PLANEJAMENTO

ESTRATÉGICO E EXECUTIVO



SUMÁRIO

01 Contexto geral

02 Metodologia OKR
(*Objectives and Key Results* - Objetivos e resultados-chave)

03 Cronograma anual

04 Planejamento Estratégico e Executivo

05 Definição de ponto focal e suplente

06 Orientações fundamentais

07 Mapa estratégico do planejamento

CONTEXTO GERAL

Para o exercício de 2026, o IPREM (Instituto de Previdência Municipal de São Paulo), por meio da DPPIP (Divisão de Planejamento, Processos e Indicadores Previdenciários), promoveu a otimização e consolidação das metas institucionais, antes fragmentadas, fortalecendo a estruturação do **Planejamento Estratégico e Executivo 2026 - 2030**. Nesse processo, foram realizadas uma pesquisa interna baseada na matriz FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças) e uma análise criteriosa das metas do Plano Plurianual (PPA), visando à sua adequada incorporação ao planejamento.

A partir da consolidação dessas informações e das orientações da Alta Administração, a DPPIP (Divisão de Planejamento, Processos e Indicadores Previdenciários) definiu metas estratégicas alinhadas às diretrizes institucionais. O material consolidado foi apresentado em reunião para análise das metas e indicação daquelas que integrariam as Metas BR (Bonificação por Resultados), as quais já foram devidamente encaminhadas à Secretaria Municipal de Gestão (SEGES). Na ocasião, a Alta Administração apontou a necessidade de revisão de duas metas do PPA (Plano Plurianual), vinculadas à CGB (Coordenadoria de Gestão de Benefícios) e à CGI (Coordenadoria de Gestão de Investimentos).

As metas foram estruturadas conforme a metodologia OKR (*Objectives and Key Results* - Objetivos e resultados-chave), com desdobramento em cascata, assegurando o alinhamento entre as diretrizes estratégicas (2026–2030), as diretrizes executivas anuais e os resultados-chave, possibilitando o acompanhamento e a mensuração do desempenho institucional.



METODOLOGIA OKR

A Metodologia OKR (*Objectives and Key Results* - Objetivos e resultados-chave) é uma metodologia de gestão de metas que ajuda equipes e empresas a definir objetivos claros e acompanhar resultados mensuráveis, promovendo foco, alinhamento e prioridade.



Objetivo (Objective)

A meta principal que orienta os esforços do time e define o resultado estratégico que se deseja alcançar.



Resultado-chave (Key Results)

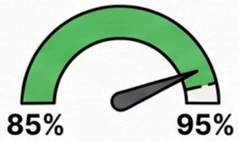
Métricas mensuráveis que impulsionam o avanço do objetivo e mostram se ele está sendo atingido.

Exemplo de Aplicação



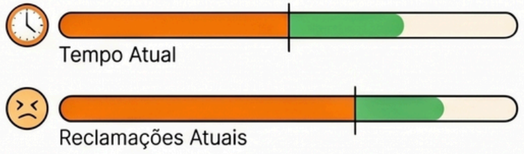
Objetivo: Melhorar a experiência no atendimento ao cliente

Foco total na melhoria da experiência e satisfação no atendimento.



Elevar o índice para 95%

Meta de aumentar o índice de satisfação de 85% para 95%.



Agilidade e Qualidade

Reduzir o tempo de atendimento em 50% e as reclamações em 30%.



O método promove foco, alinhamento, transparência e avanço consistente dos objetivos.

CRONOGRAMA ANUAL

AJUSTES E ATUALIZAÇÕES DOS STATUS DAS METAS

Atualização dos status mensais incluindo notas explicativas. Todas as coordenadorias para todos os OKR.

- **Maio:** 04 à 15/05
- **Junho:** 01 à 08/06
- **Julho:** 01 à 06/07
- **Agosto:** 03 à 06/08
- **Setembro:** 01 à 04/09
- **Outubro:** 01 à 06/10
- **Novembro:** 03 à 06/11
- **Dezembro:** 01 à 04/12

ENVIO DOS STATUS MENSAIS

Encaminhar o material preenchido com os percentuais, status e evidências.

- **Maio:** 18/05
- **Junho:** 09/06
- **Julho:** 07/07
- **Agosto:** 07/08
- **Setembro:** 08/09
- **Outubro:** 07/10
- **Novembro:** 09/11
- **Dezembro:** 07/12

REVISÃO TÉCNICA E PREPARAÇÃO DOS MATERIAIS

Período para a DPPIP realizar os ajustes necessários, atualizar e validar o material.

- **Maio:** 18 à 22/05
- **Junho:** 10 à 15/06
- **Julho:** 08 à 13/07
- **Agosto:** 10 à 14/08
- **Setembro:** 09 à 14/09
- **Outubro:** 08 à 15/10
- **Novembro:** 10 à 16/11
- **Dezembro:** 08 à 14/12

SOLICITAÇÃO E PUBLICAÇÃO NA INTRANET

Será publicado os resultados mensais do Planejamento Estratégico na Intranet.

- **Maio:** 25 à 26/05
- **Junho:** 16 à 17/06
- **Julho:** 14 à 15/07
- **Agosto:** 17 à 18/08
- **Setembro:** 15 à 16/09
- **Outubro:** 16 à 19/10
- **Novembro:** 17 à 18/11
- **Dezembro:** 15 à 16/12

Planejamento Estratégico 2026-2030

LEGENDA
⭐ PPA
$ METAS BR

IPREM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

OBJETIVO

DEO	AÇÃO ESTRATÉGICA	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOTA TÉCNICA	RESPONSÁVEL	CONCEITO	UNIDADE DE MEDIDA	POLARIZAÇÃO	VALOR CUMULATIVO	PRAZO	EVIDÊNCIA	PILAR
⭐ **DEO 1**	Cruzamento total da base dos pensionistas x SIRC (Casamento) / Declaração de Família	Periodicidade de cruzamento das bases Histórico: Em 2025 foram realizados 3 batimentos. Proposta para os próximos anos: 2026: 4 batimentos 2027: 5 batimentos 2028: 7 batimentos 2029: 9 batimentos	A extinção de benefícios no tempo adequado evita que ocorram pagamentos extemporâneos e as suspensões de pagamento perdurem no tempo evitando uma recuperação rápida para os pagamentos indevidos e a cessação do pagamento da compensação previdenciária entre regimes. Redução da inadimplência na restituição de benefícios pagos após eventos de extinção, redução dos encargos referentes a multas por recebimentos de compensação previdenciária de benefícios após eventos de extinção.	CGB	O indicador considera a temporalidade dos cruzamentos.	Numérico (Quantidade de batimentos por ano)	Binário (sim ou não)	Não	4 anos	Relatório de Cruzamento das Bases	Sustentabilidade (PPA)
DEO 2	Projeto Banco de Indicadores IPREM (Implementação da Centralização dos Indicadores)	Cumprimento das fases do projeto do banco de indicadores	Com a consolidação e padronização dos indicadores, a DPPIP, passa ser um apoio estratégico para a alta liderança na tomada de decisão. O banco de indicadores, proporcionará uma visão geral do desempenho do Instituto, direcionando as ações por ordem de importância e criticidade.	CDI	A DPPIP passa a ser a guardiã dos indicadores, de forma a criar um fluxo padronizado, com prazos estabelecidos para a manutenção e publicação das informações.	Percentual (%)	Binário (sim ou não)	Não	5 anos	Banco de indicadores	Governança
DEO 3	Programa de Sucessão	Média de desempenho das metas de documentação e capacitação	Promove o desenvolvimento institucional através do apoio à atualização de manuais e o incentivo à capacitação contínua dos servidores.	CDI e CAF	Garantir a continuidade operacional através de processos documentados e servidores devidamente capacitados.	Percentual (%)	Maior é melhor	Sim	5 anos	Manuais, fluxogramas, base de controle e relatório gerencial	Governança

GLOSSÁRIO:

SIRC: Sistema Nacional de Informações de Registro Civil
PPA: Plano Plurianual
CGB: Coordenadoria de Gestão de Benefícios
CDI: Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional
CAF: Coordenadoria de Administração e Finanças
DPPIP: Divisão de Planejamento, Processos e Indicadores Previdenciários
DEO: Diretriz Estratégica Operacional
BR: Bonificação por Resultados

Planejamento Estratégico 2026-2030

LEGENDA
⭐ PPA
$ METAS BR

IPREM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

OBJETIVO

DEO	AÇÃO ESTRATÉGICA	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOTA TÉCNICA	RESPONSÁVEL	CONCEITO	UNIDADE DE MEDIDA	POLARIZAÇÃO	VALOR CUMULATIVO	PRAZO	EVIDÊNCIA	PILAR
⭐ **DEO 4**	Número de fundos de investimento imobiliário constituídos	Soma de fundos de investimento imobiliário constituídos	Decreto nº 64.169 e Decreto nº 64.170, de 16 de abril de 2025. PdM 25-29 - 122 - Constituir dois fundos imobiliários com propriedades da Prefeitura, para reduzir o déficit previdenciário municipal. A criação dos fundos está prevista na Emenda 41/2021 à Lei Orgânica como medida para geração de receitas, equacionamento do déficit previdenciário e fortalecimento da sustentabilidade financeira do Instituto de Previdência Municipal (IPREM).	CGI	Este indicador mede a quantidade de FIIs constituídos.	Unidade	Maior é melhor	Sim	4 anos	Registro Formal junto a CVM e Regulamento do Fundo Aprovado e protocolado	Sustentabilidade (PPA)
⭐ **DEO 5**	Percentual de cumprimento da meta atuarial dos Fundos de Previdência Municipais (FUNFIN e FUNPREV)	Porcentagem alcançada acima da Meta Atuarial, definida anualmente, para cada um dos Fundos de Previdência municipais (FUNFIN e FUNPREV). 2026: 5% 2027: 6% 2028: 7% 2029: 8%	A gestão de investimentos dos recursos previdenciários visa garantir liquidez e rentabilidade adequada para pagamento dos benefícios previdenciários no momento certo, assim as aplicações devem considerar o tempo que recurso poderá ficar aplicado e o risco que pode ser exposto sem prejudicar a solvência e a liquidez (gestão eficiente da carteira de investimentos). A ação resultará em aumento da geração de receitas, equacionamento do déficit previdenciário e fortalecimento da sustentabilidade financeira do Instituto de Previdência Municipal (IPREM).	CGI	O indicador considera a porcentagem de rentabilidade alcançada em relação a meta atuarial definida anualmente na avaliação atuarial.	Percentual (%)	Maior é melhor	Não	4 anos	Planilha demonstrando o cálculo	Sustentabilidade (PPA)

GLOSSÁRIO:

PdM: Programa de Metas
CGI: Coordenadoria de Gestão de Investimentos
CVM: Comissão de Valores Mobiliários
FUNFIN: Fundo Financeiro
FUNPREV: Fundo Previdenciário
FIIs: Fundos de Investimento Imobiliário

Planejamento Executivo 2026

LEGENDA
⭐ PPA
$ METAS BR

iPREM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

OBJETIVO

DEO	AÇÃO ESTRATÉGICA	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOTA TÉCNICA	RESPONSÁVEL	CONCEITO	UNIDADE DE MEDIDA	POLARIZAÇÃO	VALOR CUMULATIVO	PRAZO	EVIDÊNCIA	PILAR
$ **DEO 1.1**	Ampliação da verificação recorrente das bases para o combate a fraude e correto pagamentos dos proventos aos beneficiários, incluindo os aposentados.	Periodicidade mensal x quantidade constatada	**Cruzamento DATAPREV**: Pensão para fins de averiguar pagamento indevido ao pensionista que contraiu novo matrimônio. **Cruzamento SPPREV APOSENTADORIA**: Para fins de averiguar acumulação de benefícios para efeitos de teto constitucional, acumulo de benefícios para aplicação de redutor (Art. 24 E.C. 103/2019) e concessões de benefícios indevidas de acordo com o tipo de aposentadoria concedida.	CGB	O indicador considera a totalidade de beneficiarios verificados (casamento e união estável e acumulo de beneficios - pensões) e (acumulos de beneficios e irregularidades da concessão - aposentadorias)	100% da base	Binário (sim ou não)	N/A	2026: Segregar o período por tipo de cruzamento	Cruzamentos de dados	Sustentabilidade

RESULTADOS-CHAVE

RC	O QUE SERÁ FEITO?	POR QUE SERÁ FEITO?	POR QUEM SERÁ FEITO?	QUANDO SERÁ FEITO?	ONDE SERÁ FEITO?	COMO SERÁ FEITO?	QUANTO VAI CUSTAR?	EVIDÊNCIA	PILAR
RC-CGB-1	Batimento do relatório de casamentos recebidos pelo sistema DATAPREV, com a base de dados Pensão.	Para identificação dos benefícios irregulares em combate a fraude.	CGB	Mensal	Cruzamento em planilhas excel	Cruzamento das bases de dados já informadas, considerando o corte da data de inicio do benefício x data do casamento, após identificação intrução processual para extinção do benefício (Divisão Revisão/Pensão/Folha e Arrecadação)	Previsto em contrato já celebrado com a empresa.	Cruzamento de dados	Sustentabilidade
RC-CGB-2	Cruzamento das bases entre os entes SPPREV e IPREM	Para identificar possíveis benefícios irregulares seja na questão de pagamento ou própria concessão	CGB	Trimestral	Compartilhamento de pasta FTP	Mediante disponibilização de base dos beneficiários pela SPPREV, apontada a irregularidade. após identificação intrução processual para ajuste ou extinção do benefício (Divisão Revisão/Pensão/Folha e Arrecadação)	Sem custo adicional	Cruzamento de dados	Sustentabilidade

GLOSSÁRIO:

DATAPREV: Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência
SPPREV: São Paulo Previdência
FTP: *File Transfer Protocol* - Protocolo de Fretamento de Arquivos
RC: Resultado-chave

Planejamento Executivo 2026

LEGENDA
⭐ PPA
$ METAS BR

IPREM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

OBJETIVO

DEO	AÇÃO ESTRATÉGICA	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOTA TÉCNICA	RESPONSÁVEL	CONCEITO	UNIDADE DE MEDIDA	POLARIZAÇÃO	VALOR CUMULATIVO	PRAZO	EVIDÊNCIA	PILAR
$ **DEO 2.1**	Painel Integrado para centralização dos Indicadores previdenciários estratégicos da Coordenadoria de Gestão de Benefícios (CGB)	Cumprimento da 1ª fase: Estruturação do painel e mapeamento dos indicadores críticos	A meta avalia a conclusão da primeira etapa do projeto, que exige três entregas principais: • Lista dos indicadores críticos identificados; • Planilha de acompanhamento do projeto; • Esboço visual (rascunho/layout) do painel desenhado e validado.	CDI/DPPIP	Dar o passo inicial na criação do painel integrado para estruturar a governança dos dados. A partir do mapeamento feito nesta fase, a DPPIP assume o papel de guardiã dos indicadores, criando a base para um fluxo padronizado, com regras e prazos estabelecidos para a futura manutenção e publicação das informações.	N/A	Binário (sim ou não)	N/A	2026	Painel de Indicadores	Governança

RESULTADOS-CHAVE

RC	O QUE SERÁ FEITO?	POR QUE SERÁ FEITO?	POR QUEM SERÁ FEITO?	QUANDO SERÁ FEITO?	ONDE SERÁ FEITO?	COMO SERÁ FEITO?	QUANTO VAI CUSTAR?	EVIDÊNCIA	PILAR
RC-CDI-1	Implementação do ciclo de gestão ágil e reporte de status do Banco de Indicadores	Para assegurar a transparência das entregas, o cumprimento dos prazos e a agilidade na resolução.	CDI/DPPIP	2026	Canva e ferramentas Microsoft.	Elaboração de documento de abertura, metodologia de acompanhamento, pílulas e reportes periódicos para a gestão.	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Apresentação, Termo de Abertura, Ata da DIREX, Planilha de acompanhamento, Status Report e a Pílula.	Governança
RC-CDI-2	Iniciar o mapeamento dos indicadores da CGB	As áreas ganharão uma unidade de tratamento de indicadores, que auxiliará no acompanhamento dos resultados.	CDI/DPPIP	2026	Forms, Bizagi, Canva e ferramentas Microsoft.	Por meio de entrevistas, reuniões e registros com a área.	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Formulários e mapa de indicadores	Governança
RC-CDI-3	Desenvolvimento do dashboard no power BI, incluindo a estruturação do layout	Para garantir que os dados sejam apresentados de forma intuitiva, facilitando a leitura imediata dos KPIs e otimizando a tomada de decisões.	CDI/DPPIP	2026	Power BI, Canva e Intranet/Sharepoint.	Através da criação de protótipos de telas, definição de paleta de cores/tipografia e aplicação de técnicas no Power BI.	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional).	Link do Dashboard publicado e funcional com o layout finalizado e homologado.	Governança

GLOSSÁRIO:
Status Report: Relatório de Acompanhamento KPI: *Key Performance Indicator* - Indicador-Chave de Desempenho
Dashboard: Painel de Controle Visual

Planejamento Executivo 2026

LEGENDA
PPA
METAS BR

IPREM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

OBJETIVO

DEO	AÇÃO ESTRATÉGICA	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOTA TÉCNICA	RESPONSÁVEL	CONCEITO	UNIDADE DE MEDIDA	POLARIZAÇÃO	VALOR CUMULATIVO	PRAZO	EVIDÊNCIA	PILAR
DEO 3.1	Programa de Sucessão iniciando pela CGB	Atualização de todos os manuais e fluxogramas existentes na área	A Coordenadoria de Gestão de Benefícios é responsável por atividades chave do IPREM, sendo de extrema importância que as informações/processos sejam documentadas para repasse de conhecimento.	CDI/DPPIP	O indicador mensura o índice de cumprimento do cronograma de atualização de manuais e fluxogramas das atividades da CGB, verificando se a documentação dos processos está vigente e alinhada às práticas operacionais atuais.	N/A	Binário (sim ou não)	N/A	2026	Manuais e fluxogramas	Governança

RESULTADOS-CHAVE

RC	O QUE SERÁ FEITO?	POR QUE SERÁ FEITO?	POR QUEM SERÁ FEITO?	QUANDO SERÁ FEITO?	ONDE SERÁ FEITO?	COMO SERÁ FEITO?	QUANTO VAI CUSTAR?	EVIDÊNCIA	PILAR
RC-CDI-4	Criação do plano de ação para manuais e fluxogramas existentes na CGB	O plano de ação servirá como roteiro para o mapeamento dos manuais e fluxogramas.	CDI/DPPIP	1º quadrimestre	Canva, GitMind, Planner e Excel	Execução do plano de ação	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Plano de ação	Governança
RC-CDI-5	Manutenção dos manuais e fluxogramas	Garantir que a manutenção dos manuais e fluxogramas sejam realizados devidamente.	CDI/DPPIP	Anual	Bizagi, Word, Intranet	Encaminhar os manuais e fluxogramas que deverão ser atualizados e realizar o acompanhamento	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Manuais e fluxogramas atualizados e validados	Governança

Planejamento Executivo 2026

LEGENDA
⭐ PPA
$ METAS BR

IPREM – INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

OBJETIVO

DEO	AÇÃO ESTRATÉGICA	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOTA TÉCNICA	RESPONSÁVEL	CONCEITO	UNIDADE DE MEDIDA	POLARIZAÇÃO	VALOR CUMULATIVO	PRAZO	EVIDÊNCIA	PILAR
DEO 3.2	Implementação do Programa de Capacitação Contínua	• Consolidação do Plano (15%) • Criação de fluxo e alinhamentos (15%) • Painel gerencial mensal (60%) • Relatório final (10%)	No ano anterior o plano recebeu uma base de controle para consolidação dos cursos entregues e um painel gerencial final, em 2026 o plano de capacitação precisa da sua consolidação operacional e cultural dentro do organizacional do instituto, se tornando uma prática comum e reconhecida e naturalmente desenvolvida.	CAF	O indicador se baseia na completude de seus resultados chaves que juntos formam a estrutura de um processo consolidado dentro do núcleo de gestão de pessoas, ação que possibilita o levantamento das necessidades de recursos que serão necessários para a estruturação de um Plano de Capacitação mais efetivo, alinhamento estratégico com o orçamento sendo possível planejar a realização de cursos pagos e posicioná-los de maneira estratégica no instituto, e entender as necessidades das áreas.	Percentual (%)	Maior é melhor	Sim (ao longo do exercício)	Ciclo 2026 (Meta: 100%, todas as ações de melhorias implementadas)	Relatório conclusivo, com melhorias a serem adotadas, pontos que foram corrigidos e esboço completo do ciclo 2027.	Gestão de Pessoas

RESULTADOS-CHAVE

RC	O QUE SERÁ FEITO?	POR QUE SERÁ FEITO?	POR QUEM SERÁ FEITO?	QUANDO SERÁ FEITO?	ONDE SERÁ FEITO?	COMO SERÁ FEITO?	QUANTO VAI CUSTAR?	EVIDÊNCIA	PILAR
RC-CAF-1	Consolidação das sugestões dos cursos enviadas pelas áreas e comunicação do plano	Para que tenhamos o controle e a base do planejado	CAF/DGA/NGP	1º trimestre	Excel, Intranet, E-mail	Consolidação do plano	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Plano construído e ata	Gestão de Pessoas
RC-CAF-2	Criação de fluxo de procedimento para gerenciamento executivo do plano de capacitação	Para padronização do procedimento e controle das informações de forma agil	CAF/DGA/NGP	1º quadrimestre	Word, Canva, Bizagi	Estruturação e consolidação através de ITR (Instrução de Trabalho)	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Fluxo e ITR (Instrução de Trabalho)	Gestão de Pessoas
RC-CAF-3	Report mensal do desempenho do plano comparado ao realizado	Para garantir o comprometimento das áreas com o plano de desenvolvimento dos servidores, assegurando a padronização das competências técnicas necessárias para manter a qualidade e a eficiência do fluxo de trabalho em todas as áreas.	CAF/DGA/NGP	Mensalmente	Excel, Power Bi, E-mail	Por meio de painel gerencial	Salário dos colaboradores envolvidos (sem custo adicional)	Painel gerencial e o report	Gestão de Pessoas

GLOSSÁRIO:
DGA: Divisão de Gestão Administrativa Report: Reporte / Relatório
NGP: Núcleo de Gestão de Pessoas

DEFINIÇÃO DE PONTO FOCAL E SUPLENTE

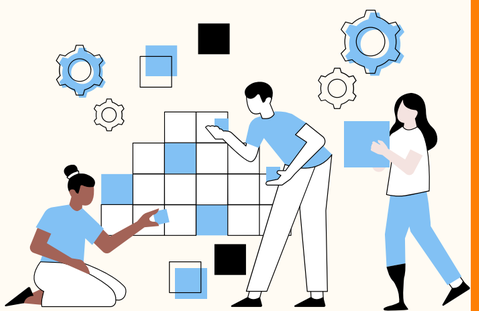
A definição de um ponto focal e seu respectivo suplente estabelece um canal direto de comunicação e garante a segurança operacional. Essa estrutura assegura a continuidade das atividades e a prontidão técnica em qualquer circunstância, eliminando gargalos e permitindo que o fluxo de trabalho e as trocas de informações permaneçam ininterruptos, independentemente de eventuais ausências ou imprevistos.

Papel do ponto focal:

- Atualizar dos dados periodicamente (status, percentuais, evidências e notas explicativas);
- Garantir a qualidade e a veracidade das informações;
- Identificar e comunicar riscos, desvios e planos de ação;
- Zelar pelo cumprimento do cronograma e alertar sobre potenciais atrasos/interdependências;
- Assegurar que notas explicativas e evidências sustentem as entregas realizadas.

Papel do suplente:

- Atuar como substituto em caso de ausência do ponto focal;
- Acompanhar o progresso das metas de forma contínua;
- Apoiar na atualização de status, quando necessário;
- Garantir que possui todas as permissões, logins e acessos aos materiais;
- Validar as informações inseridas para reduzir erros e assegurar a conformidade antes da entrega.



Orientações fundamentais

Cronograma de reporte:

- As metas devem ser atualizadas mensalmente, dentro do prazo informado no cronograma;
- Casos de dependência externa ou calendários de outros órgãos devem ser comunicados previamente à DPPIP (Divisão de Planejamento, Processos e Indicadores Previdenciários) para que o cronograma seja ajustado àquela realidade específica;
- A atualização mensal é obrigatória, mesmo que não haja avanço relevante;
- Evitar atualizações de última hora para permitir a 2ª verificação pelo suplente e ajustes eventuais.

Qualidade e comprovação:

- Toda entrega ou avanço percentual deve ser sustentado por um documento (PDF, print, relatório, link ou ata);
- A evidência deve comprovar exatamente o que foi declarado no status (não anexar arquivos genéricos).
- Nomear os arquivos de forma clara e padronizada para facilitar auditorias e consultas rápidas.

Notas explicativas:

- As notas devem ser objetivas e autoexplicativas. Qualquer pessoa (mesmo quem não é da área) deve entender o que foi feito;
- Caso a meta esteja abaixo do esperado (atraso ou "farol vermelho"), a nota deve obrigatoriamente explicar o motivo e o impacto;
- Não relate apenas "processos", foque no que foi entregue ou conquistado no mês (destacar os resultados é importante).

Riscos e planos de ação

- Comunicar riscos de atraso antes que eles se tornem problemas críticos;
- Se um indicador está fora do esperado, o reporte já deve vir acompanhado de uma sugestão de plano de ação ou data prevista de recuperação;
- Manter o "farol" (vermelho, amarelo, verde) condizente com a realidade da meta, evitando o "otimismo irreal".
- Identificar causas raiz, e não apenas sintomas, quando um risco for apontado.
- Sinalizar dependências externas (outras áreas, fornecedores, decisões) que possam comprometer a entrega.
- Revisar riscos recorrentes, evitando que o mesmo problema se repita sem tratamento efetivo.

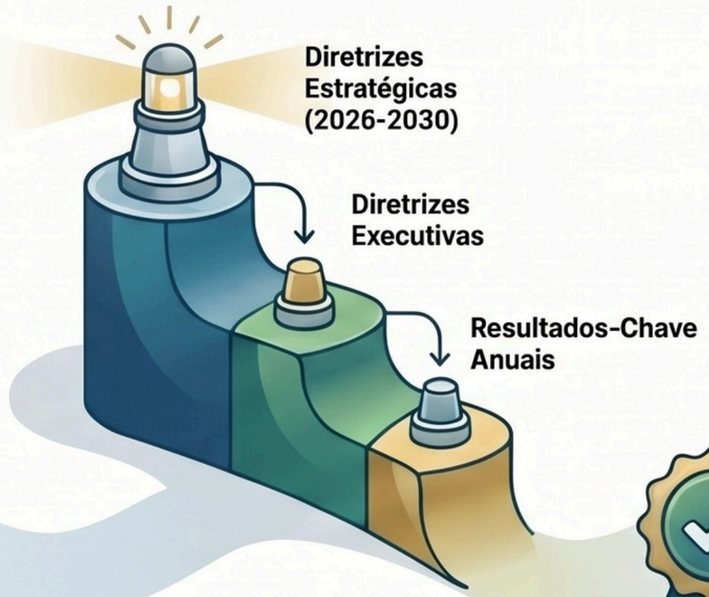


Mapa Estratégico IPREM: Ciclo 2026 - 2030

O IPREM consolidou suas metas institucionais para o período 2026 -2030, integrando o Plano Plurianual (PPA) e a Bonificação por Resultados (BR) através da metodologia OKR (*Objectives and Key Results* - Objetivos e resultados-chave) e análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças).

O Ciclo de Construção da Estratégia







Diagnóstico FOFA

Foi realizada uma pesquisa interna via Google Forms, baseada na matriz FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças), com a alta administração, e paralelamente a DPPIP (Divisão de Planejamento, Processos e Indicadores Previdenciários) analisou as metas do PPA (Plano Plurianual) para garantir sua incorporação ao Planejamento.

Metodologia OKR

As metas partem de Diretrizes Estratégicas (2026 - 2030) para Diretrizes Executivas e Resultados-chave anuais.

Governança e Aprovação Final

As metas foram aprovadas pela DIREX. Duas metas do PPA (Plano Plurianual) terão ajustes solicitados ao órgão responsável e, após retorno, todas serão encaminhadas ao Conselho Deliberativo.

Foco em Resultados e Controle



Metas BR (Bonificação por Resultados)

Foco prioritário na redução de fraudes e na centralização de indicadores previdenciários críticos.



Combate à Fraude

Verificação de bases para correto pagamento de proventos.

Painel Integrado

Centralização de indicadores operacionais e gerenciais da CGB.

Planejamento Estratégico e Executivo

31/08/2026

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO