

# Planejamento Estratégico



iPVV

Instituto de Previdência Social  
dos Servidores Públicos  
do Município de Vila Velha



PREFEITURA DE  
VILA VELHA



## **Equipe de Gestão do IPVV**

Caio Marcos Candido  
Diretor-Presidente

Reynaldo Luiz Fassarella  
Diretor Financeiro

Maria Margarete Martins  
Diretora de Benefícios

Patrícia Siqueira Nunes  
Diretora Administrativa

## **Entes Instituidores do RPPS Vila Velha**

Arnaldo Borgo Filho  
Prefeito Municipal

Oswaldo Maturano  
Presidente da CMVV

Caio Marcos Candido  
Diretor-Presidente do IPVV



## CONSELHO DELIBERATIVO DO RPPS VILA VELHA

<b>REPRESENTAÇÃO</b>	<b>MEMBROS EFETIVOS</b>	<b>MEMBROS SUPLENTE</b>
Presidente – Poder Executivo Municipal	Adinalva Maria da Silva Prates	Maria Margarete Paixão Sampaio
Membro – Poder Executivo Municipal	Rodrigo Magnago de Hollanda Cavalcante	Lorrana de Souza Assis
Membro – Poder Executivo Municipal	Túlio von Randow	Leonardo Nascimento
Membro – Poder Executivo Municipal	Ney Coimbra Flores Neto	Dione Breda da Silva
Membro – Poder Legislativo Municipal	Joel Rangel Pinto Junior	
Membro – Eleito Servidores Ativos do Poder Executivo	Arthur Agostini Pagotti	Alyne Neves Silva
Membro – Eleito Servidores Ativos do Poder Executivo	Janice Estela de Moraes Rodrigues	Tarciana Martins de Brito e Silva
Membro – Eleito Servidores Ativos do Poder Legislativo	Tania Mares Loureiro Martins	Rubia Ferreira da Conceição
Membro – Eleito Servidores Inativos	Adilson Alves Moreira	Andréa Cristina da Vitória

## CONSELHO FISCAL DO RPPS VILA VELHA

<b>REPRESENTAÇÃO</b>	<b>MEMBROS EFETIVOS</b>	<b>MEMBROS SUPLENTE</b>
Presidente – Poder Executivo Municipal	Laissa Nascimento Costa	Cleres Morosini Cupertino
Membro – Poder Executivo Municipal	Soraya Cristina Barros e B. Buarque	Felipe Marques Fonseca
Membro – Eleito Servidores Ativos	Augusto Cezar Dezan	Camila Rocha Campos Traspandini
Membro – Eleito Servidores Inativos	Suely Arantes Casagrande	Adriana Crist da Vitoria



# Índice

Apresentação -----	4
Introdução-----	6
O município de Vila Velha-----	7
Dos Entes Instituidores do RPPS Vila Velha e Seus Segurados -----	7
Poder Executivo Municipal-----	7
Poder Legislativo Municipal-----	7
Autarquia Previdenciária Municipal-----	8
Regime Próprio de Previdência Social – RPPS Vila Velha: Trajetória e Contexto Atual-----	8
Participação dos Segurados e Servidores -----	10
Metodologia -----	13
Criação do Grupo de Trabalho -----	13
Diagnóstico Situacional -----	13
Pesquisa de Opinião -----	14
Validação da proposta de Planejamento Estratégico-----	14
Elaboração final do Plano Estratégico -----	14
Aprovação e lançamento -----	14
Acompanhamento -----	15
Matriz de definição do Mapa de Stakeholders -----	15
Declarações Estratégicas-----	20
Mapa Estratégico -----	21
Diretrizes Estratégicas -----	22
IPVV COM VOCÊ -----	22
IPVV MAIS TRANSPARENTE -----	23
IPVV MAIS EFICIENTE -----	24
Acompanhamento-----	25
Monitoramento e Avaliação Periódica: -----	25
Instrumentos e Ferramentas de Gestão -----	25
Governança e Responsabilização -----	25
Avaliação de Resultados e Melhoria Contínua -----	26
Mapa Mental de Acompanhamento -----	26
Indicadores de Desempenho de Gestão-----	27

Grupo de Trabalho	28
Referências	30
Glossário	32
Estratégia	32
Metas	32
Missão	32
Objetivos Estratégicos	32
Políticas Públicas	32
Valores	33
Visão	33
Planejamento	33
Mapa Estratégico	33
Stakeholders	33
Benchmarking	34
Dashboards	34

## **Apresentação**

É com imensa satisfação que apresentamos o Plano Estratégico 2025/2029 do Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Vila Velha (IPVV).

Este documento estabelece um marco histórico na gestão do IPVV, por se tratar do primeiro processo formal de planejamento estratégico, elaborado de forma participativa pela Presidência, Diretoria Executiva e servidores, sob a supervisão da Secretaria Municipal de Planejamento (Sempla).

Nos anos anteriores, o IPVV estruturava suas ações com base em planos operacionais anuais. Agora, com este novo instrumento de gestão, o Instituto avança rumo a uma administração mais estratégica, integrada e orientada por resultados, fortalecendo sua missão de garantir segurança previdenciária e promover a sustentabilidade do regime próprio.

O Planejamento Estratégico integra as diretrizes do Programa Pró-Gestão RPPS, que incentiva a modernização e a governança corporativa dos Regimes Próprios de Previdência Social em todo o país.

Com este plano, o IPVV reafirma seu compromisso com a transparência, eficiência e valorização dos servidores públicos, construindo um futuro mais sólido e sustentável para o sistema previdenciário municipal.

Caio Marcos Candido  
Diretor-Presidente



## Introdução

As linhas mestras nas quais se baseou o Planejamento Estratégico do IPVV foram o Planejamento Estratégico da Prefeitura Municipal de Vila Velha para o quadriênio 2025/2029 e o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Programa Pró-Gestão) em suas três dimensões, que representam os pilares sobre os quais a modernização da gestão do RPPS Vila Velha se sustenta: Controle Interno, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

Foram aplicados formulários de diagnóstico junto a três públicos: servidores do IPVV, beneficiários (aposentados e pensionistas) e servidores ativos dos Entes Mantenedores (Prefeitura Municipal de Vila Velha e Câmara Municipal).

Dessa análise surgiram três **Diretrizes Estratégicas**:



### IPVV com Você

As pessoas no centro da prestação de serviços de qualidade pelo IPVV;



### IPVV + Transparente

O trabalho do IPVV conhecido e reconhecido pela sociedade;



### IPVV + Eficiente

A atuação eficiente do IPVV contribui diretamente para a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS Vila Velha.

Este plano tem como objetivo convidar cada partícipe à construção de um Sistema Previdenciário Municipal organizado, eficiente, transparente e solidário, além de integrar a Dimensão Governança Corporativa do **Programa Pró-Gestão RPPS**, voltado à certificação e modernização da gestão previdenciária.

## **O município de Vila Velha**

O município de Vila Velha pertence à Região Metropolitana da Grande Vitória e está localizado na região central do Estado do Espírito Santo, a 12 Km ao sul de Vitória, capital do Estado, apresentando uma extensão territorial de 210,225 km<sup>2</sup>.

Em 2024, a população de Vila Velha foi estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 502.899 habitantes, o que faz do município o segundo mais populoso do Estado do Espírito Santo.

A Administração Pública Municipal é formada pelos órgãos da administração direta, Prefeitura Municipal e suas vinte e cinco Secretarias, e a administração indireta, cuja única autarquia é o Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município – IPVV.



## **Dos Entes Instituidores do RPPS Vila Velha e Seus Segurados**

### **Poder Executivo Municipal**

O quadro da administração direta municipal é composto por cerca de onze mil servidores, entre efetivos, comissionados, temporários, cedidos, aposentados e pensionistas. Destacam-se, entre eles, os servidores efetivos e os segurados aposentados e pensionistas vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) de Vila Velha.

### **Poder Legislativo Municipal**

O Legislativo Municipal conta com servidores efetivos, comissionados e segurados, aposentados e pensionistas, vinculados ao RPPS Vila Velha.

## **Autarquia Previdenciária Municipal**

O IPVV conta com servidores efetivos, assegurados pelo próprio RPPS Vila Velha, além de servidores comissionados, cedidos e contratados.



## **Regime Próprio de Previdência Social – RPPS Vila Velha: Trajetória e Contexto Atual**

O Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Vila Velha (IPVV) é uma Autarquia Especial com personalidade jurídica de direito público interno e autonomia administrativa, financeira e patrimonial, com tempo de duração indeterminado, sendo o gestor único do Regime Próprio de Previdência Social do Município de Vila Velha (RPPS Vila Velha).



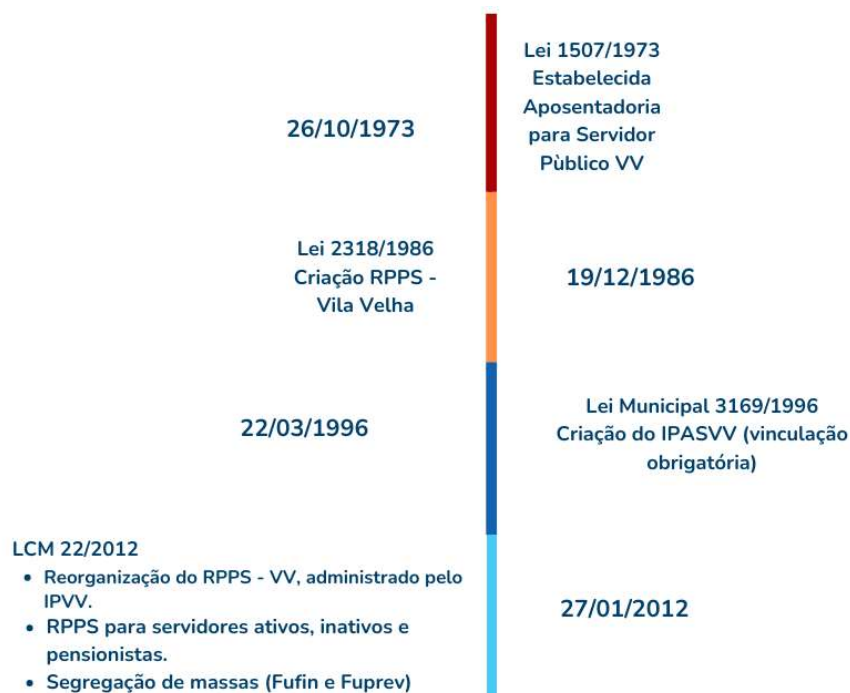
A concessão de aposentadorias aos servidores públicos municipais de Vila Velha foi implantada por meio da Lei Municipal nº 1.507, de 26/10/1973. Posteriormente, a Lei Municipal nº 2.318, de 19/12/1986, estabeleceu a

concessão do benefício de pensão por morte aos dependentes dos servidores públicos municipais. Nessa data, então, restou implementado o RPPS Vila Velha, cujas atividades administrativas eram realizadas diretamente pelo Setor de Recursos Humanos da Administração Pública Municipal.

Por meio da Lei Municipal nº 3.169, de 22/03/1996, foi criado o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vila Velha (IPASVVE), cujo art. 49 estabeleceu como segurados com vinculação obrigatória ao RPPS Vila Velha os servidores públicos efetivos do município, os servidores da Câmara Municipal, das Autarquias e Fundações Públicas, inclusive os “aposentados pelo cofre municipal”.

Atualmente o Sistema Previdenciário Municipal se encontra estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 022, de 30/01/2012, estando nela definida a segregação de massas, com a constituição de dois fundos distintos: o Fundo Financeiro (Fufin), para servidores efetivos admitidos até 31/12/2003; e o Fundo Previdenciário (Fuprev), para servidores efetivos cujo ingresso tenha se dado a partir de 01/01/2004.

Em 31/12/2024 o IPVV mantinha ativos 2.685 benefícios previdenciários, sendo 2.133 aposentadorias e 552 pensões por morte, que englobavam um dispêndio anual total de R\$136.365.637,51. Destes, R\$114.683.226,71 com o pagamento de proventos de aposentadorias e R\$21.682.410,80 com o pagamento de pensões por morte.



## Participação dos Segurados e Servidores

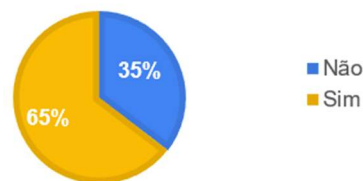
Com vistas à construção de um Instituto de Previdência eficiente, transparente, com equilíbrio financeiro e atuarial, na formulação do Plano Estratégico o IPVV buscou a participação dos seus servidores, dos beneficiários e de seus segurados ativos, por meio de questionários, em que procurou identificar as áreas de sua atuação em que se deveria envidar maiores esforços para sua evolução.

A pesquisa realizada, com a utilização de formulários online, ocorreu entre os dias 29/08/2025 e 15/09/2025.

Em relação aos segurados os principais pontos levantados foram:

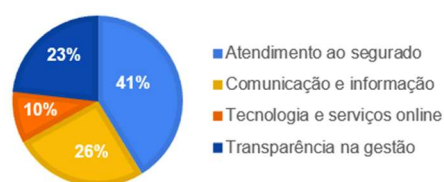
- ✓ A maioria participaria de reuniões com o IPVV, com preferência por reuniões *online* (64,60%), principalmente em razão da dificuldade de deslocamento, em face da idade avançada ou de moléstias que dificultam o deslocamento.

VOCÊ PARTICIPARIA DE REUNIÕES OU EVENTOS ONLINE PARA DISCUTIR MELHORIAS NO INSTITUTO?



- ✓ 41% dos participantes da pesquisa identificaram o atendimento ao segurado como a área mais valorizada, seguida de comunicação (25,73%) e transparência na gestão (23,18%). Tecnologia e serviços online, apesar de menos mencionados (9,85%), ainda representam um aspecto relevante, indicando a necessidade de investimento contínuo em soluções digitais.

QUAL ÁREA VOCÊ CONSIDERA MAIS IMPORTANTE?



- ✓ Os temas que mais foram citados nos comentários e sugestões:
  - Atendimento humanizado, ágil e respeitoso;

- Necessidade de melhoria na comunicação, com sugestão de uso de e-mail, mensagens pelo WhatsApp e no site;
- Incremento na utilização de instrumentos para a realização de prova de vida *online*;
- Dificuldade de acesso a relatórios e prestações de contas;
- Pedido de realização de palestras, cursos e orientações sobre aposentadoria;
- Orientação sobre requisitos para a aposentadoria, tempo de contribuição e documentação necessária;
- Solicitação de mais atividades sociais, culturais e de lazer;
- Solicitação de capacitação digital para idosos.

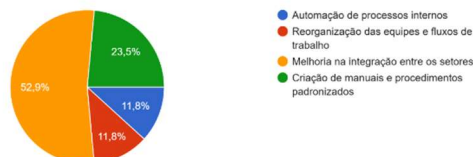
A riqueza da informação colhida na pesquisa proporcionou ao IPVV a possibilidade de identificar os objetivos e ações que devem compor seu Plano Estratégico.

A partir da análise dos pontos indicados vê-se que, em muitos casos, a divulgação de instrumentos já disponíveis no IPVV poderia mitigar as necessidades apontadas.

Em outra vertente da pesquisa encaminhada aos servidores do IPVV, com vistas à melhoria da administração do órgão, foi alcançado o seguinte diagnóstico:

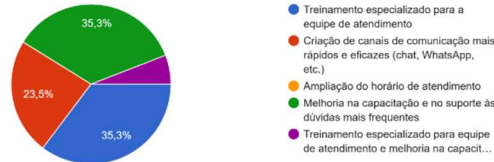
- ✓ 52,9% dos participantes indicam que a integração entre as diversas áreas da estrutura administrativa contribuiria substancialmente para a melhoria dos processos de trabalhos do IPVV. A criação de manuais e procedimentos padronizados (23,5%), com reorganização dos fluxos de trabalho (11,8%) e sua automação (11,8%), completam o diagnóstico realizado.

O que você considera ser a ação mais importante para melhorar a eficiência nos processos internos do IPVV?  
17 respostas



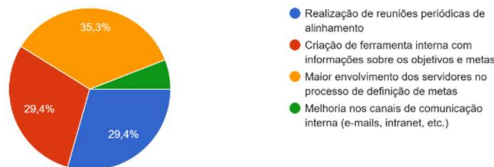
- ✓ Em relação ao atendimento aos segurados foi identificada a necessidade de ações de capacitação e treinamento dos servidores da equipe de atendimento, em especial, nas dúvidas mais frequentes e recorrentes.

Que ações podem ser adotadas para melhorar o atendimento aos segurados do RPPS?  
17 respostas



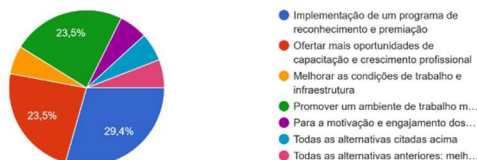
- ✓ Na identificação da garantia de que os servidores tenham clareza quanto aos objetivos do IPVV restou apontada a necessidade de maior envolvimento dos servidores na definição das metas institucionais (35,3%), a realização de reuniões periódicas de alinhamento (29,4%) e a criação de *dashboards* de acompanhamento de objetivos e metas institucionais (29,4%).

Qual ação seria mais eficaz para garantir que os servidores do IPVV tenham clareza sobre os objetivos da instituição?  
17 respostas



- ✓ No tocante à motivação e engajamento dos servidores foram identificadas as seguintes ações: programa de reconhecimento e premiação (29,4%), maior oferta de capacitação e crescimento profissional (23,5%) e melhorias no ambiente de trabalho (23,5%).

Qual é a ação mais importante para aumentar a motivação e o engajamento dos servidores do IPVV?  
17 respostas



## Metodologia

A metodologia adotada para o desenvolvimento e a implementação deste plano está estruturada em uma linha do tempo clara e progressiva, dividida em fases essenciais que guiam a organização, desde o diagnóstico inicial até o acompanhamento contínuo dos resultados.



A seguir, cada fase demonstrada é detalhada garantindo a organização, a clareza e o comprometimento de todas as partes envolvidas.

### Criação do Grupo de Trabalho

Por meio da Portaria-E nº 022/2025, publicada no Diário Oficial do município, foi instituído o Grupo de Trabalho para elaboração do Planejamento Estratégico.

### Diagnóstico Situacional

Nessa fase inicial, realizou-se o levantamento e análise documental do IPVV e de dados, bem como dos documentos que foram suas linhas mestras: o

Planejamento Estratégico da Prefeitura Municipal de Vila Velha, para o quadriênio 2025/2029, e o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Programa Pró-Gestão).

### **Pesquisa de Opinião**

Nessa etapa, o intuito foi ouvir os atores envolvidos na atuação do IPVV sobre suas percepções, necessidades e expectativas, oportunizando a identificação dos temas prioritários e das ações que se entendiam ser essenciais para o alcance dos resultados esperados.

### **Validação da proposta de Planejamento Estratégico**

Esse evento foi realizado com a participação da Diretoria Executiva, de servidores do IPVV, de conselheiros e de representantes dos segurados, com o objetivo de complementar e validar as informações estratégicas elaboradas pelo Grupo de Trabalho.



### **Elaboração final do Plano Estratégico**

Após validação pelos Entes Mantenedores do RPPS Vila Velha passou-se à fase de redação do documento definidor do Plano Estratégico do IPVV.

### **Aprovação e lançamento**

Com a validação do conteúdo do Plano Estratégico foi realizado o seu lançamento público, com ampla divulgação.

## Acompanhamento

Essa fase envolve o monitoramento regular da execução, verificando o progresso das ações estratégicas, assegurando que o planejado esteja sendo implementado de forma eficaz.

## Matriz de definição do Mapa de Stakeholders

O mapa de stakeholders é uma ferramenta para o desenvolvimento do planejamento estratégico de qualquer instituição. Por meio dessa ferramenta visual, o Grupo de Trabalho foi capaz de identificar e entender as particularidades de cada parte interessada no trabalho do IPVV, e assim garantir que as expectativas e necessidades de todos sejam contempladas da melhor maneira possível.

Stakeholders são as pessoas, órgãos ou instituições que possam influenciar de alguma forma nos resultados buscados pelo IPVV. Logo, devem ser criadas estratégias para buscar a melhor forma de participação de cada um deles.

Para a identificação das ações a serem adotadas em relação a cada stakeholder foi definida a seguinte Matriz de Influência e Interesse:

MATRIZ DE INFLUÊNCIA E INTERESSE		
Influência	Interesse	O que fazer
Baixa	Baixo	<b>Apenas Monitore.</b> São <i>stakeholders</i> que tendem a influenciar e se interessar pouco pela organização.
Baixa	Alto	<b>Manter informado.</b> São <i>stakeholders</i> que se interessam muito pela organização, mas não têm poder.
Alta	Baixo	<b>Manter Satisfeito.</b> São <i>stakeholders</i> que é necessário fazer esforços concretos para mantê-los satisfeitos. Esses públicos têm poder e o nível de interesse deles pode mudar rapidamente se não ficarem satisfeitos.
Alta	Alto	<b>Gerencie de Perto.</b> São <i>stakeholders</i> prioritários que têm poder e interesse na organização e podem ajudar a mesma.

Após análise das diversas pessoas, órgãos e instituições que se relacionam com o IPVV, restou definido e detalhado o Mapa de Stakeholders, ferramenta de apoio à definição do Planejamento Estratégico:

IT	Classificação	Stakeholders	Influência	Interesse	O que fazer
1	Interno	Aposentados e Pensionistas	Alta	Alto	Gerencie de Perto
2	Externo	Câmara Municipal	Alta	Alto	Gerencie de Perto
3	Interno	Conselho Deliberativo	Alta	Alto	Gerencie de Perto
4	Interno	Conselho Fiscal	Alta	Alto	Gerencie de Perto
5	Externo	Conselhos	Baixa	Baixo	Apenas Monitore
6	Externo	Corretoras e Distribuidoras	Baixa	Alto	Manter Informado
7	Externo	Defensoria Pública	Baixa	Baixo	Apenas Monitore
8	Externo	Escolas, Universidade e Institutos Técnicos	Baixa	Baixo	Apenas Monitore
9	Externo	Fornecedores	Alta	Baixo	Manter Satisfeito
10	Externo	Governo do Estado	Baixa	Baixo	Apenas Monitore
11	Externo	Governo Federal	Alta	Alto	Gerencie de Perto
12	Externo	Imprensa local e mídia em geral	Baixa	Baixo	Apenas Monitore
13	Externo	INSS	Alta	Alto	Gerencie de Perto
14	Externo	Instituições Financeiras	Baixa	Alto	Manter Informado
15	Externo	Ministério Público	Baixa	Alto	Manter Informado
16	Externo	Órgãos de fiscalização	Alta	Alto	Gerencie de Perto
17	Externo	População Local	Baixa	Baixo	Apenas Monitore
18	Externo	Prefeito	Alta	Alto	Gerencie de Perto
19	Externo	Prestadores de Serviço	Alta	Baixo	Manter Satisfeito
20	Externo	Secretários Municipais	Baixa	Alto	Manter Informado
21	Interno	Servidores Públicos do IPVV	Alta	Alto	Gerencie de Perto
22	Externo	Servidores Públicos Municipais	Alta	Alto	Gerencie de Perto
23	Externo	Sindicatos, Associações e Cooperativas	Baixa	Alto	Manter Informado
24	Externo	Tribunal de Contas do Espírito Santo	Alta	Alto	Gerencie de Perto
25	Externo	Vice Prefeito	Alta	Alto	Gerencie de Perto



# PLANO ESTRATÉGICO DO IPVV



## Declarações Estratégicas



### Missão

Gerir e assegurar, com eficiência e transparência, a concessão e manutenção dos direitos previdenciários dos segurados e seus dependentes, promovendo gestão responsável dos recursos, buscando garantir o equilíbrio atuarial do regime previdenciário.



### Visão de Futuro

Ser reconhecido como um instituto de excelência na gestão previdenciária, garantindo segurança, sustentabilidade e confiança para as gerações presentes e futuras.



### Valores

**Transparência** – Atuar com clareza e prestação de contas à sociedade.

**Responsabilidade** – Administrar recursos e benefícios com rigor técnico e compromisso social.

**Ética** – Respeitar princípios legais e morais em todas as ações.

**Eficiência** – Valorizar o segurado, oferecendo serviços ágeis, de forma humanizada, com o melhor custo/benefício.

**Sustentabilidade** – Garantir equilíbrio financeiro e atuarial, com visão de longo prazo.

## Mapa Estratégico

O mapa estratégico é uma representação visual que descreve como uma organização planeja atingir seus objetivos e cumprir sua missão.

O mapa ajuda a traduzir a visão e a estratégia da organização em objetivos concretos e interligados, facilitando a comunicação e o entendimento entre todos os níveis da organização.

# MAPA ESTRATÉGICO



### MISSÃO

Gerir e assegurar, com eficiência e transparência, a concessão e manutenção dos direitos previdenciários dos segurados e seus dependentes, promovendo gestão responsável dos recursos, buscando garantir o equilíbrio atuarial do regime previdenciário.



### VISÃO

Ser reconhecido como um instituto de excelência na gestão previdenciária, garantindo segurança, sustentabilidade e confiança para as gerações presentes e futuras.



### VALORES

Transparência  
Responsabilidade  
Ética  
Eficiência  
Sustentabilidade

# DIRETRIZES ESTRATÉGICAS



### IPVV com Você

As pessoas no centro da prestação de serviços de qualidade pelo IPVV.



### IPVV + Transparente

O trabalho do IPVV conhecido e reconhecido pela Sociedade.



### IPVV + Eficiente

O trabalho eficiente do IPVV resulta no equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS Vila Velha.

## Diretrizes Estratégicas

No plano, cada diretriz corresponde a um conjunto de dimensões, objetivos e ações que permitirão o acompanhamento transparente dos resultados e o fortalecimento da administração previdenciária municipal.

O Planejamento Estratégico do IPVV se estruturou a partir de três diretrizes estratégicas que englobam os principais desafios e prioridades do RPPS Vila Velha, quais sejam:



**IPVV com Você**

As pessoas no centro da prestação de serviços de qualidade pelo IPVV.

A diretriz **IPVV com Você** integra aspectos humanos, comunicacionais e de governança, articulando o cuidado com as pessoas, a transparência institucional e a eficiência administrativa, em consonância com os princípios do Programa Pró-Gestão.

DIMENSÕES ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES ESTRATÉGICAS
Conhecimento Previdenciário	Promover educação continuada para segurados e beneficiários, fortalecendo a cultura previdenciária e a compreensão dos direitos e deveres.	Instituir Programa de Educação Continuada para Segurados e Beneficiários
Comunicação Institucional	Aprimorar e diversificar os canais de comunicação, ampliando o alcance e o reconhecimento da marca IPVV, com informações acessíveis e linguagem clara para todos os públicos.	Ampliar a comunicação institucional
		Massificar a divulgação dos canais de Atendimento e Ouvidoria
Desenvolvimento e Valorização de Pessoas	Implementar um Sistema Integrado de Desenvolvimento e Valorização de Pessoas, vinculando um programa de capacitação contínua a um plano de cargos, carreiras e salários, para elevar a proficiência dos servidores do IPVV	Elaborar e encaminhar proposta legislativa Plano de Cargos e Salários para os Servidores Efetivos do IPVV
	Ser referência em experiência do segurado, oferecendo um atendimento preciso, ágil e empático em todos os pontos de contato.	Promover atendimento humanizado, desburocratizado e com priorização dos que dela necessitem.
	Promover Qualidade de Vida e Promoção à Saúde dos Segurados	Instituir o Programa de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde dos Segurados



## IPVV + Transparente

O trabalho do IPVV conhecido e reconhecido pela Sociedade.

A diretriz IPVV + Transparente reforça o compromisso do RPPS Vila Velha com a ética, transparência e eficiência na gestão pública, promovendo o controle, a comunicação aberta e a confiança social por meio da melhoria contínua dos processos e da ampla divulgação de suas ações.

DIMENSÕES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES ESTRATÉGICAS
Aperfeiçoamento da Gestão do RPPS Vila Velha	Alcançar a certificação Nível III do Pró-Gestão RPPS	Capacitar gestores, conselheiros e servidores, promovendo domínio técnico sobre os eixos de governança, controles e transparência exigidos pelo programa.
		Definir o Mapa, Dimensões, Objetivos e Ações Estratégicas do RPPS Vila Velha
		Implantar e padronizar políticas e procedimentos internos, abrangendo gestão administrativa, investimentos, benefícios e controle interno.
Diálogo com a Sociedade	Implementar Plano de Comunicação Institucional	Criar plano de comunicação social e institucional, com linguagem acessível e foco na divulgação de informações previdenciárias de interesse público.
Aperfeiçoamento dos Sistemas Operacionais e de Controle	Garantir a segurança, confidencialidade e integridade dos dados e informações	Capacitar servidores e gestores sobre boas práticas de segurança da informação, sigilo funcional e tratamento adequado de dados pessoais.
		Reorganizar a Política de Proteção e Privacidade de Dados do IPVV, definindo responsabilidades, fluxos e protocolos de segurança da informação.
	Ampliar a divulgação de informações do IPVV	Criar e implementar um programa de divulgação de informações institucionais do IPVV



## IPVV + Eficiente

O trabalho eficiente do IPVV resulta no equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS Vila Velha.

A diretriz IPVV + Eficiente representa o compromisso do RPPS Vila Velha com a qualidade, responsabilidade e sustentabilidade na gestão previdenciária, assegurando serviços eficientes, equilíbrio financeiro e uso racional dos recursos.

DIMENSÕES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES ESTRATÉGICAS
Melhoria do Serviço Prestado	Aprimorar a qualidade dos serviços previdenciários, garantindo atendimento ágil, eficiente e humanizado aos segurados	Estabelecer indicadores de desempenho administrativo, possibilitando o acompanhamento contínuo da eficiência e da qualidade dos serviços
Pagamento Regular dos Benefícios	Assegurar o pagamento dos benefícios previdenciários, com cadastros atualizados e controle permanente da folha de pagamentos.	Promover o Censo Previdenciário na modalidade digital
Otimização da Estrutura Organizacional	Aprimorar a estrutura organizacional do IPVV, promovendo integração de sistemas, adequação dos espaços e modernização dos processos administrativos.	Otimizar a estrutura organizacional
	Garantir a sustentabilidade financeira e atuarial do RPPS Vila Velha, com gestão responsável dos investimentos, equilíbrio das contas e conformidade normativa.	Acompanhar sistematicamente a gestão de ativos
		Adequar a normativa da Lei Complementar 022/2012 com os ditames da EC 103/2019
		Implementar uma estrutura de Gestão de Riscos.

## Acompanhamento

O acompanhamento do plano estratégico pode ser considerado uma etapa de suma importância para garantir que o Instituto de Previdência de Vila Velha permaneça no caminho certo, de forma a permitir os ajustes em tempo hábil, sempre que necessários. Essa prática permite alinhar as ações aos objetivos, otimizar recursos, aumentar a transparência sobre o desempenho, além de motivar a equipe com a visualização de progressos. Vejamos as principais formas de acompanhamento a serem realizadas:

### Monitoramento e Avaliação Periódica:

- **Reuniões de acompanhamento bimestrais:** realizadas pela Diretoria e coordenadores de áreas para revisar o andamento das ações.
- **Painel de controle (*dashboard*):** ferramenta digital para visualização em tempo real dos resultados e evolução dos indicadores.
- **Revisões semestrais do plano estratégico:** ajustes em metas e ações conforme resultados e mudanças de contexto.

### Instrumentos e Ferramentas de Gestão

- **Sistema de Gestão Estratégica:** para registro, atualização e acompanhamento das ações e indicadores.
- **Relatórios de auditoria interna:** para avaliar a aderência das ações às normas de controle interno e ao Programa Pró-Gestão.

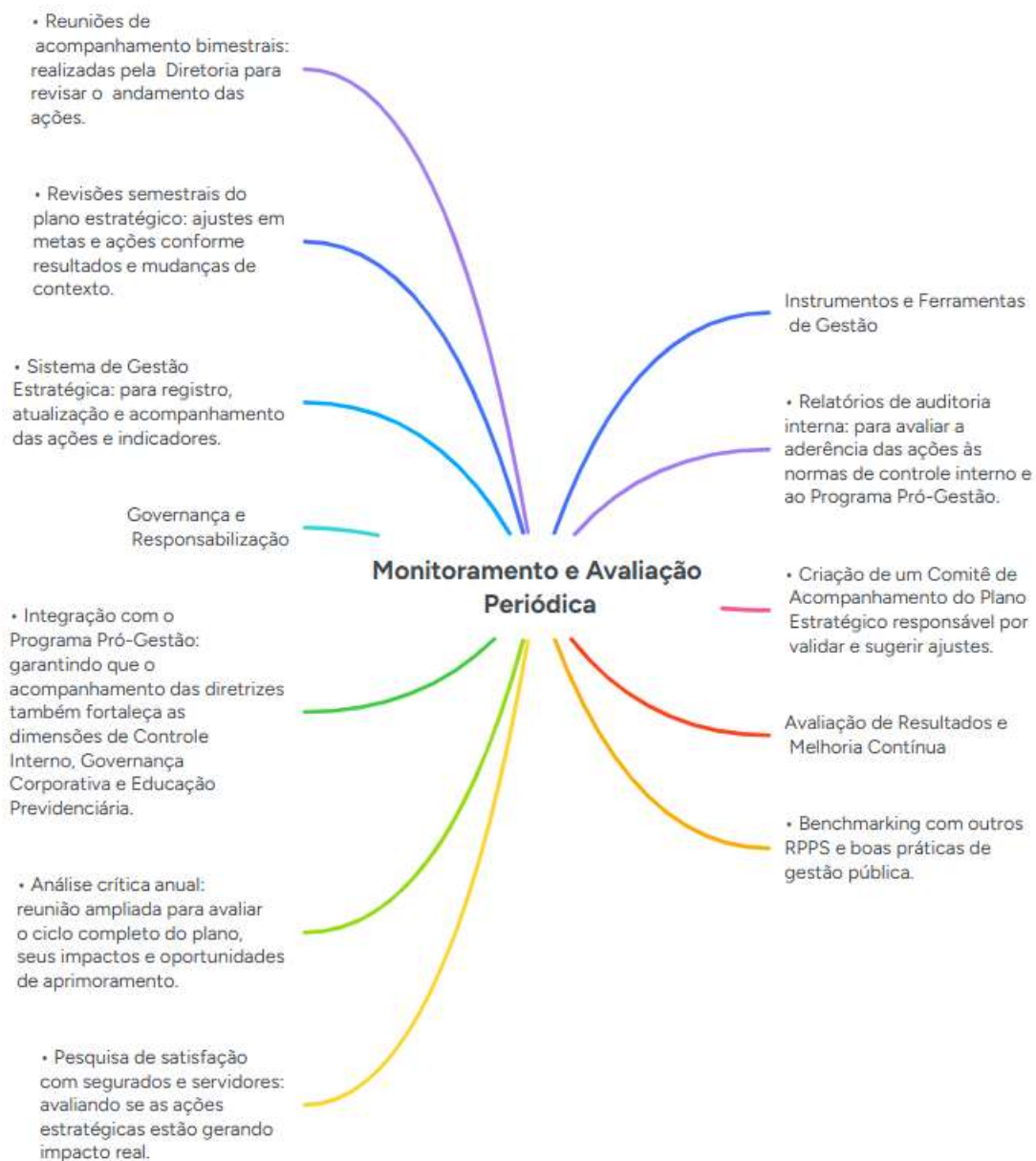
### Governança e Responsabilização

- **Criação de um Comitê de Acompanhamento do Plano Estratégico:** composto por representantes da Diretoria, Conselhos, Comitês e áreas técnicas, responsável por validar e sugerir ajustes.
- **Integração com o Programa Pró-Gestão:** garantindo que o acompanhamento das diretrizes também fortaleça as dimensões de Controle Interno, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

## Avaliação de Resultados e Melhoria Contínua

- **Análise crítica anual:** reunião ampliada para avaliar o ciclo completo do plano, seus impactos e oportunidades de aprimoramento.
- **Benchmarking com outros RPPS e boas práticas de gestão pública.**
- **Pesquisa de satisfação com segurados e servidores:** avaliando se as ações estratégicas estão gerando impacto real.

## Mapa Mental de Acompanhamento



## Indicadores de Desempenho de Gestão

Para o acompanhamento do desempenho e avaliação da gestão do RPPS Vila Velha foram definidos oito Indicadores de Desempenho de Gestão nos cinco principais processos de trabalho. São eles:

I – No processo de trabalho de atendimento ao público:

a) Índice de Qualidade de Atendimento Presencial.

II - No processo de trabalho relativo aos investimentos de recursos garantidores do RPPS Vila Velha:

a) Índice de Atingimento da Meta Atuarial dos Investimentos do RPPS; e

b) Identificação da Parcela da Contribuição Mensal Destinada a Investimentos.

III – No processo de trabalho relativo à Compensação Previdenciária:

a) Índice de Cadastramento de Processos no Sistema Comprev.

IV – No processo de trabalho de concessão de benefícios previdenciários:

a) Tempo Médio para Análise de Requerimentos de Benefícios; e

b) Percentual de Aposentadorias Concedidas em Relação ao Total de Ativos.

V – No processo de trabalho relativo à avaliação atuarial:

a) Índice de Cobertura do RPPS; e

b) Índice de Cobertura da Amortização do Déficit Atuarial.

## **Grupo de Trabalho**

Caio Marcos Candido  
Diretor-Presidente

Reynaldo Luiz Fassarella  
Diretor Financeiro

Maria Margarete Martins  
Diretora de Benefícios

Patrícia Siqueira Nunes  
Diretora Administrativa

Mariana Paiva Magnago Lopes  
Coordenadora

Rubia Ferreira da Conceição  
Membro (Sempla)

Jacqueline Ribeiro de Menezes  
Membro

Iago Luís Alves Novaes  
Membro

Viviane Laiber Almeida  
Membro



## Referências

Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação. Guia de Monitoramento e Avaliação da Estratégia do MGI. 1ª EDIÇÃO - OUT/2023

Dostler, Peter. Gestão da Estratégia com o Uso do BSC. ENAP. Brasília, 2015.

Kaplan, R. S.; Norton, D. P. Mapas estratégicos – Balanced Scorecard: Convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Editoria Campus, Rio de Janeiro, 2004

Lobato, David M. Administração Estratégica. Rio de Janeiro. Editoração Ed Ltda, 2000.

Vila Velha. Portaria-E nº 022/2025

Vila Velha. Secretaria Municipal de Planejamento. Plano Estratégico 2025-2029. 2025.



## **Glossário**

### **Estratégia**

É um conjunto de ações escolhidas para serem realizadas por uma organização, definidas de acordo com uma situação particular, criando uma posição exclusiva e valiosa.

### **Metas**

São declarações específicas e mensuráveis que descrevem o que você deseja alcançar em um período específico. Elas são resultados específicos que você pretende atingir num determinado período. As metas são a expressão quantificável de seus objetivos e ajudam a criar um senso de urgência e foco.

### **Missão**

Corresponde ao enunciado do papel que a organização pretende desenvolver em torno do seu negócio. É o objetivo da atuação da organização. É a sua razão de ser.

### **Objetivos Estratégicos**

São metas que uma organização estabelece para alcançar em um período de tempo definido, como parte de sua estratégia global e direcionadores, que ajudam a orientar as ações e decisões da organização e devem estar alinhados com a missão, visão e valores da empresa.

### **Políticas Públicas**

São os princípios e práticas determinantes do processo decisório e da concentração dos esforços nos propósitos da organização e servem de guia para estabelecer direção aos gestores e subordinados.

## **Valores**

São os princípios que orientam a vida das organizações. Os valores servem para orientar o processo decisório e o comportamento dos servidores. São determinantes da cultura e do clima organizacional.

## **Visão**

É a explicitação do que se visualiza para a organização no futuro. Pode funcionar como um "sonho" ou como um "desafio estratégico", que tem por objetivo fazer os servidores se moverem nessa direção, mesmo sem a presença dos líderes, criando um comprometimento do corpo funcional.

## **Planejamento**

É o ato ou efeito de planejar, ou seja, o processo de estabelecer um conjunto de ações coordenadas para atingir objetivos específicos. Planejar é a capacidade de fazer escolhas e direcionar as unidades para o futuro desejado, a partir das ferramentas disponíveis. Para que o planejamento seja bem-sucedido é importante diagnosticar, monitorar, corrigir e avaliar as escolhas. O planejamento pode ser definido como:

## **Mapa Estratégico**

É uma ferramenta visual que ajuda a comunicar a estratégia da empresa, assim como processos e sistemas que vão ajudar a implementar essa estratégia. O mapa estratégico oferece uma representação visual dos objetivos mais importantes da empresa e das áreas e pessoas envolvidas em fazer com que sejam alcançados, bem como uma visão clara de como o trabalho dos colaboradores está vinculado aos objetivos da empresa, para que possam atuar de maneira alinhada e colaborativa – todos juntos para atingir as metas.

## **Stakeholders**

São todas as partes interessadas em uma organização, projeto ou iniciativa, que podem ser afetadas por ela ou influenciar suas ações.

## **Benchmarking**

Processo de aprender com os outros. Envolve a comparação do seu próprio desempenho ou método com o de outras operações comparáveis.

## **Dashboards**

Ferramenta de gerenciamento visual que exhibe dados e métricas importantes em um único local, como gráficos, tabelas e mapas, para facilitar o acompanhamento, análise e tomada de decisões estratégicas.