

**“ O Planejamento não é uma tentativa de
predizer o que vai acontecer.
O Planejamento é um instrumento para
raciocinar agora, sobre que trabalhos e
ações serão necessários hoje, para
merecermos um futuro. O produto final do
planejamento não é a informação: sempre é
o trabalho.”**

(Peter Drucker)

Equipe Técnica

Presidente Agência Tocantinense de Saneamento

Eder Martins Fernandes

Vice-Presidente

Vinicius Parisi Junior

Secretário Geral

Kirck Max de Medeiros Melo

Assessor de Planejamento

Robinson Nicolau Riker Demetrio

Assessor Jurídico

Massaru Coracini Okada

Diretoria de Administração e Finanças

Júlio Kenner Marnho Bilac

Gerência Comercial

FranciscoD'Ávila Aires da Silva

Gerência de Transporte

Ricardo Lima Dias

Gerência de Patrimônio e Almoxarifado

Tauro Ramon Nogueira Pereira Meireles

Gerência de Tecnologia da Informação

Lourêngo Corrêa Bizerra

Gerência de Apoio Administrativo

Débora Neres Cavalcante

Gerência de Cobrança e Arrecadação

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Gerência Orçamentária, Financeira e Contábil

Rita Rozaria de Cascia Nunes de Souza

Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Eronilda Carvalhedo Leite

Superintendente de Saneamento

Roberta Maria Pereira de Castro

Diretor de Produção

Arlindo Lopes de Araújo

Gerente de Orçamento e Empreendimento

Stefenny Paula Silva de Assunção

Gerência de Qualidade do Produto

Iara Cristina Teles Valente

Gerência de Gestão Ambiental e Recursos Hídricos

José Clínio Jurado de Valência

Diretor de Planejamento, Supervisão e Controle de Obras

Anderson Messias

Gerência de Projetos de Arquitetura, Estrutura e Eletromecânica

Marcus Henrique Dias da Silva Garcia

Gerência de Projetos de Saneamento Rural e Urbano

Fernanda Silva Rego

Gerência de Implementação de Projetos e Convênios

Felipe Roberto de Azevedo Vasconcelos

Gerência de Obras em Expansão e Desenvolvimento

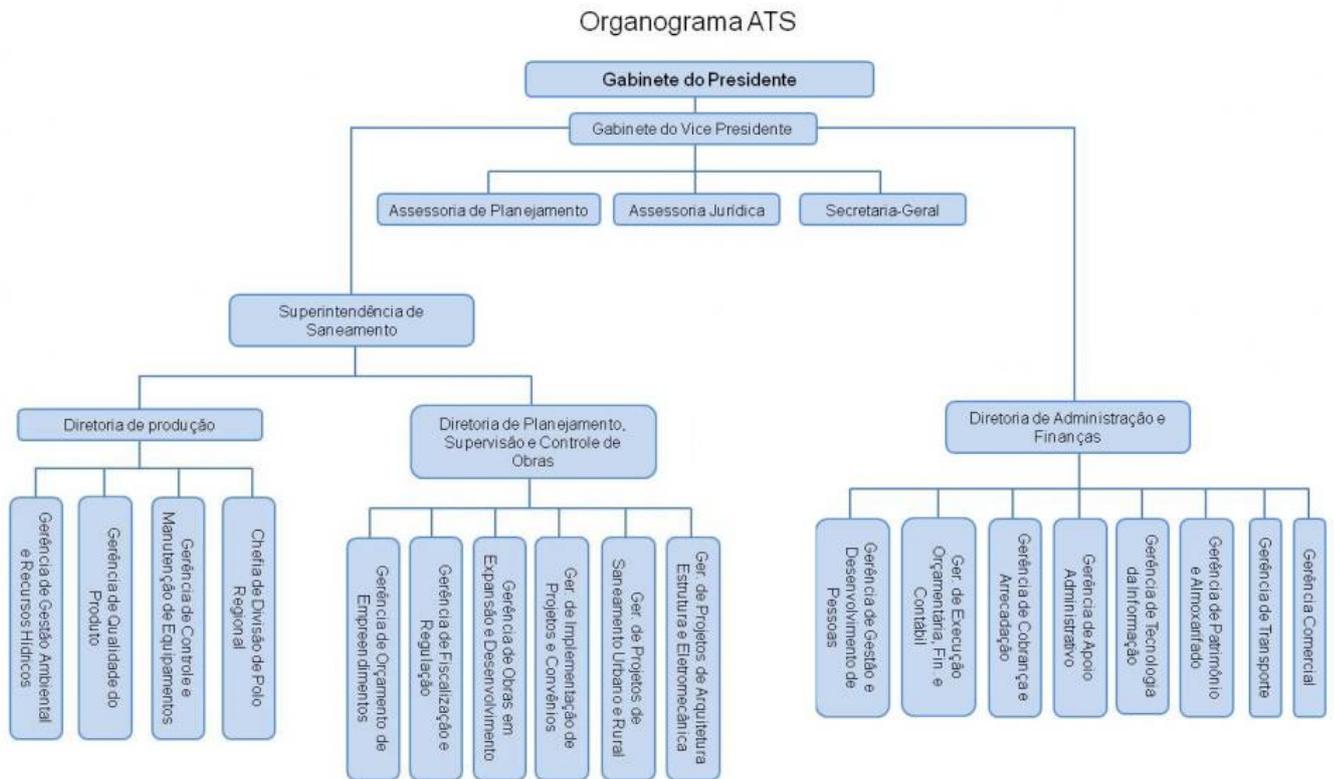
Marcelo Maranhão

Gerência de Fiscalização e Regulação

Bárbara Caroline Jerônimo Rodrigues

Gerência de Orçamento de Empreendimentos

Organograma da Agência Tocantinense de Saneamento



Conteúdo

1. INTRODUÇÃO	5
2. DEFINIÇÃO DA IDENTIDADE INSTITUCIONAL	6
2.1 – Missão	6
2.2 – Visão	6
2.3 - Valores	6
3. ANÁLISE DE AMBIENTE:	7
4. Elaboração da Arvore de Problemas.....	9
4.1 - Árvore de problemas.....	11
4.2 - Árvore de Soluções	11
5. DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS.....	12
6. DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS.....	14
7. MAPA DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS.....	19
8. INDICADORES E QUADRO DE METAS DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS....	20

1. INTRODUÇÃO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AGÊNCIA TOCANTINENSE DE SANEAMENTO –ATS, AUTARQUIA DO GOVERNO ESTADO DO TOCANTINS

Em face da aceleração das mudanças tecnológicas e da globalização, organizações lucrativas e não-lucrativas têm incorporado o planejamento estratégico aos seus processos de gestão. O ponto focal da estratégia a formulação da missão e da visão leva as organizações a definirem seus objetivos de longo prazo e a alcançá-los, numa perspectiva mais abrangente, o Plano Estratégico é um conceito multidimensional que abrange todas as atividades críticas de uma instituição, dotando-os de senso de unidade, direção e propósito, assim como facilitando as mudanças necessárias induzidas por seu ambiente.

Pode-se considerar um Plano Estratégico como um conjunto coerente de grandes prioridades e de decisões que orientam o desenvolvimento e a construção do futuro de uma organização num horizonte de longo prazo. É uma ferramenta gerencial essencial para impor uma racionalidade central às decisões, estimular a convergência de esforços e focalizar a atenção dos decisórios nos fatores-chave para o sucesso da organização.

Nesse sentido a Agência Tocantinense de Saneamento – ATS, autarquia do Governo do Estado do Tocantins, reuniu esforços para elaboração participativa do plano estratégico na área de infraestrutura urbana do estado em um período de 05 (cinco) anos, visando à formulação de objetivos para a seleção de programas de ação e para sua execução, levando em conta as condições internas e externas da ATS e sua evolução esperada. Também considerando premissas básicas relacionadas às condições orçamentárias do Estado, fazendo com que todo o processo tenha coerência e sustentação. Para sua elaboração foram utilizadas as técnicas de construção da identidade institucional (missão, visão e valores institucional), a identificação de forças e fraquezas, oportunidades e ameaças, a construção de cenários, a definição de objetivos estratégicos e seus indicadores, a elaboração dos planos setoriais de ação e o processo de avaliação e controle do plano.

2. DEFINIÇÃO DA IDENTIDADE INSTITUCIONAL

Missão: A **missão** representa a razão da existência de uma organização, ou seja, o que ela faz, por que faz, para quem atua e visando a produzir qual impacto na sua clientela. A declaração de missão deve responder à seguinte questão: “por quê ou para quê existimos?”

Visão: A **visão** é o estado futuro desejado e alinhado com as aspirações de uma organização, algo que a organização pode definir e redigir após responder à questão “para onde pretende ir?”

Valores institucionais: são o conjunto de sentimentos que estrutura, ou pretende estruturar, a cultura e a prática da organização. Os valores representam um conjunto de crenças essenciais ou princípios morais que informam as pessoas como devem reger os seus comportamentos na organização

2.1 - **MISSÃO:**

Prestar serviços de saneamento para a população urbana e rural na área de atuação no território do Estado do Tocantins, visando contribuir para a melhoria da qualidade de vida e do meio ambiente.

2.2 - **VISÃO:**

Ser referência em excelência na universalização do serviço de saneamento, na Região Norte do Brasil.

2.3 - **VALORES**

VALORES

Ética

Respeito ao Meio Ambiente

Transparência

Responsabilidade Socioambiental

Respeito à vida

Efetividade

3. ANÁLISE DE AMBIENTE:

Diagnóstico interno: consiste em variáveis (forças e fraquezas ou pontos fortes e fracos, respectivamente) presentes na própria organização. Essas variáveis formam o contexto em que o trabalho é realizado. Incluem a estrutura, a cultura e os recursos da instituição.

Diagnóstico externo: consiste em identificar variáveis (oportunidades e ameaças) que estão fora da instituição.

Foram divididos grupos setoriais, com a finalidade de analisar as fraquezas e forças internas da SECOM e as oportunidades e ameaças, utilizando a metodologia de análise swot de forma participativa onde nas plenárias os setores todos os setores contribuam reciprocamente em sua formulação.

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Boa comunicação e relação interpessoal entre os departamentos• Gestor possui relação interpessoal e agrega equipe de colaboradores• Gestor detém de conhecimento de serviço pública• Prédio próprio• Equipe colaboradora propícia a mudança de forma de trabalho para alcance do objetivo• Arrecadação própria	<ul style="list-style-type: none">• Inadequação dos critérios para indicação e seleção de colaboradores• Rotatividade de pessoal• Número insuficiente de servidores efetivos• Falta de autonomia administrativa e financeira da ATS• Falta de normativas para o acompanhamento e fiscalização de contratos• Falta fluxograma de trabalho e orientação dos processos• Falta de um regimento interno• Falta do quadro próprio (estrutura de cargos e funções)• Falta de planejamento institucional estratégico• Excesso de comunicação informal• Prédio limitado para reestruturação

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • Maior conhecimento da sociedade em geral da importância da água • Boa parceria com os prefeitos e fornecedores • Possibilidade de fornecimento de água potável para comunidade de baixa renda, tradicionais, quilombolas, assentamentos e outros • Possibilidade de expansão do convênio de cisternas e poços tubulares profundos • Expansão de rede de distribuição de água e substituição de ramais com problemas • Possibilidade de firmar parcerias para investimentos no setor de saneamento • Possibilidade de autonomia administrativa e financeira para custear as despesas e realizar investimentos no setor de saneamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Supressão de cargos da estrutura operacional • Crise econômica e financeira (falta de investimentos) • Orçamento insuficiente para implantação eficaz de sistema de abastecimento de água e esgoto • Trabalho operacional é terceirizado • Imagem da ATS vinculada à outra companhia de saneamento • Grande parte da mídia veiculada é em função dos convênios do governo federal e não pelo trabalho saneamento água e esgoto prestado nos municípios • Problema de quebra de contrato com alguns fornecedores • Mudança na forma de reivindicação da sociedade • Falta de um anexo para sala de reuniões e refeitório • Falta projeto de drenagem e esgoto para os municípios • Não repasse do valor integral do que é arrecadado para conta da custeio e investimento da ATS • Déficit na produção de água e armazenamento em alguns municípios • Dificuldade de quebra cultural para pagar pela qualidade de água levada até a comunidade

4. Elaboração da Arvore de Problemas

Apresentamos aos servidores da ATS os conceitos da metodologia de elaboração da arvore de problemas da seguinte forma:

ÁRVORE DE PROBLEMAS – Iniciando a construção da ideia

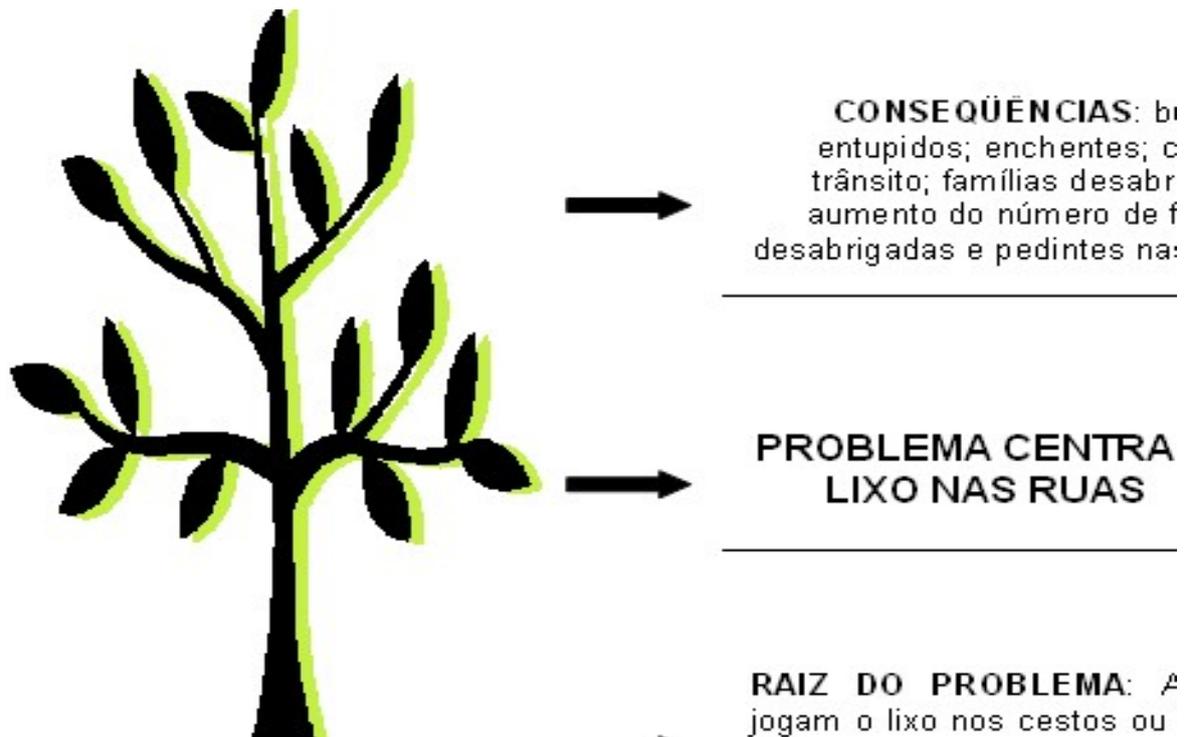
Um problema é uma situação negativa ou um déficit que se quer resolver. Dentre aqueles listados, deve-se escolher um, considerado importante e possível de ser solucionado no âmbito do projeto. Escolhido aquele que vai ser o problema central, parte-se para a construção da árvore de problemas:

- Coloca-se no centro do papel, em um quadrinho, o problema central. Este será o tronco da árvore;
- Acima do problema central, coloque outros problemas, dele derivados, que são os efeitos ou conseqüências, que formam a copa da árvore;
- Abaixo do problema central são colocados quadrinhos com os problemas que representam as causas, razões ou fatores geradores do problema central. Formam as raízes da árvore. É justamente aí que o projeto deve atuar.

Obs.:

- Escolha sempre uma situação negativa para a árvore de problemas ("leitura" não é um problema, mas a "dificuldade de leitura");
- Não inclua a solução na formulação do problema central, pois um problema não é ausência de solução, mas uma situação negativa ("Falta de reforço para aprendizagem da leitura e escrita" = "dificuldade de leitura e escrita");
- Não trabalhe com problemas muito genéricos ("violência");
- O projeto agirá sempre nas causas;
- A árvore é lida de baixo pra cima (e construída ao inverso).

Exemplo da Arvore de Problemas:



Após a apresentação da metodologia de construção da árvore de problemas apresentamos com estrutura a Arvore de Soluções:

ÁRVORE DE SOLUÇÕES – Invertendo a árvore de problemas:

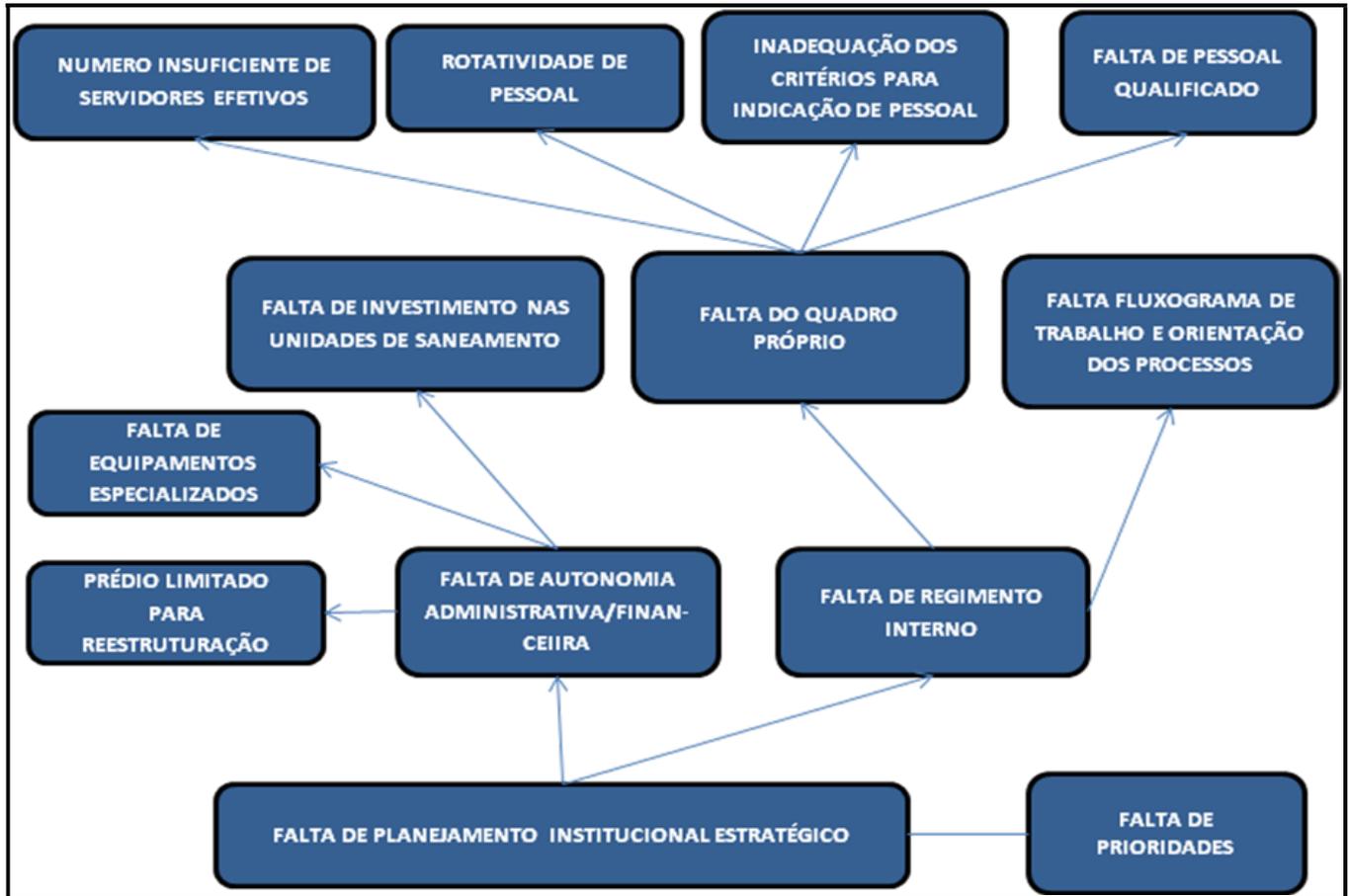
A árvore de objetivos, além de possibilitar a solução de problemas e modificação das situações não desejadas, serve também para definir as alternativas de intervenção do planejamento. Todas as situações negativas serão convertidas em positivas, ou seja, cada problema (neg.) será substituído por uma solução (pôs.). Teremos então:

Causas → Meios → Efeitos → Fins

- Transformar o problema central da árvore de problemas em um objetivo desejado;
- Transformar as causas em meios para alcançar o objetivo. A partir destes surgirão os Objetivos Específicos

- Transformar os efeitos ou conseqüências em fins, ou seja, os objetivos que serão alcançados em um prazo maior.

4.1 - Árvore de problemas



4.2 - Árvore de Soluções



5. DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS

Para construção dos objetivos estratégicos da ATS, iniciamos realizando um alinhamento dos seus conceitos básicos:

Objetivos

Os objetivos traduzem os resultados essenciais a atingir pela organização no cumprimento da sua Missão e de forma que permitem atingir a Visão definida pela organização. São resultados quantitativos e/ou qualitativos que a empresa pretende alcançar num determinado espaço de tempo, devem ser desdobrados a partir da visão da empresa e funcionar como condutores do caminho da visão.

Funcionalmente, os objetivos precisam ser transformados em metas, que são fragmentos de um objetivo.

Objetivos SMART

Ao contrário da missão, que é definida de forma genérica, os objetivos devem ser definidos de forma concreta e devem apresentar as seguintes características (SMART):

Specific“Specific” (Específicos): Os objetivos devem ser específicos, claros, concisos e fáceis de entender (não devem ser generalistas). Devem compreender algo que possa ser claramente atingido.

Measurable“Measurable” (Mensuráveis): Sendo os objetivos constituídos por desejos ou aspirações, devem ser passíveis de serem avaliados, através da definição de parâmetros (verificar se foram ou não atingidos).

Attainable ou Achievable“Attainable” ou "Achievable" (Alcançáveis): Os objetivos têm que ser alcançáveis. Este aspecto implica que os objetivos sejam propostos em consonância com todos os seus intervenientes, para que estejam motivados e compreenderem os objetivos, e como consequência, compreenderem as suas dificuldades. Devem ser definidos de modo congruente com o momento e os recursos.

Realistics ou Relevant“Realistics” (Realistas): Os objetivos devem ser tangíveis e realistas, deve existir a possibilidade de poderem vir a ser alcançados. "Relevant" (Relevantes): Só se faz planeamento de coisas importantes dentro da empresa, portanto, o objetivo em questão precisa ser relevante para o cumprimento da missão, visão e valores da empresa.

Time BoundTime Bound” (Tempo): Os objetivos devem ser estabelecidos com um limite temporal bem definido (ou uma série de fases). Quando os objetivos de uma empresa satisfazem as características (SMART) acima enunciadas e são assentes num compromisso

envolvendo a maioria ou a generalidade dos colaboradores da empresa, podem contribuir para a criação de diversas vantagens para a organização, nomeadamente:

Fazem com que as coisas aconteçam: reforçam a pró actividade que deve existir nos vários tipos de planeamento estratégico.

Contribuem para que o que foi planeado se torne realidade; Contribuem para a melhoria da comunicação.

Evidenciam a necessidade de partilha de informação entre pessoas de diferentes departamentos.

Contribuem decisivamente para o desenvolvimento da coordenação das atividades da empresa e dos seus colaboradores, evitando eventuais conflitos de hierarquia e coordenação que possam existir entre departamentos ou pessoas.

Contribuem para um para o aumento da motivação, dando origem a comportamentos mais participativos e colaborantes.

Desenvolvem mecanismos de controle.

Visando alcançar a visão de futuro e resolver os problemas expostos nas arvores construídas pelos setores, foram definidos os seguintes objetivos estratégicos:

✓ ***OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ELABORADOS PELOS TÉCNICOS DA ATS***

Fazem com que as coisas aconteçam: reforçam a pró atividade que deve existir nos vários tipos de planeamento estratégico.

Contribuem para que o que foi planeado se torne realidade; Contribuem para a melhoria da comunicação.

Evidenciam a necessidade de partilha de informação entre pessoas de diferentes departamentos.

Contribuem decisivamente para o desenvolvimento da coordenação das atividades da empresa e dos seus colaboradores, evitando eventuais conflitos de hierarquia e coordenação que possam existir entre departamentos ou pessoas.

Contribuem para um para o aumento da motivação, dando origem a comportamentos mais participativos e colaborantes.

Desenvolvem mecanismos de controle. Visando alcançar a visão de futuro e resolver os problemas expostos nas arvores construídas pelos setores, foram definidos os seguintes objetivos estratégicos:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ELABORADOS PELOS TÉCNICOS DA ATS:

OBJETIVO 1	PROMOVER O FORTALECIMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA ATS
OBJETIVO 2	REESTRUTURAR AS UNIDADES OPERACIONAIS DE SANEAMENTO DA ATS
OBJETIVO 3	FORTALECER A GESTÃO ADMINISTRATIVA DA ATS
OBJETIVO 4	PROMOVER O ACESSO AO SANEAMENTO BÁSICO NO ESTADO DO TOCANTINS
OBJETIVO 5	FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS DA ATS

6. DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS

Visando ter maior conhecimento do que se propõem os objetivos estratégicos da ATS foram estruturadas suas descrições, separados por tema estratégicos na seguinte forma:

6.1 - TEMA 1: PERSPECTIVAS DE INOVAÇÃO E APRENDIZAGEM

Objetivo Estratégico:

1. PROMOVER O FORTALECIMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA ATS

Descrição do Objetivo: Descrever, analisar e estruturar os cargos para melhor conhecer as características, habilidades, aptidões, e conhecimentos que precisam ter os ocupantes e melhor administrá-los, em como estabelecer deveres e responsabilidade do cargo enquanto especificações e os requisitos necessários; Estruturar os processos de seleção e avaliação de desempenho para melhor operacionalizar as atividades essenciais; Promover a capacitação de servidores em atividades na área administrativa, operacional, financeira, comercial e de planejamento; verificar a rotatividade alta onde reflete na produção, no clima organizacional, relacionamento interpessoal.

Objetivo Estratégico:

2. REESTRUTURAR AS UNIDADES OPERACIONAIS DE SANEAMENTO DA ATS

Descrição do Objetivo: Promover a manutenção corretiva e preventiva dos sistemas de abastecimento de água potável, de esgotamento sanitário, drenagem pluvial urbana, redes de distribuição de água, redes adutoras, reservatórios por meio de troca de equipamentos e inicialização de novas tecnologias.

6.2 - TEMA 2: PERSPECTIVA DOS PROCESSOS INTERNOS

Objetivo Estratégico:

1. FORTALECER A GESTÃO ADMINISTRATIVA DA ATS

Descrição do Objetivo: Conhecer e mapear os processos organizacionais desenvolvidos pela agência e disponibilizar as informações sobre eles, promovendo a sua uniformização e descrição em manuais;

- Identificar, desenvolver e difundir internamente metodologias e melhores práticas da gestão de processos;
- Promover o monitoramento e a avaliação de desempenho dos processos organizacionais, de forma contínua, mediante a construção de indicadores apropriados; e
- Implantar melhorias nos processos, visando alcançar maior eficiência, eficácia e efetividade no seu desempenho.
- Buscar a autonomia administrativa e financeira, no intuito de melhor gerenciamento dos investimentos nas unidades de saneamento e áreas administrativas.

6.3 - TEMA 3: PERSPECTIVAS DA SOCIEDADE

Objetivo Estratégico:

1. PROMOVER O ACESSO AO SANEAMENTO BÁSICO NO ESTADO DO TOCANTINS

Descrição do Objetivo: Garantir a universalização dos serviços públicos de saneamento básico, por meio de um conjunto de atividades que proporcione a população tocantinense o acesso ao abastecimento de água potável, esgotamento sanitário e drenagem pluvial de forma integrada para contribuir com a melhoria da saúde pública e da qualidade de vida na área de concessão da ATS.

6.4 - TEMA 4: PERSPECTIVAS FINANCEIRAS

Objetivo Estratégico:

1. FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS DA ATS

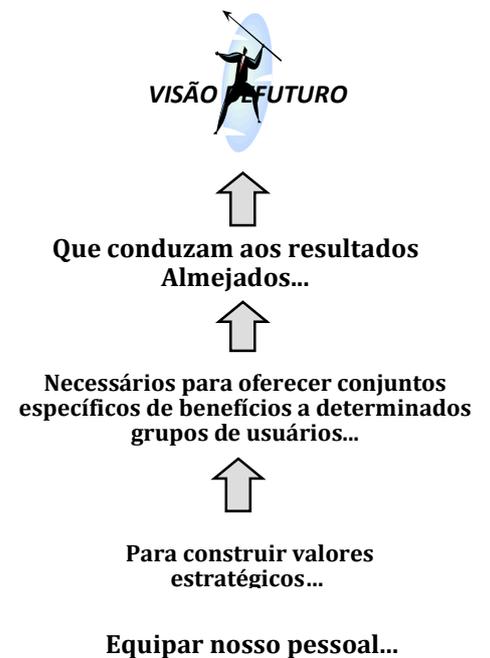
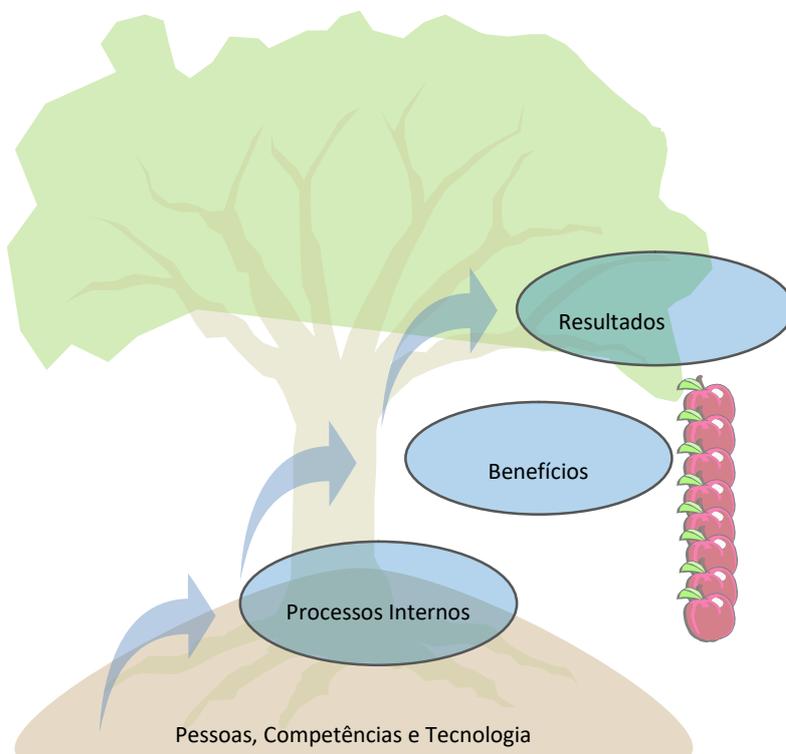
Descrição do Objetivo: Buscar gerir de forma satisfatória os serviços de arrecadação (comerciais, cobrança e faturamento), diminuindo o índice de inadimplência junto aos clientes e minimizar as perdas de água no sistema de distribuição.

Elaboração do Mapa Estratégico

Segundo Kaplan e Norton (2000), o mapa estratégico do Balanced Scorecard explicita a hipótese da estratégia, e cada indicador se converte em parte integrante de uma cadeia lógica de causa e efeito que conecta os resultados almejados da estratégia.

A metodologia para elaboração do mapa estratégico da SECOM tiveram as seguintes diretrizes operacionais:

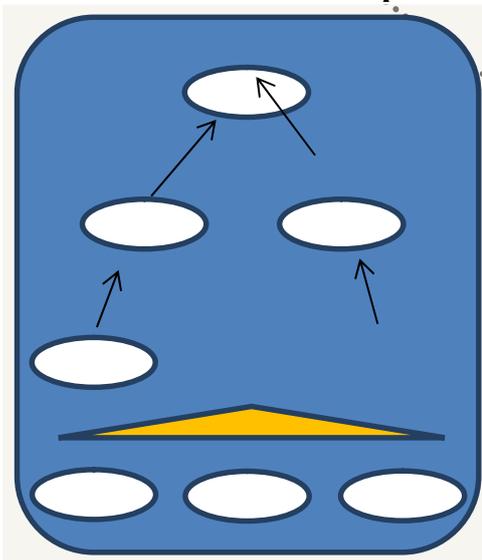
LÓGICA NATURAL DE CAUSA E EFEITO



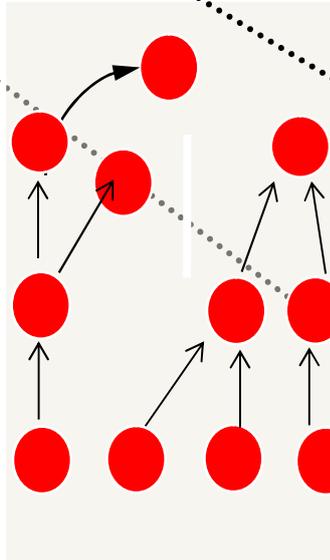
LÓGICA DO MAPA

As **METAS** e as **INICIATIVAS** fornecem a **VELOCIDADE** e a **PRIORIDADE** do processo de implementação em busca da consecução de um objetivo

MAPA ESTRATÉGICO



INDICADORE



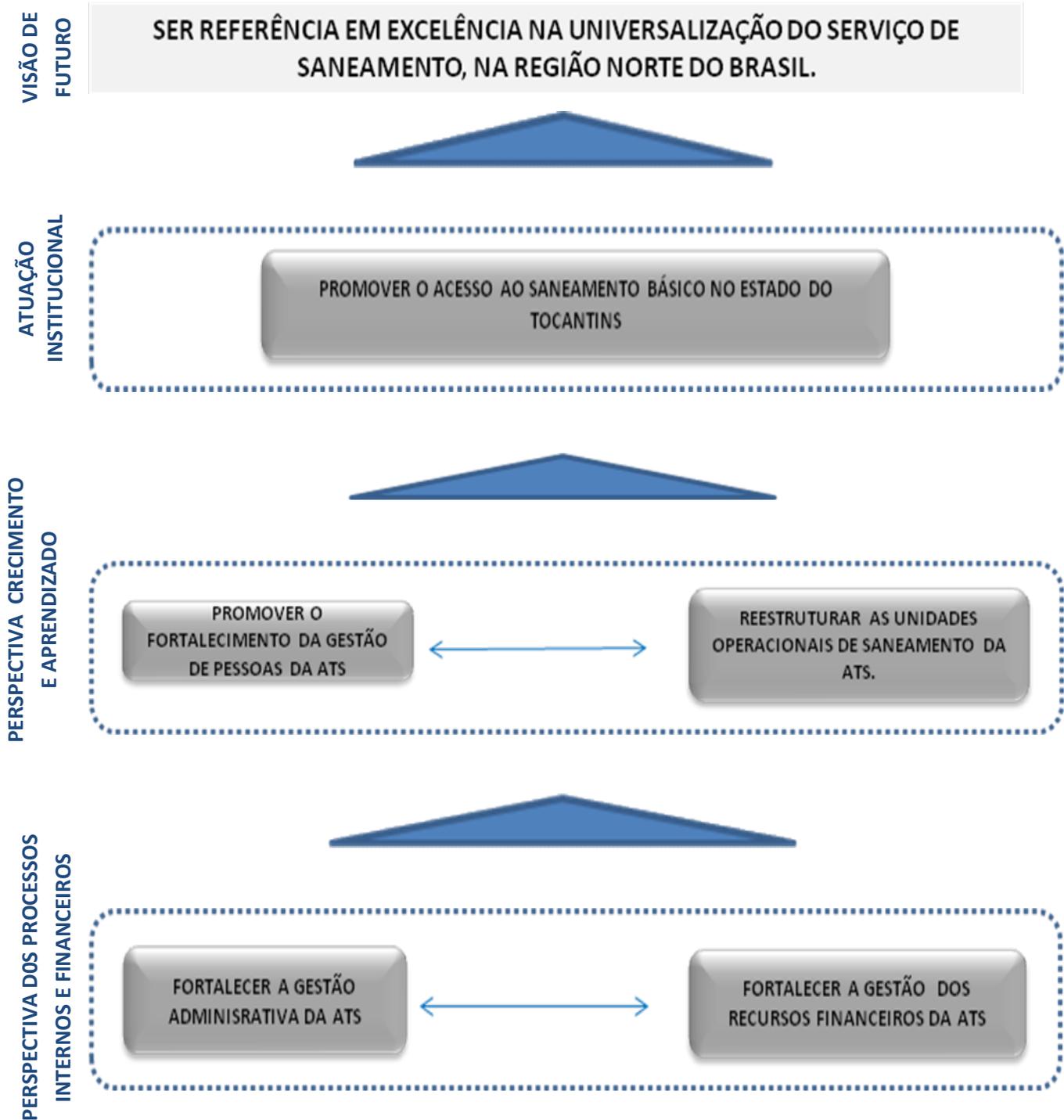
METAS

INICIATIVAS

Medem o grau de alcance dos objetivos propostos e influenciam o comportamento das pessoas na busca dos objetivos.

Tradução da Estratégia em objetivos quantificáveis, estabelecendo-se relações de causa-efeito entre os componentes

7. MAPA DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS



8. INDICADORES E QUADRO DE METAS DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Objetivo Estratégico

✓ PROMOVER O FORTALECIMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA ATS

- Nome do Indicador: *Índice de Servidores Capacitados*

Definição: Índice que compara a quantidade de servidores capacitados frente ao total de servidores da ATS.

Intenção: Medir o índice de servidores capacitados

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Índice de Servidores Capacitados} = \frac{\text{Número de serv. capacitados no período} \times 100}{\text{Total de servidores do ATS}}$$

Unidade de medida: Percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizados trimestralmente em reuniões de avaliação da estratégia.

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Setor de Recursos Humanos da ATS.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Setor de Recursos Humanos do ATS

QUADRO DE METAS				
Marco de Partida V0	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4
0	15%	35%	40%	10%

- Nome do indicador: **Índice de rotatividade de pessoal**

Definição: Índice que calcula a rotatividade de pessoal a partir de entradas, mais a saída de pessoal dividido pelo efetivo médio de colaboradores da ATS.

Intenção: Medir o índice de rotatividade de servidores da ATS

Fórmula de Cálculo:

Índice de rotatividade

$$= \frac{\text{Número de nomeações (A) + exoneração e remoção (B)} \times 100}{\text{Total de servidores do ATS}}$$

Unidade de medida: Percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado trimestralmente em reuniões de avaliação da estratégia.

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Setor de Recursos Humanos da ATS.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Menor melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Setor de Recursos Humanos do ATS

QUADRO DE METAS				
Marco de Partida V0	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4
0	25%	25%	25%	25%

Iniciativas Prioritárias:

- ✓ Capacitação de servidores nas seguintes áreas: Gestão administrativa e financeira; Autocad, gestão de processos, infraestrutura de saneamento (água e esgoto);
- ✓ 01 quadro funcional estabelecido;
- ✓ Processo seletivo elaborado por área de atuação
- ✓ 01 concurso do quadro proprio da ATS realizado

2. Objetivo Estratégico

✓ PROMOVER O ACESSO AO SANEAMENTO BÁSICO NO ESTADO DO TOCANTINS

Nome do indicador: *Total de municípios reestruturados*

Definição: Quantidade de manutenções (troca e/ou manutenção de equipamentos, reforma e/ou troca de reservatórios de abastecimento de água, serviço de automação do quadro de comando, instalação e/ou troca de hidrômetros, setorização da rede de distribuição de água) que será realizada nos municípios atendidos pela ATS.

Intenção: Medir a quantidade de unidades de saneamento reestruturadas da ATS

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Índice de unidades reestruturadas} = \frac{\text{Número de manutenções realizadas município}}{\text{Total de municípios atendidos pela ATS}}$$

Unidade de medida: percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado trimestralmente em reuniões de avaliação da estratégia com a diretoria de produção da ATS.

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Diretoria de produção da ATS.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretoria de produção da ATS

QUADRO DE METAS				
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04
0	30%	30%	20%	20%

Nome do indicador: Total de novas Perfurações de Poço Tubular Profundo - PTP

Definição: Quantidade de novas perfurações de poços tubulares profundos (PTP), dividido pelo número total de poços ativos na zona urbana na área de atuação da ATS para suprir a demanda de fornecimento de água potável para população.

Intenção: Medir a quantidade de novas

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Índice de poços perfurados} = \frac{\text{Total de novas perfurações de PTP}}{\text{Total de PTP ativos}}$$

Unidade de medida: unidade

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado trimestralmente em reuniões de avaliação da estratégia com a diretoria de produção da ATS.

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Diretoria de produção da ATS.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretoria de produção da ATS

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04	Ano 05
194	10	20	20	15	15

Nome do indicador: **Expandir as redes de distribuição de água (RDA)**

Definição: Quantidade de expansão de redes de distribuição de água na área urbana dos municípios atendidos pela ATS, dividido pelo total de rede existente.

Intenção: Medir a quantidade de novas RDA

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Índice de RDA expandida} = \text{total de RDA expandidas} + \text{total de substituição de ramais}$$

Unidade de medida: unidade

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado trimestralmente em reuniões de avaliação da estratégia com a diretoria de produção da ATS.

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Diretoria de produção da ATS.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretoria de produção da ATS

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04	Ano 05
0	31.751	31.751	31.751	31.751	31.751

Iniciativas Prioritárias

- ✓ Construção de 80 novos REL - Reservatório Elevados;
- ✓ Perfuração de 80 novos PTP - Poço tubular profundo na zona urbana e rural;
- ✓ Manutenção preventiva e corretiva em 194 poços tubulares profundos;
- ✓ Expansão de 158.755 m de rede de distribuição de água;
- ✓ Revitalização/substituição de 184.970 m de ramais existentes;
- ✓ Realizar automação de 128 unidades de saneamento;
- ✓ Implantar 104 unidade de setorização nos municípios atendidos pela AT;
- ✓ Adquirir 78 equipamentos utilitários para os serviços in loco;
- ✓ Aquisição/instalação de 50.832 hidrometros com seus respectivos nivelamentos.

3. Objetivo Estratégico :

✓ FORTALECER A GESTÃO ADMINISTRATIVA DA ATS

Nome do indicador: *Percentual de processos mapeados e normatizados*

Definição: Percentual de processos mapeados e normatizados pela ATS para melhorar o fluxo e orientação de trabalho.

Intenção: Medir o percentual de processos mapeados e normatizados

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Índice de Processos normatizados} = \frac{\text{Nº processos mapeados e normatizados}}{\text{Total de Processos da ATS}} \times 100$$

Unidade de medida: percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado trimestralmente em reuniões de avaliação da estratégia com assessoria técnica de planejamento e diretorias da ATS.

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Assessoria Técnica de Planejamento.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretorias da ATS

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04	Ano 05
0	15%	15%	20%	20%	30%

Nome do indicador: **Percentual de recursos financeiro arrecadados e recursos repassados**

Definição: Percentual de recursos financeiros arrecadados pela ATS mensalmente e recursos financeiros repassados pela SEFAZ para custeio e investimento na área de saneamento.

Intenção: Medir o percentual de recursos financeiros repassados

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Índice de recurso financeiro} = \frac{\text{Total de recursos arrecadado mês}}{\text{Total de recursos disponibilizado}} \times 100$$

Unidade de medida: percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado mensalmente pela diretoria administrativa e financeira.

Periodicidade de medição: mensal

Responsável pela disponibilização do dado: Gerência financeira.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretoria Administrativa, financeira e contábil

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04	Ano 05
0	100%	100%	100%	100%	100%

Iniciativas Prioritárias

- ✓ Processos levantados e mapeados; processos deenhados, processos normatizados;
- ✓ Aumentar em X% o valor e repasse.

4. Objetivo estratégico

✓ PROMOVER O ACESSO AO SANEAMENTO BÁSICO NO ESTADO DO TOCANTINS

Nome indicador: **Percentual de população atendida com ligações de esgoto**

Definição: Percentual de população urbana atendida com ligações de rede esgoto nos municípios sob concessão da ATS.

Intenção: Medir o percentual atendimento domiciliar de rede de esgoto

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Percentual atend. rede de esgoto} = \frac{\text{População atendida com esgoto}}{\text{Total população urbana}} \times 100$$

Unidade de medida: percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado mensalmente pela diretoria comercial.

Periodicidade de medição: mensal

Responsável pela disponibilização do dado: Diretoria comercial.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretoria comercial

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04	Ano 05
0,63%	2,5%	2,5%	3%	3%	3%

Nome do Indicador: **Percentual de população atendida com ligações de água**

Definição: Percentual de população urbana atendida com ligações de água (ativas e inativas) nos municípios sob concessão da ATS.

Intenção: Medir o percentual atendimento domiciliar de água potável

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Percentual atendimento de água} = \frac{\text{População atendida (ativas)}}{\text{Total população urbana}} \times 100$$

Unidade de medida: percentual

Critério de acompanhamento: O acompanhamento será realizado mensalmente pela diretoria comercial.

Periodicidade de medição: mensal

Responsável pela disponibilização do dado: Diretoria comercial.

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: 05 dias úteis subsequentes ao mês de análise

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Resultado

Fonte de dados: Diretoria comercial

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida V0	Ano 01	Ano 02	Ano 03	Ano 04	Ano 5
69,01%	5%	5%	5%	10%	5%

Iniciativa Prioritária

- ✓ 105 poços tubulares profundo (PTP) na zona rural do Estado do Tocantins;
- ✓ 135 pequenas barragens de acumulação de água na zona rural;
- ✓ Aumentar a capacidade de fornecimento de água em 25 estações de tratamento de água;
- ✓ Implantar 16 sistemas de coleta e tratamento de esgotamento sanitário