

Instituto Municipal de Previdência  
dos Servidores Públicos de Itaúna

# **Planejamento Estratégico 2019-2021**

**Itaúna  
Dezembro/2018**

## 01-Apresentação

### - Sobre o IMP

#### 1. Criação, finalidade e princípios

O IMP - Instituto Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Itaúna/MG, é uma autarquia municipal criada pela Lei Municipal nº 2.865, de 23 de junho de 1994 e reestruturado pela Lei Municipal nº 4.175, de 16 de fevereiro de 2007.

O IMP tem por finalidade dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos os beneficiários e compreende um conjunto de benefícios que atendam às seguintes finalidades:

1. garantir meios de subsistência nos eventos de incapacidade;
2. aposentadoria por tempo de contribuição e idade;
3. reclusão;
4. morte; e,
5. proteção à maternidade e à família.

O IMP rege-se pelos seguintes princípios:

1. fundamentação em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir o seu equilíbrio financeiro e atuarial, consoante determinação constitucional;
2. uniformidade e equivalência dos benefícios;
3. seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
4. irredutibilidade do valor dos benefícios;
5. contributividade;
6. solidariedade;
7. diversidade da base de financiamento;
8. caráter democrático da administração, com participação de representantes da Administração Pública, e dos servidores, ativos e inativos, nos órgãos colegiados; e,
9. sujeição às inspeções e auditorias de natureza atuarial, contábil, financeira, orçamentária e patrimonial dos órgãos de controle interno e externo.

O IMP está localizado na Rua Coronel João de Cerqueira Lima, 167, em imóvel (casa residencial) alugado e adaptado que não atende inteiramente às necessidades cotidianas dos trabalhos desenvolvidos.

Visando ser reconhecido pelos servidores municipais pela excelência na gestão da previdência, bem como garantir benefícios previdenciários aos seus segurados e dependentes, o IMP, o planejamento Estratégico para o triênio 2019-2021.

Serão apresentados neste relatório as diretrizes organizacionais que foram definidas (visão, missão e valores), os objetivos estratégicos que foram estabelecidos visando o atendimento da visão e da missão, as análises de SWOT que foram elaboradas para identificar as forças, as fraquezas, as oportunidades e as ameaças que envolvem cada objetivo estratégico, bem como os indicadores de performance que irão apontar se o trabalho planejado e executado durante este triênio está sendo conduzido para o cumprimento dos objetivos estabelecidos e, logo, ao alcance da visão e a garantia da missão!

Um planejamento estratégico apresenta o caminho a ser seguido pela organização ao longo do tempo. Trata-se de um processo contínuo e dinâmico, no qual são definidos e revisados os objetivos e ações para a concretização da missão e visão de futuro da instituição. É importante destacar que o planejamento apresentado pressupõe uma dinâmica permanente de planejamento, execução, monitoramento, avaliação e revisão. No entanto, para que isso aconteça é necessário o engajamento de todos na execução exitosa deste plano, pois acreditamos que com o empenho e colaboração dos conselheiros, diretoria e servidores será possível alcançar os objetivos estratégicos nele apresentados e, logo, concretizar a missão e a visão do Instituto.

## 2. Diretrizes organizacionais

As diretrizes organizacionais do IMP para o triênio 2019-2020 são:

### 2. ATIVIDADE-FIM, MISSÃO, VISÃO E VALORES DO IMP

#### 2.1. ATIVIDADE-FIM

Administrar o presente e assegurar o futuro, prestando serviços com eficiência e eficácia no âmbito da seguridade social.

#### 2.2. MISSÃO

Garantir os benefícios previdenciários aos servidores efetivos e aos seus dependentes, segundo os ditames legais, visando a um futuro sustentável para o segurado, para o IMP e para o próprio Município.

#### 2.3. VISÃO

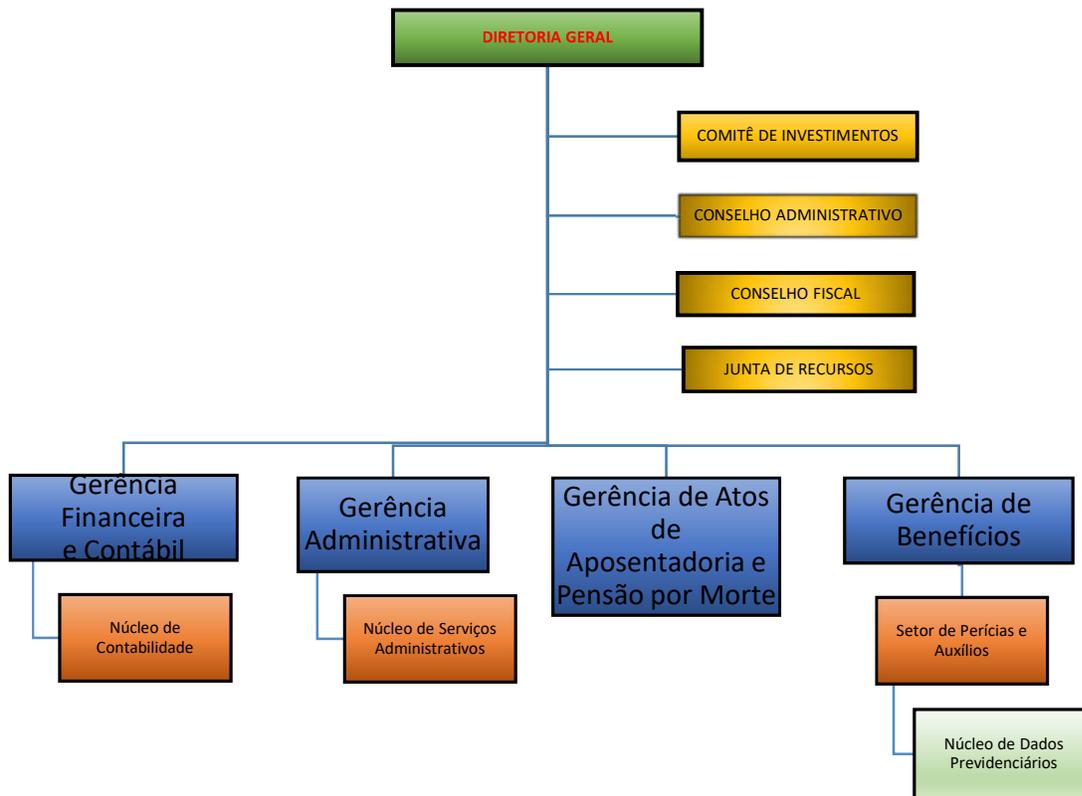
Ser referência nacional em previdência pública, desenvolvendo boas práticas de gestão sustentável, excelência no atendimento e respeito aos beneficiários.

#### 2.4. VALORES E PRINCÍPIOS

Ética  
Probidade  
Transparência  
Inovação  
Profissionalismo  
Comprometimento  
Celeridade  
Efetividade  
Respeito  
Sustentabilidade  
Credibilidade

### 3. Estrutura Organizacional – Organograma, Administração do IMP e Conselhos

## Organograma



## Administração do IMP

	<p><b>HELI DE SOUZA MAIA</b> Diretor Geral do IMP Heli de Souza Maia é graduado em Ciências Sociais, Direito e Pedagogia e mestre em Direito. Atua como professor e advogado.</p>
	<p><b>AVAILTON FERREIRA DUTRA</b> Gerente Administrativo Nomeado e empossado para o cargo efetivo de Oficial Administrativo em 08/05/2014. Designado para o membro do comitê de Investimentos em 2016 e reconduzido em 2019 Bacharel em Administração, pós-graduado em 24/02/2016, graduando em Pedagogia e pós graduando em Gestão Pública. Possui certificação Ambima - CPA 20 e da APIMEC- CGRPPS</p>
	<p><b>HELTON JOSÉ TAVARES DA CUNHA</b> Gerente de Benefícios Nomeado e empossado para o cargo efetivo de Oficial Administrativo em 03/02/1999 Bacharel em Administração, pós-graduado em Regime Próprio de Previdência - RPPS, graduando em Pedagogia e pós-graduando em Gestão Pública.</p>
	<p><b>IZABELA STEFÂNIA ANDRADE FONSECA</b> Gerente de Atos de aposentadoria e Pensão por Morte Nomeado e empossado para o cargo efetivo de Oficial Administrativo em 06/08/2014. Bacharel em Direito.</p>
	<p><b>SANDRO FERREIRA PINTO</b> Gerente Financeiro Nomeado e empossado para o cargo efetivo de Oficial Administrativo em 01/02/1995. Bacharel em Ciências Contábeis. Possui certificação CGRPPS</p>

	<p>MÔNICA APARECIDA SANTOS Chefe do Setor de Perícias e Auxílio Nomeada e empossada para o cargo efetivo de Oficial Administrativo em 01/02/1995. 2º Grau Completo.</p>
	<p>EUGÊNIA PEREIRA DA SILVA Chefe do Núcleo de Setor de Serviços Administrativos Nomeada e empossada para o cargo efetivo de Vigilante em 12/05/2014. 2º Grau Completo.</p>
	<p>KELLY CRISTINA MENDES Oficial Administrativo cedida pela Prefeitura Mun. Itaúna Nomeada e empossada para o cargo de Oficial Administrativo em 02/02/1998. Bacharel em Direito</p>
	<p>DÊNIA CRISTINA DE SOUZA Contabilista cedida pela Prefeitura Mun. Itaúna Nomeada e empossada para o cargo efetivo de Contabilista em 01/06/2004. Bacharel em Ciências Contábeis.</p>
	<p>MARIA ANTONIETA GONÇALVES DOS SANTOS Chefe do Núcleo de Setor de contabilidade. Nomeada e empossada para o cargo comissionado em 26/11/2018. Bacharel em Direito.</p>

	<p>ELISÂNGELA MENEZES SANTOS Chefe do Núcleo de Setor de dados previdenciários. Nomeada e empossada para o cargo comissionado em 02/01/2018. 2º Grau Completo.</p>
	<p>ÍCARO AUGUSTO DA SILVA E SILVA Estagiário no IMP Cursando Ciências Contábeis, conclusão prevista dezembro de 2020. Possui certificação Noções Fundamentais RPPS.</p>
	<p>ANA RAQUEL DOS SANTOS Servente contratada pelo IMP em 05/09/2017. 2º Grau Incompleto.</p>

## COLEGIADOS

### Conselho Administrativo

O Conselho Administrativo é composto por 6 (seis) membros efetivos e 6 (seis) membros suplentes, todos servidores efetivos municipais, nomeados pelo Chefe do Poder Executivo, através de Decreto, sendo:

1. um membro efetivo (Débora Júlia de Medeiros Marques) e um suplente (Larissa Borges Ferreira) indicados pelo SAAE;
2. um membro efetivo (Pedro Alcântara Júnior) e um suplente (Santusa Amaral Oliveira) indicados pela Câmara Municipal;
3. um membro efetivo (Elde Magalhães da Silva) e um suplente (Leonardo Lopes Dornas) indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;
4. um membro efetivo (Cláudia Carvalho Santos Silveira) e um suplente (Iwens Moreira de Faria) indicados pelos segurados aposentados do Instituto Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Itaúna/MG e;
5. um membro efetivo, (Júlia Márcia Bechlufft Souza) e um suplente (Nilceu Batista da Silva) indicados pelos segurados pensionistas do Instituto Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Itaúna/MG; e,

6. um membro efetivo (Júnia Morais Silva) e um suplente (Tânia Mara de Andrade Oliveira e Silva) indicados pelo Poder Executivo Municipal.

## Conselho Fiscal

Conforme previsto na legislação municipal pertinente, o Conselho Fiscal é constituído de 6 (seis) membros efetivos e 6 (seis) suplentes, todos segurados municipais, nomeados por Decreto do Executivo Municipal por indicação das seguintes representações:

1. um membro efetivo (Natália de Andrade Monteiro) e um suplente (Geralda Aparecida Ferreira Silva), indicados pela Câmara Municipal;
2. um membro efetivo (Marco Aurélio Alves Pinto) e um suplente (sem suplente, pois este foi alçado a efetivo) indicados pelo SAAE;
3. um membro efetivo (Matheus Moreira Pio) um suplente (Sânzio Machado Mibielli) indicados pelo Poder Executivo Municipal;
4. um membro efetivo (Helton Custódio da Silva) e um suplente (Aliane Miria Alves Rosa) indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais; e,
5. um membro efetivo (Aparecida Isabel Soares do Prado Constantino) e um suplente e (Delma Alves Batista Nogueira) indicado pelos segurados aposentados do Instituto Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Itaúna/MG e;
6. um membro efetivo (Laurinda Neves Soares) e um suplente ( Ivone de Fátima Gonçalves), indicados pelos segurados pensionistas do Instituto Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Itaúna/MG.

## Comitê de Investimentos

O Comitê de Investimentos, conforme previsão legal é constituído exclusivamente por servidores efetivos, ativos ou inativos, com formação nas áreas de Economia, Ciências Contábeis, Direito e Pedagogia ou outras áreas correlatas. Devem obter a certificação financeira (CGRPPS/Apimec ou CPA 10) e são acompanhados por consultor externo, contratado pelo IMP, para consultoria nas aplicações. Atualmente este serviço é prestado pela empresa Par Engenharia Financeira Ltda.

Os membros atuais são:

1. Availton Ferreira Dutra;
2. Helton José Tavares da Cunha;
3. Joel Honório Antunes;
4. Leonel Araújo Camargos;
5. Leandro Nogueira de Souza;
6. Sandro Ferreira Pinto; e,
7. Arley Cristiano Silva.

### 3. Objetivos Estratégicos

Visando a concretização da missão e o alcance da visão foram estabelecidos os seguintes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer a imagem perante os servidores;
2. Aperfeiçoar os processos de trabalho;
3. Aprimorar a qualidade dos serviços oferecidos;
4. Otimizar o custeio institucional;
5. Aprimorar as práticas de gestão de pessoas; e
6. Aperfeiçoar a governança corporativa.

## 4. Análise de SWOT

Com o objetivo de potencializar as forças e as oportunidades e mitigar as fraquezas e as ameaças que envolvem cada objetivo estratégico, uma matriz de SWOT foi elaborada para cada objetivo estabelecido. São elas:

### 1. Fortalecer a imagem perante os servidores:

	AJUDA	ATRAPALHA
INTERNO (Organização)	<b>Força (Strengths)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento (know-how/ experiência)</li> <li>• Estrutura Física e de Pessoal</li> <li>• Relacionamento/Equipe</li> <li>• Recursos Financeiro</li> <li>• Respeito/Conceito</li> <li>• Postura Ética</li> </ul>	<b>Fraquezas (Weaknesses)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicação institucional</li> </ul>
EXTERNO (Ambiente)	<b>Oportunidades (Opportunities)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionamento com entidades</li> <li>• Qualidade dos serviços disponibilizados</li> </ul>	<b>Ameaças (Threats)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforma da Previdência</li> </ul>

### 2. Aperfeiçoar os processos de trabalho:

	AJUDA	ATRAPALHA
INTERNO (Organização)	<b>Força (Strengths)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidade da ferramenta para mapeamento</li> <li>• Comprometimento da equipe</li> <li>• Recurso financeiro</li> </ul>	<b>Fraquezas (Weaknesses)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de know-how sobre como melhorar processos</li> </ul>
EXTERNO (Ambiente)	<b>Oportunidades (Opportunities)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovação do Pró-Gestão RPPS</li> </ul>	<b>Ameaças (Threats)</b>

3. Aprimorar a qualidade dos serviços oferecidos:

	AJUD A	ATRAPALHA
INTERNO (Organização)	<p><b>Força (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Know-how previdenciário</li> <li>• Comprometimento da equipe</li> </ul>	<p><b>Fraquezas (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitações da mão obra disponível</li> <li>• Excesso de Atividades</li> </ul>
EXTERNO (Ambiente)	<p><b>Oportunidades (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Novas regulamentações da Secretaria da Previdência e das Novas legislações</li> </ul>	<p><b>Ameaças (Threats)</b></p>

4. Otimizar o custeio institucional:

	AJUD A	ATRAPALHA
INTERNO (Organização)	<p><b>Força (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controle das despesas</li> </ul>	<p><b>Fraquezas (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Provisão inadequada de custos</li> <li>• Falta de acompanhamento do estudo atuarial da previdência</li> <li>• Falta acompanhamento dos repasses</li> </ul>
EXTERNO (Ambiente)	<p><b>Oportunidades (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Portaria 464 da Sec. Da Previdência</li> </ul>	<p><b>Ameaças (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não realização dos repasses financeiros</li> <li>• Interferência Política</li> </ul>

5. Aprimorar as práticas de gestão de pessoas:

	AJUDA	ATRAPALHA
INTERNO (Organização)	<p><b>Força (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quadro de pessoal comprometido</li> </ul>	<p><b>Fraquezas (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de plano de treinamento, de programa de reconhecimento, de programa de feedback, de pesquisa organizacional e de programa de comunicação</li> </ul>
EXTERNO (Ambiente)	<p><b>Oportunidades (Opportunities)</b></p> <p>Implantação do pró-gestão</p>	<p><b>Ameaças (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interferência de autonomia relativa</li> </ul>

6. Aperfeiçoar a governança corporativa:

	AJUDA	ATRAPALHA
INTERNO (Organização)	<p><b>Força (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrutura administrativa</li> <li>• Renovação parcial de conselheiros</li> <li>• Comprometimento da equipe</li> </ul>	<p><b>Fraquezas (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconhecimento do nível de satisfação dos servidores;</li> <li>• Inadequada conscientização das atribuições de cada função</li> <li>• Falta de estrutura de controle interno e ouvidoria</li> </ul>
EXTERNO (Ambiente)	<p><b>Oportunidades (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovação do Pró Gestão</li> <li>• Know-how de outros órgãos públicos</li> </ul>	<p><b>Ameaças (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interferência política</li> </ul>



**Instituto Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Itaúna**

CNPJ 00.124.513.0001/04 Telefone 37-3249-3799  
www.imp.mg.gov.br



## 6. Planos de ação

Para que os objetivos definidos sejam alcançados, foram elaborados projetos e ações estruturados demonstrando. Consta ainda, em separado, quais são os objetivos da educação previdenciária.

Além disso, a planilha foi desenvolvida de modo a permitir o controle e o acompanhamento da execução do Planejamento durante o triênio, de forma anual, podendo haver o controle através de percentual das atividades executadas e planejadas.  
Segue em anexo o Plano de ação para 2019