



# 2025

---

# RELATÓRIO DE GESTÃO

✉ [ipremresponde@prefeitura.sp.gov.br](mailto:ipremresponde@prefeitura.sp.gov.br)

🌐 <https://prefeitura.sp.gov.br/web/iprem>

# GESTÃO INSTITUCIONAL

## **Prefeito**

Ricardo Nunes

## **Secretário Municipal da Fazenda**

Luis Felipe Vidal Arellano

## **IPREM**

## **Superintendente**

Márcia Regina Ungarette

## **Chefe de Gabinete**

Ana Paula Rezzutti Rossi Figueiredo

## **Coordenadoria de Administração e Finanças**

Marlane Reis Xavier

## **Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional**

Adriana Nepomuceno Guido

## **Coordenadoria de Gestão de Benefícios**

Fabiana Nunes de Almeida

## **Coordenadoria de Gestão de Investimentos**

Valéria Aparecida Catossi Madeira

## **Divisão de Gestão de Risco e Controle Interno**

Ana Paula Rezzutti Rossi Figueiredo

## **Assessoria Técnica Previdenciária**

Silvia Moretti

# CARTA DA SUPERINTENDENTE

Em 2025, o IPREM consolidou importantes avanços na modernização da gestão previdenciária e na melhoria dos serviços prestados aos segurados. Ao longo do ano, foram fortalecidas iniciativas já implementadas, como a ampliação do módulo de concessão de aposentadorias para todas as unidades de Recursos Humanos da Administração Direta, a manutenção do prazo médio de 25 dias para implantação da pensão por morte – que já chegou a 180 dias em anos anteriores –, a realização da prova de vida por cruzamento de dados com o CADPREV/MPS e a segregação das folhas de ativos e aposentados.

Essas ações deram continuidade a um processo estruturado de melhoria contínua, com foco no fortalecimento das metas estratégicas, incluindo o equacionamento do déficit atuarial. Como resultado, o Município de São Paulo alcançou, em 2025 o melhor desempenho de sua história no Índice de Situação Previdenciária (ISP), apurado pelo Ministério da Previdência, obtendo nota “B” – o mais alto patamar já registrado desde a criação do RPPS municipal.

O compromisso com a governança foi reafirmado pelo desempenho no Pró-Gestão RPPS, no qual o Instituto mantém o Nível III de aderência, certificado pelo Instituto ICQ Brasil, em uma escala que vai até o Nível IV, demonstrando a adoção de práticas exemplares de gestão previdenciária, com fortalecimento dos controles internos, da governança corporativa e da educação previdenciária. Além disso, o IPREM renovou, pela quarta vez consecutiva, o Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) administrativo, consolidando sua regularidade institucional e a adoção contínua de boas práticas.

Fortalecer nossa estrutura administrativa e antecipar os desafios futuros é a garantia de que o IPREM continue avançando com solidez e responsabilidade.

Este relatório apresenta as ações realizadas, os resultados alcançados e os principais desafios identificados, além de definir objetivos, indicadores e metas que orientarão o Instituto nos próximos anos, reafirmando o compromisso com a excelência na gestão previdenciária e a qualidade dos serviços prestados aos segurados.

# SUMÁRIO

Institucional	<b>5</b>
Estrutura Organizacional	<b>7</b>
Governança Corporativa e Sustentabilidade	<b>10</b>
Painel de Desempenho Institucional	<b>12</b>
Modernização	<b>21</b>
Mural de Conquistas	<b>24</b>
Eventos e Conexões Institucionais	<b>27</b>
Estratégias e Perspectivas	<b>32</b>

# INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Gestão consolida os resultados, avanços e o desempenho do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo (IPREM) ao longo do exercício de 2025. Este documento reflete o compromisso contínuo do Instituto com a sustentabilidade previdenciária e a segurança dos servidores municipais.

## HISTÓRIA DO IPREM

### ORIGEM E CRIAÇÃO (1905 - 1909)

A previdência municipal de São Paulo nasceu da necessidade de amparar as famílias dos servidores públicos. O projeto foi idealizado pelo vereador Pedro Augusto Gomes Cardim, em 1905, e oficializado pela Lei nº 1.236, de 11 de setembro de 1909, que instituiu o Montepio Municipal de São Paulo.

### DESENVOLVIMENTO E EXPANSÃO (1930 - 1970)

Mesmo enfrentando crises econômicas globais e mudanças políticas nas décadas de 30 e 40, o Montepio manteve um crescimento acelerado. Durante anos, sua administração funcionou junto à estrutura da Prefeitura, ocupando diversas sedes no centro da cidade, como o prédio do Tesouro do Estado e o Edifício Conde Prates.

### A SEDE DEFINITIVA (1974)

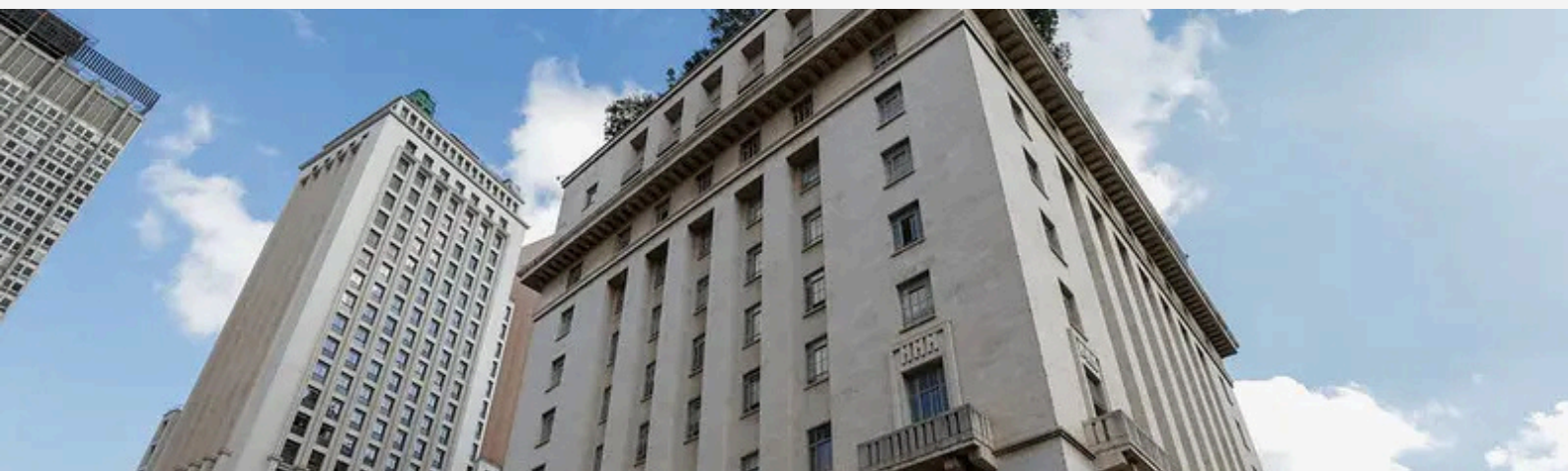
Em 1974, por meio da Lei nº 8.164, a Prefeitura doou um terreno na Avenida Zaki Narchi para a construção de uma sede própria. O edifício foi concluído em 1977, durante a gestão de Olavo Setúbal, e recebeu o nome de Edifício Pedro Augusto Gomes Cardim, em homenagem ao seu idealizador.

### DE MONTEPIO A IPREM (1980)

A consolidação institucional definitiva ocorreu com a Lei nº 9.157, de 1º de dezembro de 1980, que alterou a denominação de Montepio para Instituto de Previdência Municipal de São Paulo (IPREM). O órgão manteve sua natureza autárquica, modernizando seus serviços para melhor atender à população e aos servidores.

### GESTÃO UNIFICADA E REORGANIZAÇÃO (2005 - ATUALMENTE)

No ano de 2005, a Lei nº 13.973 promoveu o IPREM a órgão gestor da previdência municipal. Em 2021, após uma reorganização parcial dos órgãos da administração municipal, o IPREM passou a ser vinculado à Secretaria Municipal da Fazenda.





## MISSÃO

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



## VISÃO

“Ser a instituição de referência na gestão de sistemas previdenciários.”



# ESTRUTURA DE GESTÃO E FISCALIZAÇÃO

## CONSELHO DELIBERATIVO

O Conselho Deliberativo define as diretrizes estratégicas e monitora o desempenho da Previdência e o déficit atuarial. Atua como pilar de governança para garantir transparência e segurança, sem interferir na gestão operacional.

**Composição:** Quatro titulares eleitos e quatro indicados pelo Governo Municipal, com respectivos suplentes.

## CONSELHO FISCAL

Parte integrante do sistema de governança, o Conselho Fiscal atua como órgão de fiscalização independente. Atua fora da linha decisória e tem como objetivo examinar, acompanhar e fiscalizar a administração do RPPS no que tange aos deveres legais, controles internos e *compliance*, com regimento específico.

**Composição:** Três titulares eleitos e três indicados pelo Governo Municipal, com respectivos suplentes.

## COMITÊ DE INVESTIMENTOS

O Comitê tem por função auxiliar os gestores do RPPS na tomada de decisões referentes à alocação dos recursos para garantir o pagamento dos benefícios previdenciários. Os membros do Comitê têm de atender requisitos de qualificação, como certificações que comprovem, inclusive, conhecimento sobre o mercado financeiro.

**Composição:** Cinco membros, todos com certificação de entidades qualificadas e reconhecidas pelo Ministério da Previdência Social.

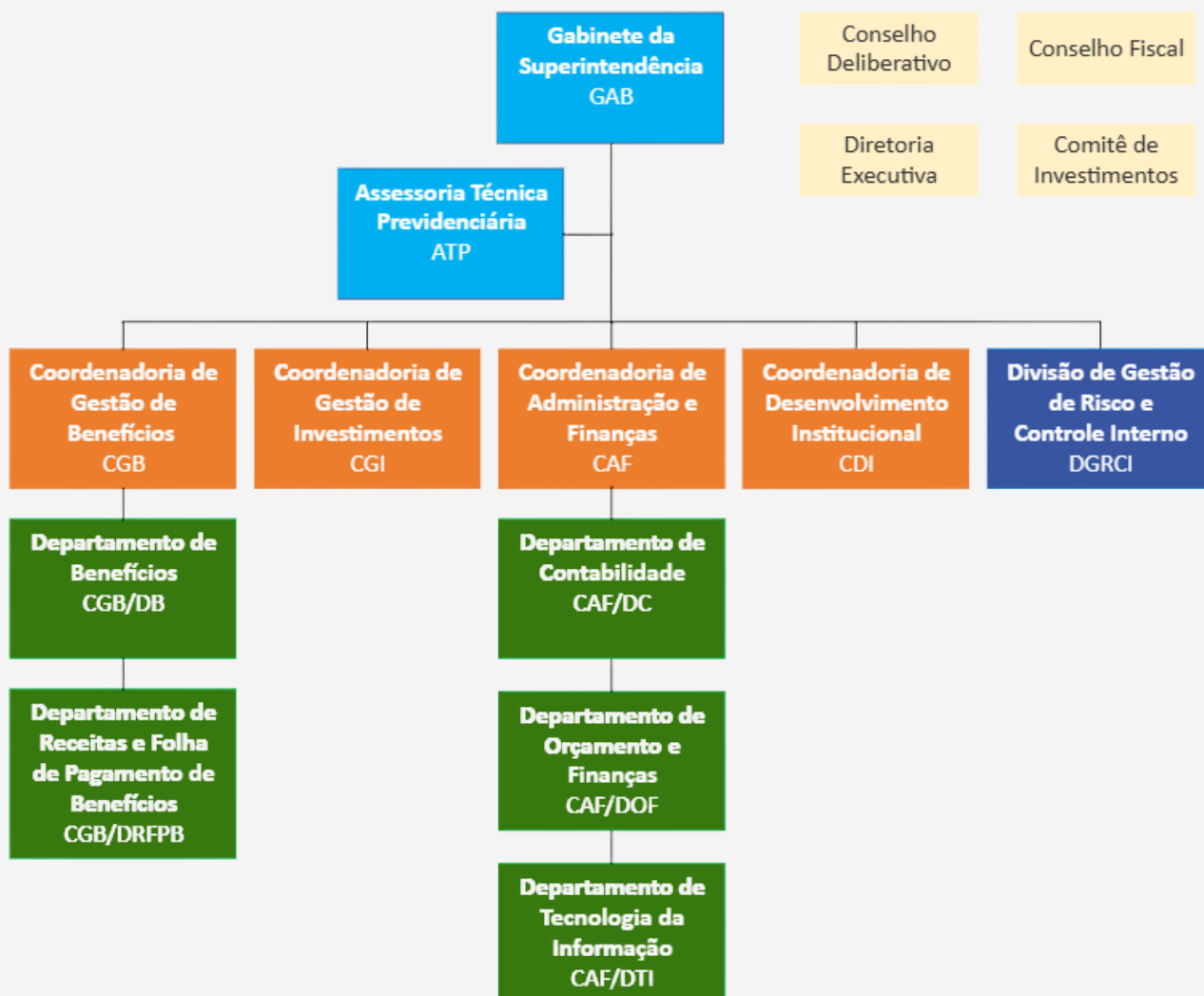
## DIRETORIA EXECUTIVA

Colegiado responsável por executar as políticas e diretrizes previdenciárias do Município de São Paulo, disseminar a cultura organizacional, proteger e valorizar o patrimônio, buscar o constante aprimoramento e traçar diretrizes estratégicas para o Instituto de Previdência do Município de São Paulo.

**Composição:** Superintendente, chefe de gabinete e quatro coordenadores. A maioria dos membros possuem certificação, conforme exigido pela legislação previdenciária.



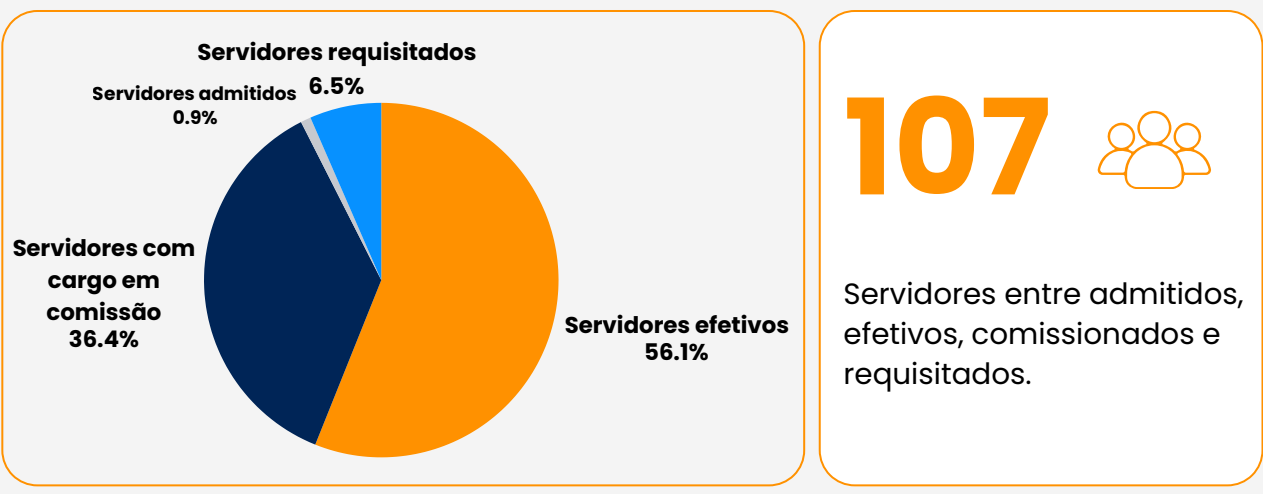
# ORGANOGRAMA



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



# PANORAMA GERAL DE SERVIDORES



SERVIDORES EFETIVOS	60
SERVIDORES EXCLUSIVAMENTE OCUPANTES DE CARGO EM COMISSÃO	39
SERVIDORES ADMITIDOS – LEI Nº 9.160/80	1
SERVIDORES REQUISITADOS	7

Fonte: Núcleo de Gestão de Pessoas – Extraído do sistema SIGPEC em dezembro de 2025

O quadro funcional do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo é composto por servidores admitidos, efetivos, comissionados e requisitados. Um avanço significativo na estrutura administrativa foi o ingresso dos primeiros analistas de previdência, cuja chegada representa o fortalecimento do corpo técnico e a consolidação de uma carreira voltada exclusivamente à excelência do Regime Próprio.



# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Planejamento Estratégico 2025 definiu as metas prioritárias do IPREM, com ênfase na melhoria contínua da administração previdenciária, visando fortalecer a governança e garantir a solidez necessária para o cumprimento dos deveres previdenciários por meio da excelência administrativa.



Reunião de Planejamento - Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional

O encerramento de 2025 registrou o alcance integral das metas propostas, consolidando um ciclo de entregas sólidas e de crescimento contínuo. As metas definidas para o ano não apenas foram atingidas, como, em grande parte, superadas, refletindo a efetividade das ações executadas e o alto nível de engajamento das equipes.

DEO 1

## COORDENADORIA DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS

DEO	Ação Estratégica	Meta do Indicador	Resultado-Chave:	Resultados Alcançados (Dezembro/2025):
DEO 1	Redução no tempo de inclusão do pagamento do benefício de pensão por morte.	Não ultrapassar o limite de 30% de processos não tratados no prazo de até 25 dias.	Automatização e alteração no fluxo de atividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DEO:</b> 0% de atrasos, com a totalidade das demandas tratadas em até 25 dias.</li> <li>• <b>RC:</b> 100% de conclusão.</li> </ul>

DEO 2

## COORDENADORIA DE GESTÃO DE INVESTIMENTOS

DEO	Ação Estratégica	Meta do Indicador	Resultados-Chave:	Resultados Alcançados (Dezembro/2025):
DEO 1	Tornar eficiente a alocação do investimento dos recursos da carteira do RPPS e garantir os benefícios dos segurados.	Intervalo entre 80% e 90% da taxa da meta atuarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratação de estudo de ALM;</li> <li>• Contratação de consultoria de investimentos;</li> <li>• Cursos de capacitação para a equipe da CGI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DEO:</b> FUNFIN 165,75% e FUNPREV 161,33%.</li> <li>• <b>RC:</b> 100% de conclusão (todos).</li> </ul>

DEO 3

## COORDENADORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

DEO	Ação Estratégica	Meta do Indicador	Resultados-Chave:	Resultados Alcançados (Dezembro/2025):
DEO 1	Executar ações de melhoria previstas para o plano de capacitação do IPREM de 2025.	Realizar ajustes no Plano de Capacitação, considerando melhorias nos processos de desenvolvimento (SEI, comunicação e relatórios de acompanhamento), garantindo a entrega efetiva dos certificados dos cursos realizados até dezembro/2025.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustes no Plano de Capacitação;</li> <li>• Base de controle e relatório gerencial;</li> <li>• Criação do procedimento para registro dos certificados via SEI! e reunião informativa com líderes;</li> <li>• Plano de capacitação para os APREVs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DEO:</b> 100% atingido.</li> <li>• <b>RC:</b> 100% de conclusão (todos).</li> </ul>

Fonte: Planejamento Estratégico  
Dezembro/2025

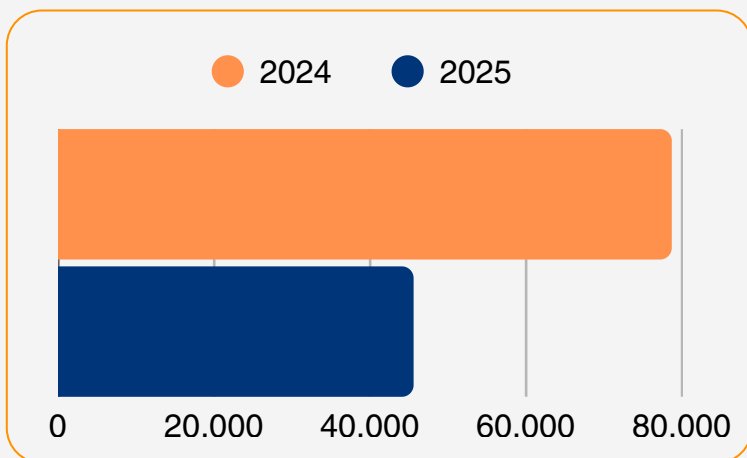




# ATENDIMENTOS

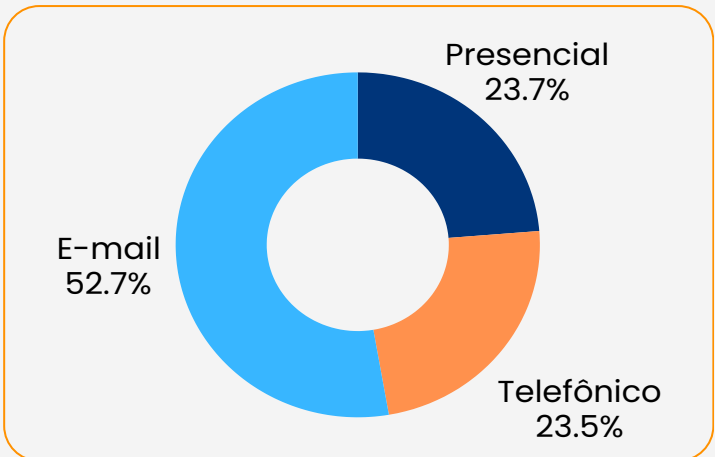
Em 2025, foram realizados **45.569 atendimentos**, redução de 42,1% em relação aos 78.677 registros em 2024, sendo:

**E-mail:** 24.031  
**Presencial:** 10.809  
**Telefônico:** 10.729



### Destaques do Atendimento

- 1º SEGUNDA VIA HOLERITE/ PORTAL DO SERVIDOR
- 2º ANTECIPAÇÃO DO 13º
- 3º ATUALIZAÇÃO CADASTRAL



# SITUAÇÃO ATUARIAL

O Quadro 1 e o Gráfico 1 apresentam a situação atuarial do **FUNPREV** e do **FUNFIN** em 31/12/2025.

Os ativos garantidores representam os recursos já acumulados, somados às receitas futuras de imposto destinadas ao FUNPREV. A reserva matemática expressa a diferença entre o total estimado de benefícios a pagar e o total estimado das contribuições previdenciárias esperadas de segurados, beneficiários e do ente. A compensação previdenciária indica valores a receber de outros regimes previdenciários. O resultado atuarial compara todos os ativos e obrigações.

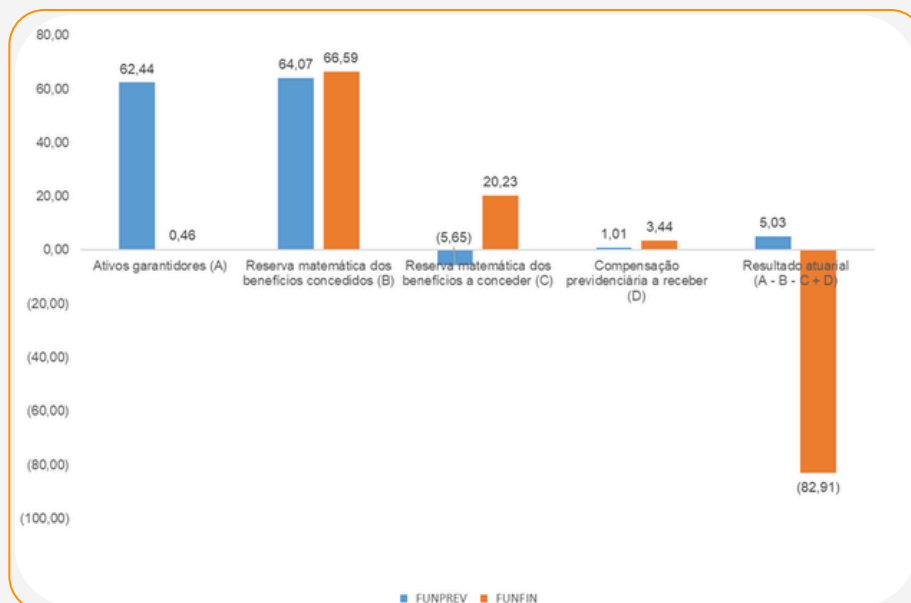
Em 2025, o **FUNPREV** apresentou **superávit** de **R\$ 5,03 bilhões**, enquanto o **FUNFIN** registrou **déficit** de **R\$ 82,91 bilhões**.

**Quadro 1 – Situação atuarial de cada fundo previdenciário na avaliação atuarial com data-base 31/12/2025 (em R\$ bilhões)**

RUBRICA	FUNDO	
	FUNPREV	FUNFIN
Ativos garantidores (A)	62,44	0,46
Reserva matemática dos benefícios concedidos (B)	64,07	66,59
Reserva matemática dos benefícios a conceder (C)	(5,65)	20,23
Compensação previdenciária a receber (D)	1,01	3,44
<b>Resultado atuarial (A - B - C + D)</b>	<b>5,03</b>	<b>(82,91)</b>

Fonte: Relatório da Avaliação Atuarial com data-base 31/12/2025.

**Gráfico 1 – Situação atuarial de cada fundo previdenciário na avaliação atuarial com data-base 31/12/2025 (em R\$ bilhões)**



Fonte: Relatório da Avaliação Atuarial com data-base 31/12/2025.

# RESULTADO PREVIDENCIÁRIO

As receitas previdenciárias incluem contribuições de servidores e do ente público, rendimentos de investimentos, compensação entre regimes e eventuais aportes do ente federativo. As despesas previdenciárias correspondem principalmente ao pagamento de aposentadorias, pensões e compensações previdenciárias. O resultado previdenciário é a diferença entre receitas e despesas do exercício.

No período analisado, o **FUNPREV** registrou receitas de R\$8,53 bilhões e despesas de R\$7,68 bilhões, gerando **superávit** de **R\$852,20 milhões**. O **FUNFIN** apresentou receitas de R\$6,28 bilhões e despesas de R\$6,24 bilhões, resultando em **superávit** de **R\$45,27 milhões**, próximo do equilíbrio financeiro.

Resultado previdenciário por tipo de fundo no exercício 2025

**R\$852,20 mi**

FUNPREV



**R\$45,27 mi**

FUNFIN



Fonte: Sistema de Orçamento e Finanças (SOF) - Boletim da Receita x Acompanhamento da Despesa Dezembro/2025

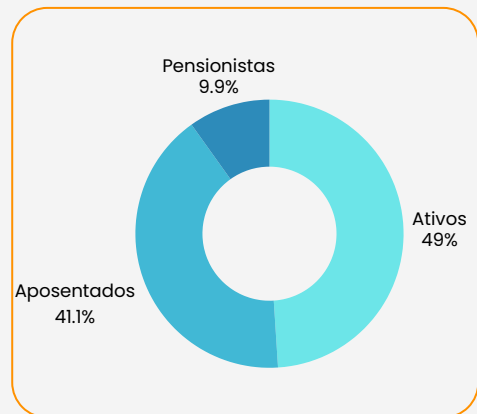
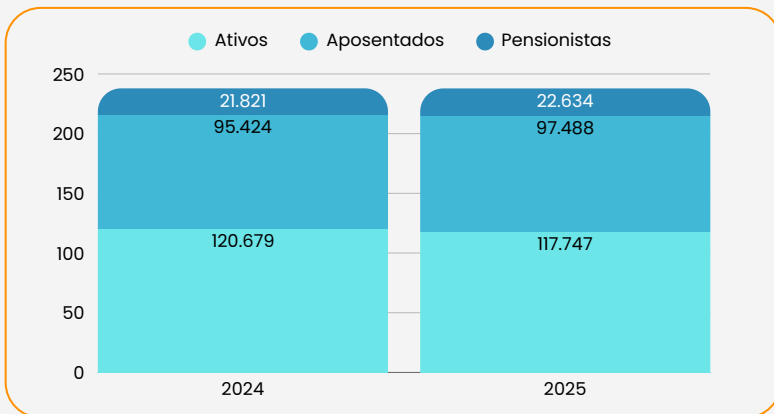




# NÚMEROS DE APOSENTADOS, PENSIONISTAS E SERVIDORES ATIVOS

O sistema previdenciário brasileiro fundamenta-se no princípio da solidariedade, formando um modelo coletivo de proteção social.

<p><b>117.747</b></p> <p>Ativos </p>	<p><b>97.488</b></p> <p>Aposentados </p>	<p><b>22.634</b></p> <p>Pensionistas </p>
--------------------------------------	--	---



Fonte: BERPPS - SP - Base 2025



## RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

### FUNFIN

#### PATRONAL

R\$3.869.513.186,77

#### ATIVOS

R\$1.538.158.670,34

#### APOSENTADOS

R\$734.365.944,68

#### PENSIONISTAS

R\$22.390.041,80

### FUNPREV

#### PATRONAL

R\$1.510.957.931,56

#### ATIVOS

R\$340.535.027,17

#### APOSENTADOS

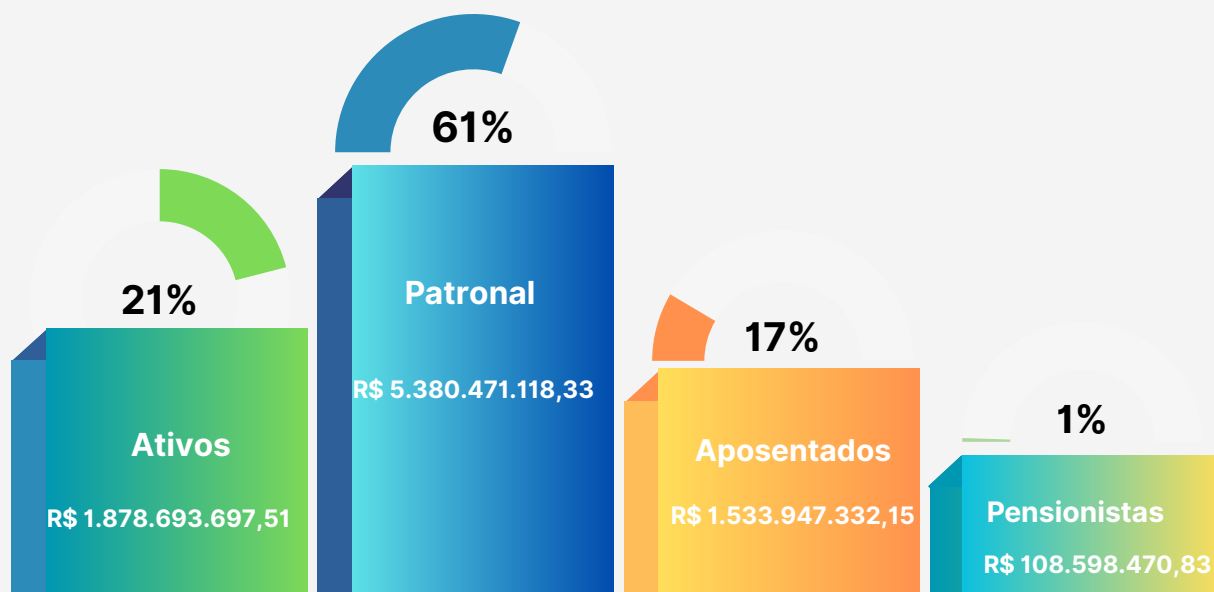
R\$799.581.387,47

#### PENSIONISTAS

R\$86.208.429,03

PAINEL DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

#### CONSOLIDADO CONTRIBUIÇÕES (FUNFIN + FUNPREV)



Fonte: BERPPS - SP - Base 2025

# APOSENTADORIAS

O módulo de Concessão de Aposentadorias encontra-se implantado na administração direta, **contabilizando mais de 2600 processos autuados**.

## 2.647

Autuações



## 19,31 Mil

Contagens de tempo

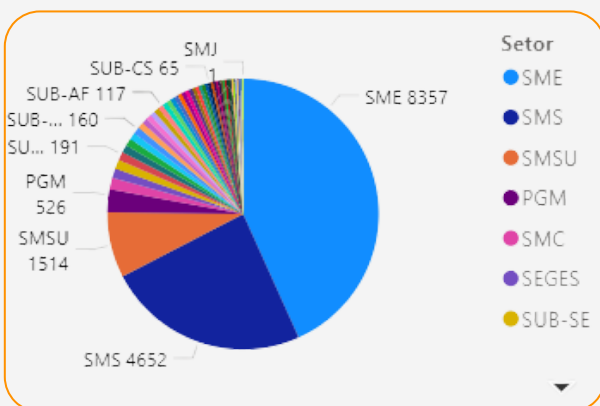


## 571

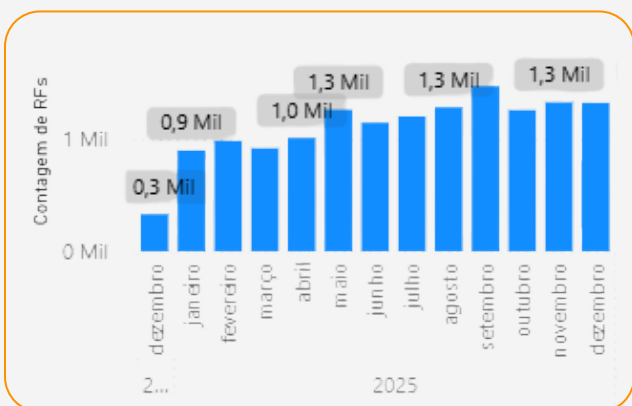
Publicações cadastradas



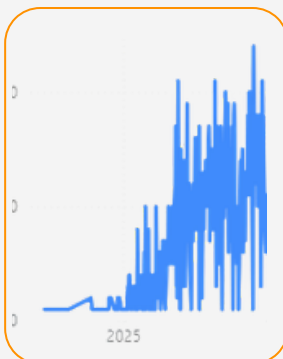
CONTAGENS DE TEMPO POR SETOR



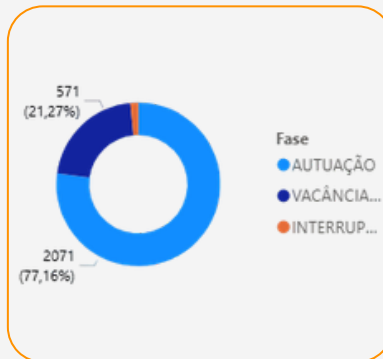
CONTAGENS POR MÊS



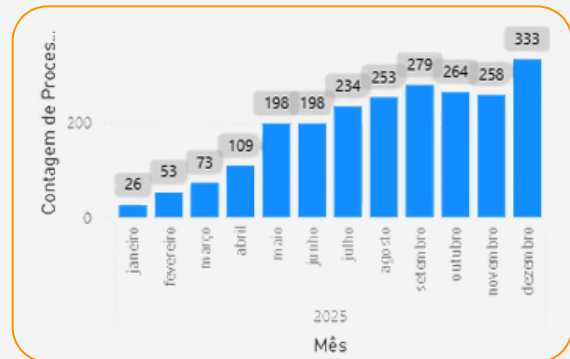
RITMO DE AUTUAÇÕES



STATUS DO PROCESSO



AUTUAÇÕES POR MÊS



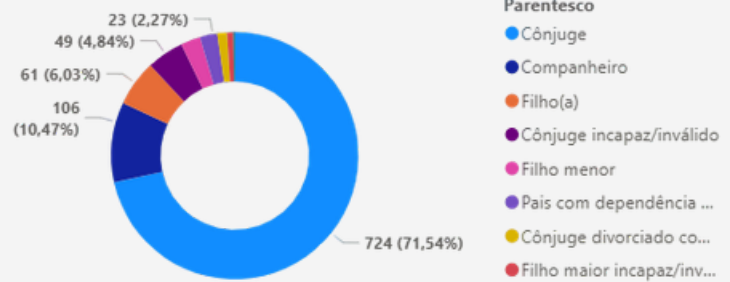
Fonte: Dashboard - Módulo de Concessão das Aposentadorias  
Dezembro/2025



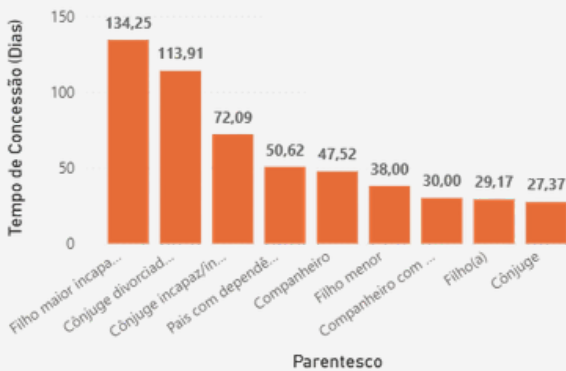
# PENSÕES

1.182

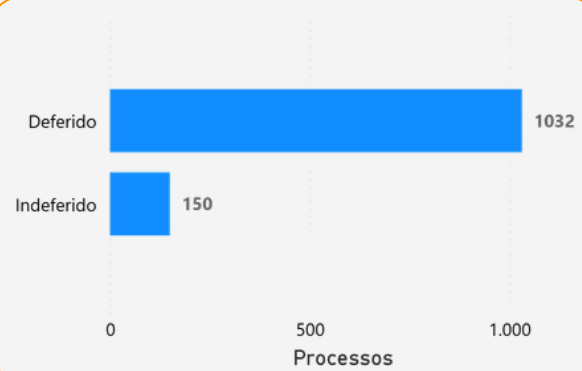
Processos de Concessão



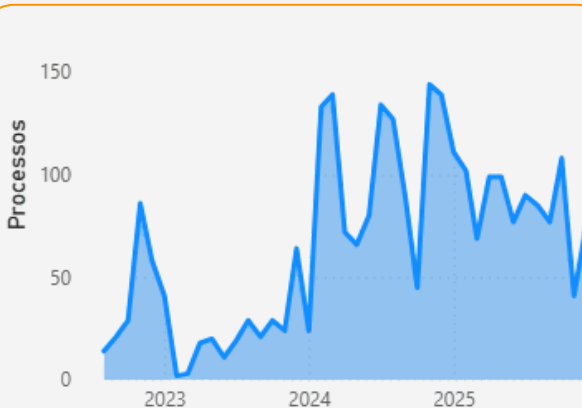
TEMPO MÉDIO DE CONCESSÃO POR PARENTESCO



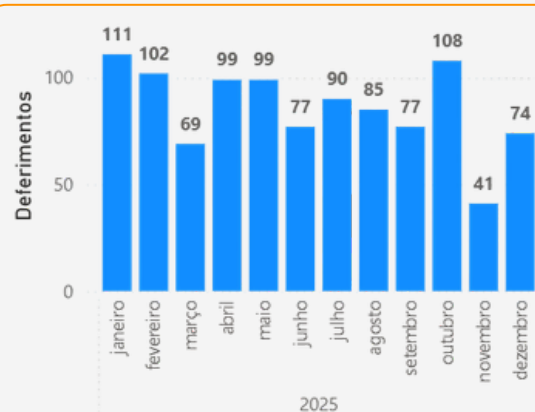
STATUS DA CONCESSÃO



DEFERIMENTOS POR MÊS E ANO



DEFERIMENTOS POR MÊS



Fonte: Dashboard - Concessão de Pensão  
Dezembro/2025

# APOSENTADORIAS E PENSÕES

## VALORES PAGOS 2025 (R\$)

### FUNFIN



### FUNPREV



Fonte: BERPPS - SP - Base 2025

# CAPACITAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A Coordenadoria de Administração e Finanças (CAF), responsável pela capacitação no Instituto, concluiu o ciclo de 2025 com a qualificação de **84** servidores e **364** cursos realizados.

No período, o plano de capacitação foi definido como meta estratégica da área, o que resultou no aprimoramento dos processos de monitoramento e gestão das ações formativas – a meta foi integralmente alcançada. Para 2026, a perspectiva é ampliar o portfólio de cursos e fortalecer, ainda mais, a efetividade do Plano de Capacitação.

**84**

Servidores certificados



**130**

Variedade de cursos

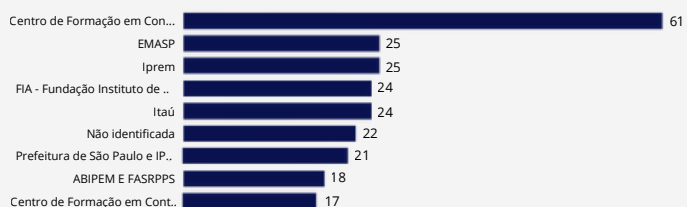


**364**

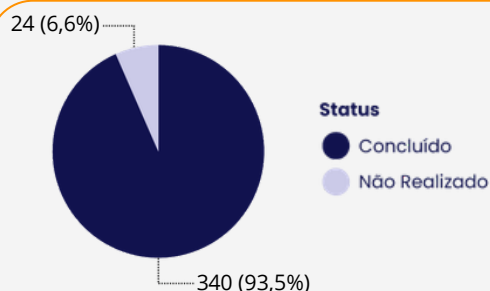
Total de cursos



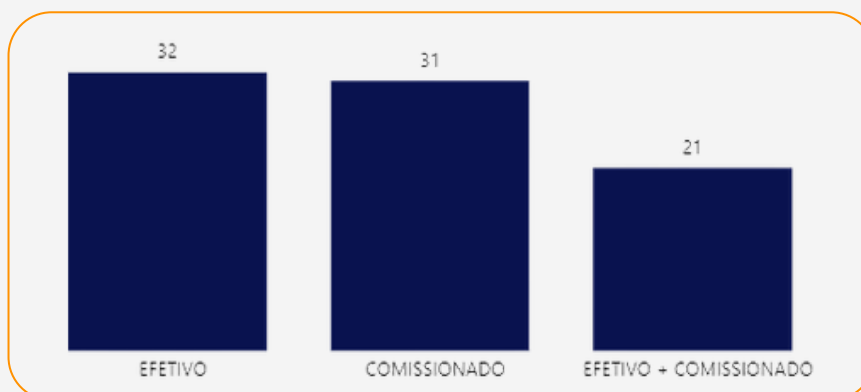
## INSTITUIÇÕES



## CONCLUSÕES INDIVIDUAIS



## COLABORADORES POR TIPOS DE CONTRATO



Fonte: Painel Gerencial - Plano de Capacitação  
Dezembro/2025

# PROJETOS E AVANÇOS TECNOLÓGICOS

## IMPLEMENTAÇÃO DA METODOLOGIA OBJETIVO E RESULTADOS-CHAVE

Como parte do processo de modernização, o IPREM adotou, em 2025, a metodologia de Objetivos e Resultados-Chave para a definição e gestão de metas institucionais. Essa abordagem estruturou a elaboração do Planejamento Executivo de 2025, alinhando sua execução às diretrizes estabelecidas no Planejamento Estratégico 2023–2027.

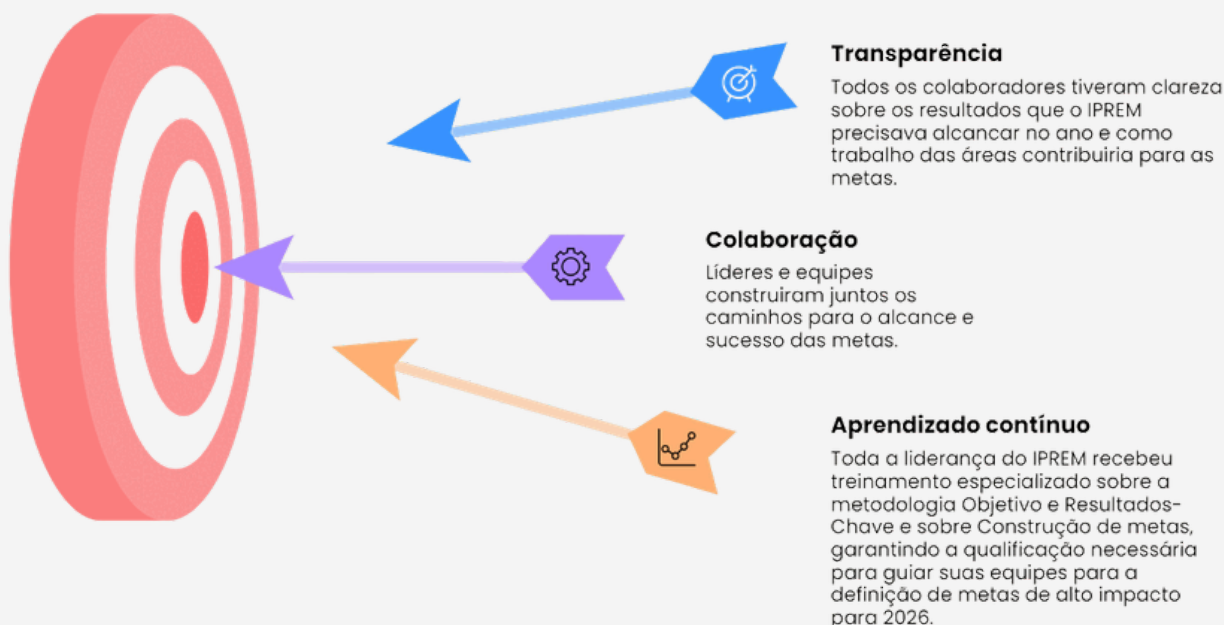
A implementação da metodologia tornou o planejamento da Autarquia mais ágil, colaborativo e orientado a resultados de alto impacto. Ao promover maior alinhamento entre lideranças e equipes, o modelo favoreceu a atuação integrada das áreas. Mais do que estabelecer indicadores, a abordagem incentivou os servidores a revisarem suas práticas de forma mais eficiente e inovadora, contribuindo para a melhoria contínua dos processos, o fortalecimento da cadeia de valor do Instituto e a qualificação do atendimento aos segurados.

## O QUE É A METODOLOGIA?

Uma das mais avançadas metodologias utilizadas no mundo, pois conecta trabalho diário à visão de futuro, dividindo-se em duas partes:

- **Objetivos:** Para onde queremos ir? (Metas inspiradoras e qualitativas);
- **Resultados-Chave:** Como chegaremos lá? (Indicadores numéricos e mensuráveis).

## PILARES DA MUDANÇA NO IPREM



# PROJETOS E AVANÇOS TECNOLÓGICOS

## PROJETO START PERFORMANCE

Aplicação da Fase 1 - Diagnósticos e Recomendações da Metodologia *Start Performance*, projeto criado e liderado pela Diretora de Planejamento, Processos e Indicadores Previdenciários do IPREM, Silvana Callefi, para mapeamento de oportunidades e implantação de melhoria contínua.

O Projeto *Start Performance* tem por objetivo dar mais visibilidade e apoio à Liderança Operacional, Gerencial, Executiva e Estratégica, por meio de ferramentas e práticas ágeis que auxiliam no planejamento e na tomada de decisão.

Os estudos do estado atual (*As Is*) e do estado desejado (*To Be*) das atividades da área proporcionam parâmetros e evidências para a implementação de soluções de forma efetiva.

A metodologia *Start Performance* considera dois pilares fundamentais de desenvolvimento – Processos e Pessoas –, com o propósito de agregar valor ao Instituto, tornando o ambiente mais colaborativo, produtivo, ágil e promissor.

O projeto *Start Performance* foi iniciado nas seguintes áreas do IPREM:

- Divisão de Aposentadoria;
- Divisão de Gestão da Base Cadastral;
- Divisão de Relacionamento Institucional – Equipe de Atendimento; e
- Núcleo de Gestão de Pessoas.

Na Divisão de Folha de Pagamento de Benefícios (DFPB), da Coordenadoria de Gestão de Benefícios (CGB), a Fase 1 – Diagnóstico e Recomendações foi concluída na íntegra.



# PROJETOS E AVANÇOS TECNOLÓGICOS

## IMPLEMENTAÇÃO DO NOVO MANUAL DE CREDENCIAMENTO DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

**Objetivo:** Implantar o novo procedimento institucional para credenciamento e renovação de prestadores responsáveis por gestão de recursos, administração fiduciária, distribuição e gestão de fundos. Com base na Portaria IPREM nº 08/2025, posteriormente complementada pela Portaria nº 13/2025, que ajustou requisitos técnicos para certificações.

**Resultado / Impacto:**

- Padronização e fortalecimento da governança na seleção de instituições financeiras.
- Maior segurança jurídica e técnica para contratações e supervisão de gestores externos.

**Status:** Concluído

- Início em janeiro/2025.
- Conclusão em fevereiro/2025.



## NOVO SISTEMA COMPREV

**Objetivo:** Automatizar procedimentos de solicitação, homologação, validação e assinatura das Certidões de Tempo de Contribuição (CTC) no âmbito do IPREM, substituindo fluxos manuais (e-mails e planilhas em Excel) por controles sistematizados, rastreabilidade e integração dos sistemas SIGPEC, ACESS e SEI.

**Ações:** Integração dos sistemas SIGPEC, ACESS e SEI com sincronização de dados funcionais e previdenciários. Implementação do envio de requerimento de aposentadoria e pensão. Módulo de relatórios para extração de dados de forma estruturada, facilitando a análise dos índices de Compensação Previdenciária. Validação estruturada, *checklist* e assinatura digital sequencial.

**Situação atual:** Embora ainda não esteja totalmente finalizado, o Novo Sistema COMPREV já conta com a entrega de módulos essenciais. A PRODAM está em fase final da criação do sistema, aguardando a entrega parcial de algumas funcionalidades. Ajustes estão sendo feitos para melhorar a eficiência e as demais funcionalidades estão em desenvolvimento com previsão de entrega total no ano de 2026.



## CENTRALIZAÇÃO DAS APOSENTADORIAS MÓDULO DE CONCESSÃO DE APOSENTADORIAS

**Objetivo e situação atual:** O módulo de Concessão de Aposentadorias encontra-se em fase de expansão gradativa passando por ajustes contínuos conforme as necessidades operacionais identificadas. No momento, o foco está direcionado à integração dos processos de autuação e à liberação progressiva de novas funcionalidades relacionadas ao cálculo de proventos, à concessão e à vacância.

O módulo de Concessão de Aposentadorias já está implantado na administração direta, contabilizando mais de 2600 processos autuados.

**Ações:** Entre as metas previstas, destacam-se:

### 1. Implantação do módulo no Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM).

Essa expansão permitirá uniformizar procedimentos e fortalecer a rastreabilidade das informações na Administração Indireta.

### 2. Avaliação do uso do módulo para os servidores oriundos do Serviço Funerário e da Autarquia Hospitalar Municipal.

A ampliação aguarda a recuperação do prontuário funcional no SIGPEC, etapa necessária para garantir a integridade dos dados de origem.

### 3. Estudos para implantação nos Hospitais Municipais (HMs) da Secretaria Municipal da Saúde.

O IPREM está analisando a viabilidade técnica e administrativa dessa expansão.

### 4. Desenvolvimento e implantação da automação das regras de:

- a. Aposentadoria por Incapacidade;
- b. Aposentadoria da Pessoa com Deficiência;
- c. Aposentadoria Especial por Efetiva Exposição a Agentes Químicos, Físicos e Biológicos Prejudiciais à Saúde.

Tais aprimoramentos representam avanço significativo na consolidação do SIGPEC como sistema estruturante da gestão previdenciária municipal.



## REESTRUTURAÇÃO DOS FLUXOS DE INVESTIMENTOS

**Objetivo:** Adequar as práticas de gestão de investimentos às atribuições redefinidas pelo Decreto nº 62.556/2023, com reorganização do fluxo interno, atualização de controles, relatórios e integração com as três divisões da Coordenadoria.

**Resultado / Impacto:**

- Maior eficiência e rastreabilidade em processos de alocação, monitoramento e governança.
- Melhoria da conformidade regulatória e atendimento aos órgãos de controle.

**Status:** Em andamento

- Início em março/2025.





# MURAL DE CONQUISTAS

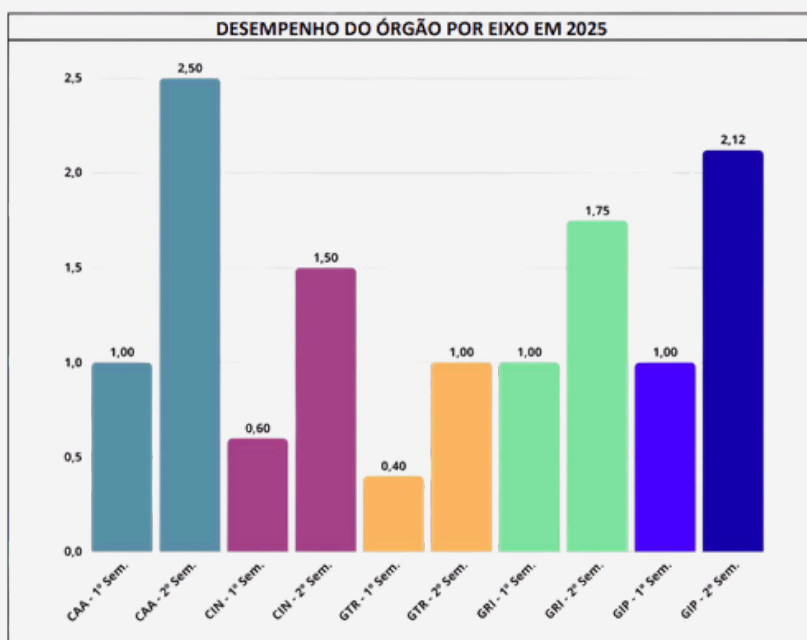
## PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS

### AVALIAÇÃO DO IM-PIBP:

Destaca-se que o IPREM obteve a nota 8,87 na última avaliação do Indicador de Maturidade do Programa de Integridade e Boas Práticas (IM-PIBP), que integra o Índice de Governança e Integridade (IGI) da CGM.



Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)



NÍVEL DE MATURIDADE ALCANÇADO

Com base na avaliação e comprovação de todos os Indicadores-Chaves de Desempenho (KPIs) exigidos em cada nível de maturidade, a Unidade atingiu o Nível de Maturidade: **INTEGRADO**.

# MURAL DE CONQUISTAS

## ÍNDICE DE SITUAÇÃO PREVIDENCIÁRIA - ISP

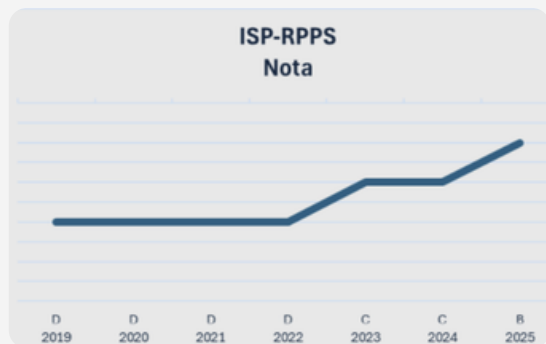
O **Índice de Situação Previdenciária (ISP-RPPS)** é um indicador avaliado anualmente pelo Departamento de Regimes dos Regimes Próprios de Previdência Social (DRPPS) da Secretaria de Regime Próprio e Complementar (SRPC), previsto no artigo 238 da Portaria MTP nº 1.467/2022, que tem por finalidade avaliar a qualidade da gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) dos entes federativos, bem como estimular sua melhoria contínua.

As informações utilizadas para a apuração do ISP-RPPS são relativas ao exercício anterior ao de sua divulgação, encaminhadas até a data-base estabelecida pela SRPC.

Para fins de cálculo e divulgação do ISP-RPPS, os regimes próprios são segregados em grupos, conforme seu porte, calculado pelas quantidades de segurados e beneficiários do RPPS, e subgrupos, de forma a retratar o grau de maturidade da sua massa.

Atualmente, o ISP-RPPS é formado por nove indicadores, distribuídos em três grupos/aspectos, com três indicadores cada, **Gestão e Transparência, Situação Financeira e Situação atuarial.**

Em dezembro de 2025 foi publicado o resultado final do ISP-RPPS 2025 no site do Ministério da Previdência Social (MPS) e o Município de São Paulo, classificado no grupo grande porte, obteve a **nota final B.**



A **nota de 2025** é a **maior obtida** pelo Município de São Paulo desde **2019**.

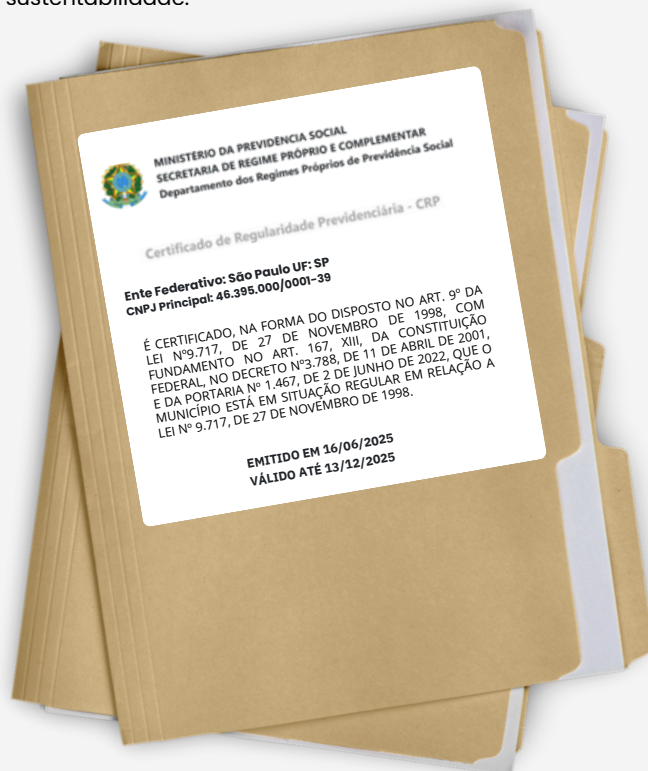
## CERTIFICADO DE REGULARIDADE PREVIDENCIÁRIA - CRP

O Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) é um documento instituído pelo Decreto nº 3.788, de 11 de abril de 2001, e fornecido pela Subsecretaria dos Regimes Próprios de Previdência Social (SRPPS) do Ministério da Previdência Social (MPS), que atesta o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, pelo Regime Próprio de Previdência Social.

Desde 2016, o Município de São Paulo possuía o CRP emitido pela via judicial, uma vez que as irregularidades observadas em relação à Lei nº 9.717/1998 e à vigente Portaria MTP nº 1.467/2022 estavam suspensas por determinação judicial, não representando impedimento à emissão do certificado, conforme dispõe o inciso IV do artigo 248 da Portaria MTP nº 1.467/2022.

Em 17/12/2024, o IPREM solicitou ao Ministério da Previdência Social (MPS) a conversão do CRP judicial do RPPS do Município de São Paulo em administrativo, tendo em vista que os critérios e exigências aplicáveis ao regime próprio e aos fundos previdenciários haviam sido regularizados. Desde então, o certificado é emitido administrativamente a cada seis meses e publicado no site do Instituto.

Em julho de 2025 houve a otimização nos critérios para emissão do CRP, passando de 25 para 22 requisitos. A conquista e manutenção do Certificado administrativo simbolizam uma grande vitória ao IPREM, além de possibilitar aumento na nota do índice de Situação Previdenciária (ISP) do RPPS do Município de São Paulo e tende a propiciar aos segurados e beneficiários um regime próprio com gestão direcionada ao seu fortalecimento e sustentabilidade.



# MURAL DE CONQUISTAS

## PRÓ-GESTÃO NÍVEL III



Em outubro de 2024, a Autarquia obteve a certificação do Pró-Gestão RPPS no nível III, tendo alcançado o cumprimento de 98% das 24 ações exigidas pelo programa. O certificado é válido até 20/10/2027. Em razão desse resultado, o IPREM passou a ser submetido à Auditoria de Supervisão obrigatória ao longo dos dois anos subsequentes. A primeira Auditoria de Supervisão foi realizada nos dias 6 e 7 de novembro de 2025 pelo Instituto de Certificação Qualidade Brasil (ICQ Brasil), ocasião em que a certificação obtida em 2024 foi renovada, conforme os critérios estabelecidos no Pró-Gestão. O percentual de atendimento dos requisitos em 98% e 23 ações atendidas foi mantido. A segunda auditoria de Supervisão está agendada para o final de 2026.

Atualmente, existem no País cerca de 2.100 RPPS, dos quais apenas 306, entre estados e municípios, possuem certificação do Pró-Gestão. O quadro a seguir apresenta a distribuição conforme classificação por níveis:

Pró-Gestão RPPS - Distribuição da Certificação Institucional dos RPPS por nível	
Nível de Acesso	
Nível I	128
Nível II	125
Nível III	32
Nível IV	20

A certificação institucional do Pró-Gestão RPPS assegura a melhoria da qualidade, governança e transparência na gestão dos serviços públicos, reforçando o compromisso com o patrimônio do servidor.



MURAL DE CONQUISTAS

# EVENTOS E CONEXÕES INSTITUCIONAIS

## MULHERES QUE TRANSFORMAM

Em celebração ao Dia Internacional da Mulher, o IPREM promoveu o evento *Mulheres que Transformam: Desafios e Conquistas das Mulheres no Setor Público*, no dia 12 de março de 2025.

Realizado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), no Largo de São Francisco, o encontro reuniu três mulheres com trajetórias distintas na vida pública, que inspiraram a plateia de forma igualmente marcante.



## II SEMINÁRIO DE LONGEVIDADE

No dia 30 de abril, o IPREM realizou a segunda edição do Seminário de Longevidade, evento direcionado ao público sênior e aberto a todos os munícipes que buscam conhecimento sobre o tema.

Os mais de 130 participantes assistiram na sede da UMAPAZ, no Parque do Ibirapuera, palestras sobre Arteterapia e Envelhecimento Saudável.



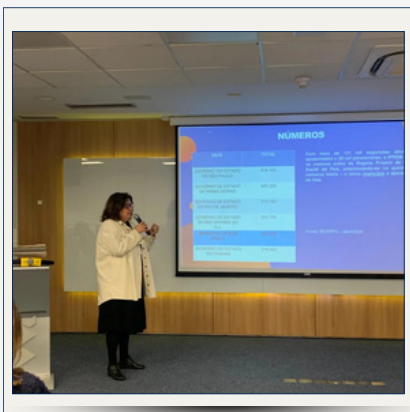
# EVENTOS E CONEXÕES INSTITUCIONAIS

## 20 ANOS DA LEI 13.973: AVANÇOS E DESAFIOS

No dia 18 de junho, o IPREM celebrou os 20 anos da Lei 13.973, um marco para a Previdência na cidade de São Paulo.

Realizado no auditório do Banco do Brasil, o evento **“Avanços e Desafios: 20 anos da Lei 13.973”** discutiu a evolução previdenciária, conquistas e as dificuldades enfrentadas nas últimas duas décadas. A abertura ficou por conta do Corpo Musical da Guarda Civil Metropolitana de São Paulo, com interpretações do hino nacional e músicas clássicas que remetem à cidade.

Com palestras que abordaram a história e realizações do Instituto, ministradas pela Superintendente Márcia Regina Ungarete e pela servidora Zilda Petrucci, e outras que apresentaram um panorama da previdência na capital paulista, conduzidas por Sylvio Eugenio e Ugo Gabriel, da PREVCOM, e com falas dos Chefes de Gabinete do IPREM, Marcelo Akyama, e da Secretaria da Fazenda, Evandro Luis Freire, o evento proporcionou uma manhã de reflexão e aprendizado.



## CIRCUITO BB RPPS 2025

O Circuito BB RPPS foi uma série de eventos itinerantes promovida pelo Banco do Brasil e pela BB Asset, focada na capacitação, gestão previdenciária e investimentos para os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) no Brasil. No dia 13 de maio, a etapa do evento aconteceu em Cotia/SP, sendo realizado com apoio da Cotiaprev em sua sede, incluindo palestras técnicas, debates e experiências sobre o futuro da previdência pública.



# EVENTOS E CONEXÕES INSTITUCIONAIS

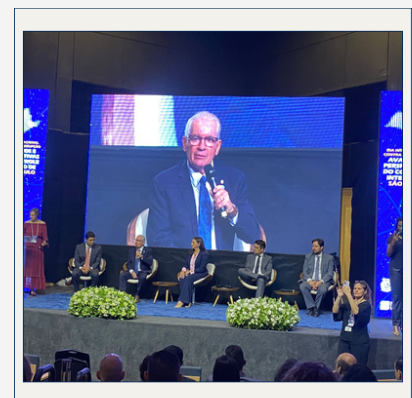
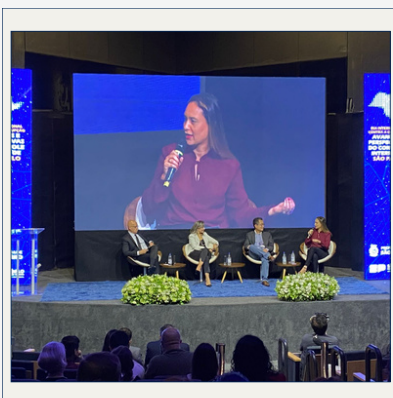
## EVENTO INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA DA PMSP

No dia 16 de outubro, a Equipe de Integridade do IPREM participou do Evento Integridade na Administração Indireta da PMSP para Autarquias e Fundações Municipais.



## DIA INTERNACIONAL CONTRA CORRUPÇÃO AVANÇOS E PERSPECTIVAS DO CONTROLE INTERNO DE SÃO PAULO


Em 9 de dezembro, duas servidoras da Divisão de Gestão de Riscos e Controle Interno (DGRCI) participaram do Dia Internacional Contra Corrupção – Avanços e Perspectivas do Controle Interno de São Paulo.



# EVENTOS E CONEXÕES INSTITUCIONAIS

## 58º CONGRESSO NACIONAL DA ABIPEM

Participação no congresso de 25 a 27 de junho. O evento ofereceu diversas palestras sobre temas que envolve o RPPS, como também, foi local de encontro entre representantes de diversos RPPS do Brasil, autoridades e especialistas, para troca de conhecimentos e experiências.

 **Conquista:** O IPREM recebeu prêmios nas categorias: Responsabilidade Previdenciária, Investimentos e Governança Previdenciária.



## ENCONTRO PREVIDENCIÁRIO ABCPREV

O Encontro Previdenciário ABCPREV foi um evento de capacitação presencial voltado a gestores e servidores públicos, focado em temas de previdência municipal. A edição foi realizada nos dias 14 e 15 de maio, em Campinas/SP, e abordou atualizações técnicas da área, organizada pela ABCPREV. O IPREM participou de painéis e debates sobre decisões recentes dos Tribunais Superiores aplicáveis aos RPPS, regimes híbridos de aposentadoria (EC 20, EC 41 e EC 103), aposentadoria de guardas municipais (ADPF 995), abono de permanência, acumulação de benefícios, regras de aposentadoria e pensão por morte nos RPPS, contagem recíproca de tempo de contribuição (CTC), bem como aspectos relacionados à reforma previdenciária nos estados e municípios.



# EVENTOS E CONEXÕES INSTITUCIONAIS

## CURSO: ÉTICA E CONFLITO DE INTERESSES

Em 21 de agosto, na sede do IPREM, os servidores do Instituto participaram do curso “**Ética e Conflito de Interesses**”, ministrado pelo **Centro de Formação em Controle Interno (CFCI)** da **Controladoria Geral do Município (CGM)**.



## 5º ENCONTRO DE PREGOEIROS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

O 5º Encontro de Pregoeiros da PMSP foi um evento cujo objetivo foi reunir pregoeiros e agentes de contratação de diversas unidades da administração municipal para um dia inteiro de palestras, painéis e troca de experiências



## OUTROS EVENTOS

- Seminário para Gestores e Conselheiros – Os desafios para 2025
- Seminário Previdenciário em Jacareí
- III Congresso Nacional de Contabilidade Municipal
- Evento “ESocial, EFD-REINF E DCTFWEB para Órgãos Públicos”
- Seminário – Controladoria Geral do Município – Palestra sobre Ética
- Participação no Workshop Diligência na Prática – em Louveira/SP
- Participação no II Congresso Internacional Envelhecer com Futuro
- Seminário de “Ações de Conscientização Pós Aposentadoria e Envelhecimento Ativo”
- Seminário de “Ações Previdenciárias para Segurados – Aposentadoria”
- III Seminário de Longevidade

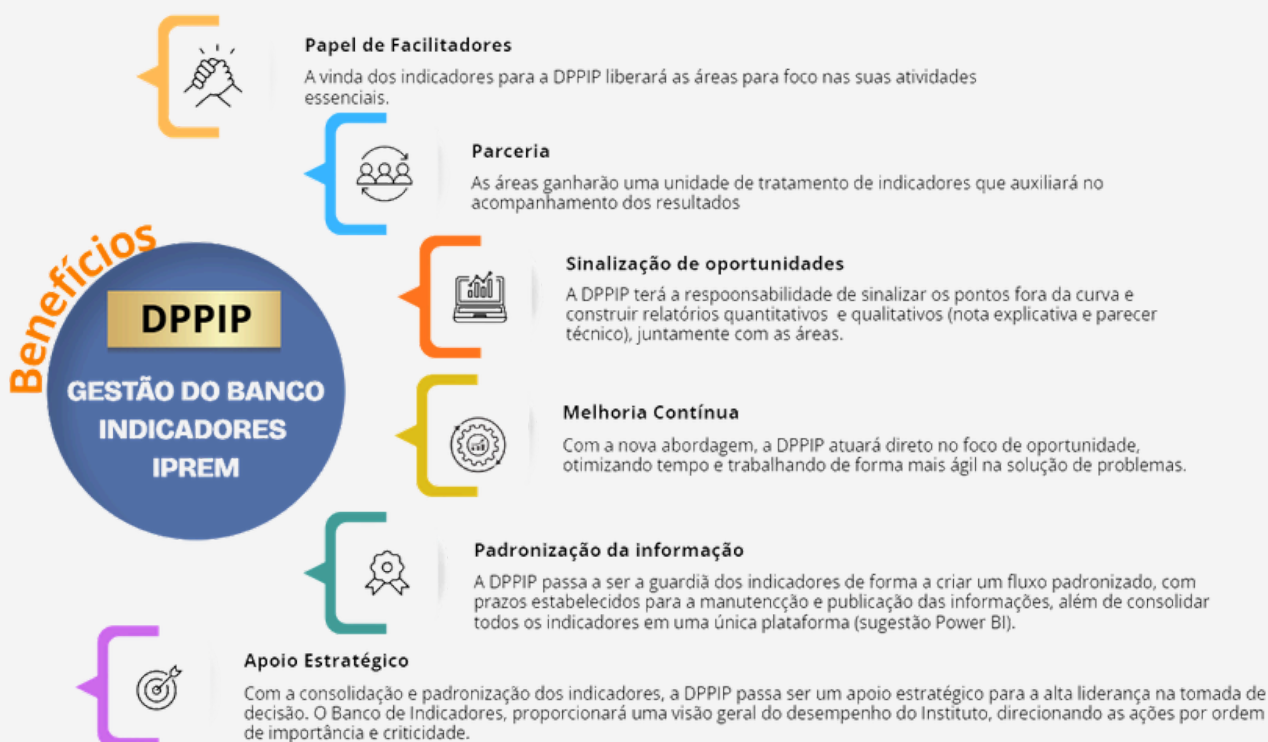
# ESTRATÉGIAS E PERSPECTIVAS

## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E EXECUTIVO 2026

O IPREM São Paulo está inserido em um contexto de constante evolução da administração pública, com demandas crescentes por eficiência, transparência, inovação e sustentabilidade. Nesse cenário, consideramos providencial adequar o Planejamento Estratégico para os próximos cinco anos 2026–2030, integrado ao Planejamento Executivo de 2026, que fortalecerá a governança institucional e direcionará as decisões de forma estruturada e responsável de acordo com as necessidades.

## BANCO DE INDICADORES

Como parte da visão de modernização para 2026, o IPREM implementará o Banco de Indicadores, gerido pela Divisão de Planejamento Processos e Indicadores Previdenciários (DPPIP). Essa estratégia é vital para a consolidação de um modelo de gestão orientado a dados. Ao padronizar o fluxo de informações e centralizar a análise de métricas, o projeto não apenas libera as áreas técnicas para focarem em suas atividades essenciais, como também garante à alta gestão um panorama íntegro do desempenho do Instituto, viabilizando decisões mais ágeis, precisas e focadas na melhoria contínua.



# ESTRATÉGIAS E PERSPECTIVAS

## PROJETO DIVISÃO DE ARRECAÇÃO (SISTEMA)

**Objeto e Objetivo:** O objeto da demanda é a modernização dos processos da Divisão de Arrecadação do IPREM por meio da contratação de solução tecnológica para gestão das receitas previdenciárias do Município de São Paulo, em que é de suma importância a adequação da gestão arrecadação às regras instituídas pelo Decreto 61.151/2022, Portaria IPREM nº 51/2022, dentre outras legislações pátrias.

O objetivo será automatizar e integrar os processos críticos da Divisão de Arrecadação, substituindo os controles manuais por uma plataforma unificada.

## FORTELECIMENTO E EXPANSÃO DO PROGRAMA IPREM LONGEVIDADE

**Objetivo:** Fortalecer e ampliar o Programa IPREM Longevidade como iniciativa institucional voltada à promoção da qualidade de vida, da cidadania e do envelhecimento ativo entre aposentados e pensionistas. O programa busca integrar ações de educação previdenciária, bem-estar, saúde, cultura e convivência, estimulando a participação em atividades que contribuam para que a melhor idade seja mais saudável e integrada.

## CONSOLIDAÇÃO DA BASE HISTÓRICA DE INVESTIMENTOS

**Objetivo:** Organizar e padronizar informações históricas de carteiras, rentabilidade, risco e alocações (Quantum Axis, OnFinance, BTG Pactual, Cota Virtual).

## MODERNIZAÇÃO TECNOLÓGICA DOS CANAIS DE ATENDIMENTO DO IPREM

**Objetivo:** Modernizar e ampliar os canais de atendimento aos beneficiários do IPREM por meio da atualização da infraestrutura da central de atendimento telefônico e da implantação de atendimento digital via aplicativo de mensagens. A iniciativa busca aumentar a capacidade de atendimento, reduzir o tempo de resposta, ampliar a acessibilidade e melhorar a qualidade do relacionamento com os segurados, alinhando o Instituto às diretrizes de governo digital e de transformação tecnológica no serviço público.

## MONITORAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES PARA EVOLUÇÃO DA CERTIFICAÇÃO DO PRÓ-GESTÃO PARA O NÍVEL IV

**Objetivo:** Alcançar o maior nível da certificação institucional do Pró-Gestão RPPS para a unidade gestora do RPPS do Município de São Paulo, com atendimento de todos os requisitos das 24 ações do Programa.

## REVISÃO E REDESENHO ANUAL DA POLÍTICA DE INVESTIMENTOS 2027

**Objetivo:** Realizar estudo aprofundado de cenários e perfil atuarial para propor uma política mais robusta e aderente ao passivo previdenciário, seguindo a nova legislação CMN 5.272/2025.

## IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GOVERNANÇA E CONFORMIDADE DOS INVESTIMENTOS

**Objetivo:** Fortalecer controles internos, conformidade (*compliance*) e transparência no processo de investimentos. Conforme publicação dos Decretos nº 64.169 e nº 64.170/2025, que dispõem sobre a criação de fundos no âmbito do IPREM, os quais representam medidas relevantes para o equacionamento do déficit financeiro e o aprimoramento da gestão dos recursos previdenciários.

## CONTINUAÇÃO DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE RISCOS DOS PROCESSOS DO IPREM

**Objetivo:** Continuar a avaliação de riscos dos processos da CGB (Arrecadação e Comprev) e iniciar a avaliação nos processos da Coordenadoria de Administração e Finanças (CAF).

## EXPANSÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO IPREM

**Objetivo:** Promover e expandir a educação previdenciária no âmbito do IPREM, tanto internamente quanto junto aos segurados do Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo. A iniciativa busca disseminar conhecimento sobre direitos, deveres e funcionamento do sistema previdenciário, contribuindo para decisões mais conscientes sobre aposentadoria, planejamento e participação no sistema previdenciário. A educação previdenciária constitui um conjunto de ações voltadas a servidores ativos, aposentados, pensionistas e demais atores envolvidos com o RPPS, fortalecendo a cidadania previdenciária e o entendimento sobre o regime.

## MODERNIZAÇÃO DO SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DOS INVESTIMENTOS

**Objetivo:** Implantar uma nova plataforma integrada para monitoramento das carteiras, risco, enquadramento e relatórios gerenciais.

## MANUTENÇÃO DO INDICADOR DE MATURIDADE DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS (IM-PIBP) DA CGM

**Objetivo:** Manter o IM-PIBP, avaliado semestralmente, e verificar a implementação de mais algum indicador-chave de desempenho (KPI) ainda não atendido.



# ipREM

**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA  
MUNICIPAL DE SÃO PAULO**