servidores municipais. Desde a criação do Estatuto dos Servidores Públicos em 1994, passando pela formalização do IPC e a introdução de critérios atuariais, até a implementação de fundos específicos e programas de qualidade de vida, essas leis refletem o compromisso contínuo da Prefeitura de Cariacica em garantir a proteção e o bem-estar de seus servidores e dependentes.

Lei Complementar (LC) nº 01/1994

A primeira legislação municipal a abordar o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Cariacica (IPC) foi a LC nº 01/1994. Esta lei instituiu o 'Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cariacica' e, em seu Artigo 237, previu a criação do IPC. O Instituto seria responsável por manter o 'Plano de Previdência e Assistência Social' em conjunto com a Prefeitura de Cariacica, oferecendo cobertura para servidores e dependentes em casos de incapacidade, acidentes em serviço, idade avançada, tempo de serviço, doenças, encargos familiares, prisão ou morte. Os benefícios incluíam aposentadoria, auxílio-natalidade, salário-família, seguro-reabilitação, pensão, pecúlio, auxílio-funeral e auxílio-reclusão, além de assistências médico-hospitalar, odontológica, psicológica, social, jurídica e financeira.

Lei Complementar (LC) nº 02/1994

A LC nº 02/1994 formalizou a criação do IPC, com a finalidade de assegurar aos seus associados e beneficiários um regime de previdência e assistência. Esta lei marcou o início da política de seguridade social do município, visando à proteção efetiva dos servidores. Foram incluídos direitos como assistência radiológica e clínica, assistência especial a dependentes excepcionais, socorro farmacêutico reembolsável e empréstimo consignado. A lei também definiu quem seriam considerados servidores do município e regulamentou a organização orçamentária e estrutural do IPC.

Lei Complementar (LC) nº 03/2002

A LC nº 03/2002 introduziu critérios atuariais para as reservas, fundos e provisões do IPC, garantindo a sustentabilidade dos benefícios. A partir dessa legislação, o Instituto passou a realizar cálculos atuariais anuais considerando diversos fatores econômicos e demográficos. A lei também redefiniu os segurados obrigatórios do IPC, limitando-os aos servidores públicos titulares de cargos efetivos, e abordou a proibição de acumulação de pensões.

Lei Complementar (LC) nº 07/2004

A LC nº 07/2004 detalhou o cálculo dos proventos de aposentadoria dos servidores ativos e tratou das despesas e contabilidade da Taxa Administrativa, que cobre remuneração dos

servidores do Instituto, manutenção do prédio, despesas com materiais de consumo e serviços de consultoria.

Lei Complementar (LC) nº 12/2006

A LC nº 12/2006 instituiu os fundos Financeiro e Previdenciário, destinados a garantir o pagamento das futuras aposentadorias e pensões. O Fundo Financeiro cobre os benefícios dos segurados que ingressaram na Prefeitura até a vigência da Emenda Constitucional 41/2003, enquanto o Fundo Previdenciário cobre os servidores que ingressaram após essa data. A lei também tornou obrigatório o cadastramento periódico dos beneficiários, conhecido como 'prova de vida'.

Lei Complementar (LC) nº 28/2009

A LC nº 28/2009 aproximou o IPC de seus segurados, exigindo a realização de eventos, palestras, cursos e oficinas para servidores, além de implementar programas de pré e pós-aposentadoria. A lei também introduziu maior controle sobre a concessão de benefícios e estabeleceu que a Prefeitura de Cariacica complementaria as folhas de pagamento dos servidores quando necessário. Além disso, criou o Comitê de Investimentos para colaborar na gestão dos recursos e investimentos do IPC.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Conselho Administrativo

O Conselho Administrativo é o órgão de deliberação e orientação superior do IPC, responsável por fixar a política e as diretrizes de investimentos. Suas atribuições incluem:

- Aprovar a política e as diretrizes de investimentos dos recursos do IPC.
- Participar, acompanhar e avaliar sistematicamente a gestão econômica e financeira dos recursos.
- Autorizar a aceitação de doações.
- Determinar a realização de inspeções e auditorias.
- Acompanhar e apreciar a execução dos planos, programas e orçamentos previdenciários por meio de relatórios gerenciais.
- Apreciar e aprovar a prestação de contas anual a ser remetida ao Tribunal de Contas, podendo contratar auditoria externa se necessário.
- Autorizar a contratação de profissional ou empresa atuária para reavaliações anuais atuariais.

Conselho Fiscal

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

- Eleger o seu Presidente.
- Elaborar e aprovar o Regimento Interno do Conselho Fiscal.
- Examinar os balancetes e balanços do IPC, bem como as contas e os demais aspectos econômico-financeiros.
- Examinar livros e documentos.
- Examinar quaisquer operações ou atos de gestão do IPC.
- Emitir parecer sobre as atividades do IPC.
- Fiscalizar o cumprimento da legislação e das normas em vigor.
- Remeter ao Conselho Administrativo parecer sobre as contas anuais do IPC e balancetes.
- Sugerir providências para sanar eventuais irregularidades encontradas.

Comitê de Investimentos

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

- Propor política de investimentos.
- Acompanhar a conjuntura econômica para adequação da política de investimentos.
- Avaliar periodicamente os riscos dos investimentos.
- Elaborar normas para aplicação dos recursos, acompanhando as normas do mercado financeiro.

- Conduzir quaisquer outros assuntos necessários para assegurar a prudência dos investimentos do IPC.

Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é o órgão superior de administração do IPC, composta por um Diretor-Presidente, um Diretor Técnico-Previdenciário e um Diretor Administrativo-Financeiro, nomeados pelo chefe do Poder Executivo conforme exigências estabelecidas em lei. Suas atribuições incluem:

- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do Conselho de Administração e a legislação da Previdência Municipal.
- Submeter ao Conselho de Administração a política e diretrizes de investimentos das reservas garantidoras de benefícios do IPC.
- Decidir sobre os investimentos das reservas garantidoras de benefícios do IPC, observando a política e as diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração.
- Submeter as contas anuais do IPC para deliberação do Conselho de Administração, acompanhadas dos pareceres do Conselho Fiscal, do Atuário e da Auditoria Independente, quando for o caso.
- Submeter ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal e à Auditoria Independente, balanços, balancetes mensais, relatórios semestrais da posição em títulos e valores e das reservas técnicas, bem como quaisquer outras informações e demais elementos necessários.
- Julgar recursos interpostos dos atos dos prepostos ou dos segurados participantes inscritos no regime de previdência.
- Expedir as normas gerais reguladoras das atividades administrativas do IPC.

Estrutura do IPC

- Presidência
- Diretoria Administrativo-Financeira
- Diretoria Técnico-Previdenciária
- Gerência de Contabilidade
- Gerência de Divisão de Recursos e Administrativo Geral
- Gerência de Divisão de Pagamento de Benefícios
- Gerência de Perícia



- Coordenação de Perícia
- Gerência de Fixação de Benefícios
- Coordenação de Compre

CONTEXTUALIZAÇÃO

Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) são sistemas previdenciários instituídos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios para garantir a aposentadoria e outros benefícios previdenciários aos servidores públicos titulares de cargos efetivos. 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.

REFERÊNCIAIS ESTRATÉGICOS DO IPC

O Instituto de Previdência dos Servidores de Cariacica (IPC) tem como missão conceder e gerir os benefícios previdenciários com qualidade, respeito e responsabilidade, fornecer informações e soluções adequadas, bem como atuar na promoção da melhoria da qualidade de vida dos beneficiários e servidores da municipalidade. Para alcançar essa missão, o IPC adota os seguintes referenciais estratégicos:

Visão: Ser um exemplo de excelência dentre os Institutos de Previdência na gestão dos benefícios previdenciários, com a prestação de um serviço de qualidade em uma estrutura física apropriada e totalmente informatizada, além de oferecer condições que proporcionem a valorização dos seus servidores, bem como dos beneficiários.

Valores: Comprometimento e responsabilidade; companheirismo; justiça; respeito ao próximo; moralidade; igualdade; dignidade; legalidade; impessoalidade; humanismo; profissionalismo e confiabilidade.

Podemos ainda destacar os seguintes valores:

Transparência: Manter uma comunicação clara e aberta com todos os stakeholders, 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.

Ética: Agir com integridade e responsabilidade em todas as ações e decisões.

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

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

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 de Cariacica, 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.





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 de Cariacica (IPC), 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 IPC 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. Promover a melhoria contínua na qualidade dos serviços prestados: Buscar constantemente a excelência nos serviços oferecidos, implementando práticas inovadoras e eficientes que atendam às necessidades dos servidores e seus dependentes, garantindo satisfação e confiança.

OE 2. Aperfeiçoar sistemas e controle de dados: Modernizar e integrar os sistemas de informação e controle de dados, assegurando precisão, segurança e acessibilidade das informações, facilitando a tomada de decisões e a gestão eficiente dos recursos.

OE 3. Aumentar a eficiência dos serviços e reconhecimento de direitos: Otimizar processos e procedimentos para garantir que os servidores tenham acesso rápido e justo aos seus direitos, reduzindo burocracias e aumentando a transparência e a agilidade no atendimento.

OE 4. Aprimorar os canais de comunicação: Desenvolver e fortalecer os meios de comunicação interna e externa, promovendo um diálogo aberto e transparente com os servidores, beneficiários e a sociedade, facilitando o acesso à informação e ao suporte necessário.

OE 5. Aprimorar e fortalecer a governança: Implementar práticas de governança que assegurem a integridade, a transparência e a responsabilidade na gestão do Instituto, promovendo a participação ativa e o controle social.

OE 6. Promover a sustentabilidade do regime de previdência: Adotar medidas que garantam a viabilidade financeira e atuarial do regime de previdência, assegurando a continuidade dos benefícios e a proteção dos direitos dos servidores a longo prazo.

OE 7. Promover a melhoria do ambiente digital: Investir em tecnologias e soluções digitais que aprimorem a experiência dos usuários, tornando os serviços mais acessíveis, eficientes e seguros, e facilitando a interação com o Instituto.

OE 8. Fortalecer a imagem institucional: Desenvolver ações que promovam a reputação e a credibilidade do Instituto, destacando seu compromisso com a excelência, a transparência e a responsabilidade social.

OE 9. Otimizar a infraestrutura: Melhorar as instalações físicas e os recursos materiais do Instituto, garantindo um ambiente de trabalho adequado e eficiente, que suporte a prestação de serviços de alta qualidade.

OE 10. Disseminar o conhecimento previdenciário: Promover a educação previdenciária entre os servidores e a sociedade, aumentando a compreensão sobre os direitos e deveres previdenciários, e incentivando a participação ativa no regime de previdência.

OE 11. Aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas: Investir no desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores, promovendo capacitações, treinamentos e políticas de valorização que contribuam para um ambiente de trabalho motivador e produtivo.

AÇÕES E PROJETOS

A seguir será apresentado as ações e projetos do planejamento estratégico do Instituto de Previdência de Cariacica (IPC), 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 IPC. 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. Implantação de Programa de Pós Aposentadoria

Objetivo Estratégico: OE 10. Disseminar o conhecimento previdenciário.

Objetivo: Capacitar rotineiramente todos os atuais beneficiários do RPPS (aposentados + pensionistas) e os novos beneficiários do RPPS.

Unidade de medida: número de pessoas capacitadas.

Periodicidade da aferição: meses em atividade.

Tendência de aferição: Aumento do número de beneficiários capacitados.

Meta: 300 pessoas capacitadas.

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

Área Responsável: Serviço Social.

Fonte da Informação: Serviço Social.

2. Implantação de Programa de Pré Aposentadoria

Objetivo Estratégico: OE 10. Disseminar o conhecimento previdenciário.

Objetivo: Capacitar servidores em abono de permanência e servidores com tempo de contribuição / idade inferior a 01 (um) ano para adquirirem o direito para se aposentar.

Unidade de medida: número de pessoas capacitadas.

Periodicidade da aferição: meses em atividade.

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: Serviço Social.

Fonte da Informação: Serviço Social.

3. Capacitação Profissional – Parâmetros MPS

Objetivo Estratégico: OE 11. Aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas.

Objetivo: Certificar e manter certificado 100% dos conselheiros, membros do comitê de investimentos, gestores de recursos e dirigentes do RPPS.

Unidade de medida: número de servidores certificados.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: Aumento do número de servidores certificados.

Meta: 100% do público-alvo capacitado.

Prazo de Conclusão: Meta inicial: 12 (doze) meses para capacitação de 100% da meta

Meta contínua: 90 (noventa) dias para capacitação de novos servidores
que ingressarem no público-alvo definido, após o período da meta inicial.

Área Responsável: Diretoria Administrativo Financeiro.

Fonte da Informação: Diretoria Administrativo Financeiro.

4. Implementação de Plano de Capacitação Continuada para o RPPS

Objetivo Estratégico: OE 11. Aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas.

Objetivo: Implementar Plano de Capacitação Continuada para os servidores do RPPS órgãos colegiados.

Unidade de medida: porcentagem de implementação do Plano de Capacitação.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: implementação do plano de capacitação.

Meta: 100% do plano implementado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2024.

Área Responsável: Diretoria Executiva.

Fonte da Informação: Diretoria Executiva.

5. Capacitação Continuada dos Servidores do RPPS e dos Órgãos Colegiados

Objetivo Estratégico: OE 11. Aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas.

Objetivo: Capacitar continuamente os servidores do RPPS e dos Órgãos Colegiados, com 20 horas de capacitação para cada período de 12 (doze) meses.

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

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: Aumento 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: Recursos Humanos.

Fonte da Informação: Recursos Humanos.

6. Capacitação IPC Itinerante – Servidores Ativos Municipais

Objetivo Estratégico: OE 10. Disseminar o conhecimento previdenciário.

Objetivo: Capacitar continuamente os servidores ativos da Prefeitura Municipal de Cariacica, informando sobre o IPC e as regras de aposentadorias e pensões.

Unidade de medida: número de unidades de trabalho atendidas.

Periodicidade da aferição: meses em atividade.

Tendência de aferição: Aumento do número de unidades atendidas.

Meta: 50% de unidades atendidas.

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

Área Responsável: Diretoria de Benefícios.

Fonte da Informação: Serviço Social.

7. Mapeamento de Fluxos de Trabalho

Objetivo Estratégico: OE 3. Aumentar a eficiência dos serviços e reconhecimento de direitos.

Objetivo: Mapear e identificar todos os fluxos de trabalho do IPC, procedendo revisão e otimização dos fluxos de trabalho.

Unidade de medida: percentual de fluxos mapeados.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: Aumento do número de fluxos mapeados.

Meta: 100% dos fluxos mapeados.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: Diretoria Executiva.

Fonte da Informação: Gerências do IPC.



8. Revisão do Regimento Interno do Comitê de Investimentos

Objetivo Estratégico: OE 5. Aprimorar e fortalecer a governança.

Objetivo: Revisão e atualização do regimento interno do comitê de investimentos.

Unidade de medida: regimento revisado e atualizado.

Produto: regimento interno publicado.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade do regimento atualizado.

Meta: 100% do regimento atualizado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2024.

Área Responsável: Comitê de Investimentos.

Fonte da Informação: Comitê de Investimentos.

9. Mapeamento das rotinas do Comitê de Investimentos

Objetivo Estratégico: OE 5. Aprimorar e fortalecer a governança.

Objetivo: Mapear todos as rotinas operacionais do comitê de investimentos.

Unidade de medida: % de rotinas mapeadas.

Produto: Instrução Normativa com as Rotinas publicada.

Periodicidade da aferição: mensal

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade das rotinas mapeadas.

Meta: 100% das rotinas mapeadas.

Prazo de Conclusão: 30/06/2025

Área Responsável: Comitê de Investimentos

Fonte da Informação: Comitê de Investimentos

10. Atualização dos Manuais de Processo do IPC

Objetivo Estratégico: OE 3. Aumentar a eficiência dos serviços e reconhecimento de direitos.

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

Unidade de medida: % de rotinas manualizadas.

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: Diretoria Executiva.

Fonte da Informação: Gerências do IPC.

11. Implantação da Pesquisa de Satisfação Digital

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

Objetivo: Atualizar e Digitalização a Pesquisa de Satisfação.

Unidade de medida: % do projeto implantado.

Produto: Pesquisa de Satisfação Digital Implantada.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% do sistema implantado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: TI / Comunicação.

Fonte da Informação: TI / Comunicação.

12. Implantação de Prova de Vida Digital

Objetivo Estratégico: OE 6. Promover a sustentabilidade do regime de previdência.

Objetivo: Implantar Ferramenta que possibilite realizar a prova de vida de maneira digital.

Unidade de medida: % do projeto implantado.

Produto: Sistema Implantando.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% do sistema implantado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: Protocolo.

Fonte da Informação: TI.

13. Realização de Novo Concurso Público

Objetivo Estratégico: OE 1. Promover a melhoria contínua na qualidade dos serviços prestados.

Objetivo: Contratação de novos servidores para o IPC.

Unidade de medida: fase do concurso público concluída.

Produto: Contratação de servidores.

Periodicidade da aferição:

- a) Até 31/12/2025 – instrução do processo de concurso público
- b) Até 31/12/2026 – realização do concurso público
- c) Até 31/12/2028 – contratação de novos servidores

Tendência de aferição: -

Meta: Contratação de 100% das vagas não preenchidas.

Prazo de Conclusão: 31/12/2028.

Área Responsável: Diretoria Executiva.

Fonte da Informação: Diretoria Executiva.

14. Implantação de Rede Wi-Fi no IPC

Objetivo Estratégico: OE 9. Otimizar a infraestrutura.

Objetivo: Implantar rede Wi-Fi no IPC para otimização da infraestrutura de rede.

Unidade de medida: % do projeto implantado.

Produto: Rede Wi-Fi implantada.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% da rede implantada.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: TI.

Fonte da Informação: TI.

15. Disponibilização do Aplicativo IPC PREV

Objetivo Estratégico: OE 7. Promover a melhoria do ambiente digital.

Objetivo: Criação e disponibilização do aplicativo IPC PREV com o intuito de facilitar o acesso das informações de interesse pelos segurados do IPC.

Unidade de medida: % do projeto implantado.

Produto: Aplicativo disponibilizado.

Periodicidade da aferição: semestral.

Tendência de aferição: crescimento até a disponibilização do aplicativo.

Meta: 100% do projeto implantado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2028.

Área Responsável: TI / Diretoria Executiva.

Fonte da Informação: TI / Diretoria Executiva.

16. Execução Total do Plano Anual de Auditoria Interna

Objetivo Estratégico: OE 5. Aprimorar e fortalecer a governança.

Objetivo: Medir a execução do plano anual de auditoria interna.

Unidade de medida: % do PAAI executado.

Produto: PAAI executado.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da execução do plano.

Meta: 100% do plano executado.

Prazo de Conclusão: Anualmente até 31/12.

Área Responsável: Controle Interno.

Fonte da Informação: Controle Interno.

17. Aquisição de Mobiliário para Arquivo

Objetivo Estratégico: OE 9. Otimizar a infraestrutura.

Objetivo: Implantar estrutura interna de armazenamento da documentação produzida pelo IPC.

Unidade de medida: % de implantação da estrutura.

Produto: Estrutura interna implantada.

Periodicidade da aferição: semestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% da estrutura implantada.

Prazo de Conclusão: 31/12/2029.

Área Responsável: Arquivo.

Fonte da Informação: Arquivo.

18. Implantação de Processo Digital

Objetivo Estratégico: OE 3. Aumentar a eficiência dos serviços e reconhecimento de direitos.

Objetivo: Implantar estrutura interna de processo 100% digital.

Unidade de medida: % de implantação do processo digital.

Produto: Processo Digital Funcional.

Periodicidade da aferição: Por fase, conforme prazo de conclusão.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da implantação.

Meta: 100% do processo digital implantado.

Prazo de Conclusão: 31/12/2026, sendo:

1. Fase – Fase preparatória da contratação -> 5 meses
2. Fase – Análise Jurídica -> 2 meses
3. Fase – Fase Externa -> 3 meses
4. Fase – Homologação -> 1 mês
5. Fase – Assinatura de Contrato -> 1 mês
6. Fase – Implantação do sistema -> 3 meses

Área Responsável: Tecnologia da Informação e Arquivo.

Fonte da Informação: Tecnologia da Informação.

19. Integração da Folha de Pagamento

Objetivo Estratégico: OE 2. Aperfeiçoar sistemas e controle de dados.

Objetivo: Integrar folha de pagamento com sistema contábil, otimizando os processos internos e mitigando riscos operacionais.

Unidade de medida: % de integração.

Produto: Integração da folha de pagamento.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da integração.

Meta: 100% da integração de forma automática.

Prazo de Conclusão: 31/03/2025.

Área Responsável: Tecnologia da Informação, Folha de Pagamento e Contabilidade.

Fonte da Informação: Contabilidade.

20. Integração da Contribuições Previdenciárias

Objetivo Estratégico: OE 2. Aperfeiçoar sistemas e controle de dados.

Objetivo: Integrar o processo de cobrança e controle das contribuições previdenciárias com sistema contábil, otimizando os processos internos de arrecadação e mitigando riscos operacionais.

Unidade de medida: % de integração.

Produto: Integração das contribuições previdenciárias.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da integração.

Meta: 100% da integração de forma automática.

Prazo de Conclusão: 31/07/2025.

Área Responsável: Tecnologia da Informação, RH da Prefeitura Municipal, Diretoria Administrativo-Financeira, Diretoria de Benefícios.

Fonte da Informação: Contabilidade e RH da Prefeitura Municipal.

21. Atualização de Infraestrutura de Rede de Dados

Objetivo Estratégico: OE 9. Otimizar a infraestrutura.

Objetivo: Reestruturar a infraestrutura de rede de dados de forma a melhorar a qualidade de acesso e permanência da rede interna e externa do IPC.

Unidade de medida: % de etapas concluídas.

Produto: Reestruturação da Infraestrutura de rede de dados.

Periodicidade da aferição: semestral.

Tendência de aferição: crescimento até a totalidade da reestruturação.

Meta: 100% da reestruturação concluída.

Prazo de Conclusão: 30/06/2027, conforme ações abaixo:

1. Fase – Projeto da Nova Estrutura de Rede de Dados -> 08 meses
2. Fase – Aquisição de Novos Equipamentos de rede de dados e cabeamento -> 08 meses
3. Fase – Implantação de novos Equipamentos de rede de dados e cabeamento -> 08 meses
4. Fase – Pesquisa de Satisfação e Qualidade pelos usuários -> 06 meses

Área Responsável: Tecnologia da Informação.

Fonte da Informação: Tecnologia da Informação.

22. Reforma do Prédio Anexo

Objetivo Estratégico: OE 9. Otimizar a infraestrutura.

Objetivo: Reforma da infraestrutura do prédio anexo ao IPC e criação do auditório do IPC.

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: 31/12/2029.

Área Responsável: Diretoria Executiva.

Fonte da Informação: Diretoria Administrativo Financeira.

23. Acompanhamento da Saúde Mental dos Beneficiários do IPC

Objetivo Estratégico: OE 1. Promover a melhoria contínua na qualidade dos serviços prestados.

Objetivo: Forma equipe multidisciplinar para atuar junto aos beneficiários do IPC (aposentados e pensionistas) acompanhamento sua saúde mental.

Unidade de medida: % de abrangência de atendimento.

Produto: Atendimento 100% abrangente.

Periodicidade da aferição: trimestral.

Tendência de aferição: crescimento até a conclusão da implantação do acompanhamento.

Meta: 100% de abrangência para atendimento e acompanhamento dos beneficiários.

Prazo de Conclusão: 31/12/2025.

Área Responsável: Serviço Social.

Fonte da Informação: Serviço Social.

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 de Cariacica (IPC). 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 IPC 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. Consistência do Cadastro de Segurados / Dependentes

Objetivo Estratégico: OE 2. Aperfeiçoar sistemas e controle de dados.

Objetivo: Acompanhar os cadastros de segurados e dependentes de forma a minimizar possíveis inconsistências desses cadastros na folha de pagamento de forma a não gerar inconsistências na folha de pagamento.

Fórmula de cálculo: $\% = \text{cadastros implantados inconsistentes} / \text{totalidade de cadastros implantados}$.

Unidade de medida: % de cadastros implantados inconsistentes.

Serviços Considerados: Todos os cadastros implantados divididos em cadastros consistentes e inconsistentes.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: diminuição de inconsistências.

Excelência: 0 % de cadastros implantados inconsistentes.

Abrangência: Diretoria Previdenciária e Setor de Folha de Pagamentos.

Área Responsável: Setor de Folha de Pagamentos.

Fonte da Informação: Setor de Folha de Pagamentos.

2. Gestão de Pagamentos

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

Objetivo: Auferir o tempo de pagamento de faturas de contratos.

Fórmula de cálculo: tempo absoluto médio = Σ da duração dos processos de pagamento / número de processos de pagamento.

Unidade de medida: tempo absoluto médio.

Serviços Considerados: Todos os processos de pagamento derivados de contratos assinados ou documentos equivalentes.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: diminuição do tempo absoluto médio.

Excelência: 05 (cinco) dias.

Abrangência: Diretoria Administrativo Financeira.

Área Responsável: Gerência de Divisão de Recursos e Administrativo Geral.

Fonte da Informação: Gerência de Divisão de Recursos e Administrativo Geral.

3. Tempo Médio de Tramite de Processos de Benefícios

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

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: 30 (trinta) dias.

Abrangência: Diretoria Previdenciária.

Área Responsável: Diretoria Previdenciária.

Fonte da Informação: Diretoria Previdenciária.

4. Tempo Médio de Processos de Licitações

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

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

Fórmula de cálculo: tempo absoluto médio = Σ 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.

Excelência: 90 (noventa) dias.

Abrangência: Diretoria Administrativo Financeira.

Área Responsável: Setor de Licitação.

Fonte da Informação: Diretoria Administrativo Financeira.

5. Quantificação de Benefícios Ativos

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

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

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: Diretoria Previdenciária.

Área Responsável: Setor de Folha de Pagamento.

Fonte da Informação: Setor de Folha de Pagamento.

6. Atendimentos em Programa de Pré-Aposentadoria

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

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

Fórmula de cálculo: quantidade de servidores capacitados = Σ 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.

Excelência: não há.

Abrangência: Serviço Social.

Área Responsável: Serviço Social.

Fonte da Informação: Serviço Social.

7. Atendimentos em Programa de Pós-Aposentadoria

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

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

Fórmula de cálculo: quantidade de servidores aposentados capacitados = Σ 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.

Excelência: não há.

Abrangência: Serviço Social.

Área Responsável: Serviço Social.

Fonte da Informação: Serviço Social.

8. Atendimentos do IPC Itinerante

Objetivo Estratégico: OE 8. Fortalecer a imagem institucional.

Objetivo: Auferir a quantidade de atendimentos realizados pelo programa IPC Itinerante.

Fórmula de cálculo: quantidade de unidades atendidas = Σ de quantidade de unidades atendidas.

Unidade de medida: quantidade de unidades atendidas.

Serviços Considerados: Todos os programas do IPC Itinerante ofertados.

Periodicidade da aferição: mensal.

Tendência de aferição: aumento de unidades atendidas.

Excelência: não há.

Abrangência: Serviço Social.

Área Responsável: Serviço Social.

Fonte da Informação: Serviço Social.