



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO 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 decisores nos fatores-chave para o sucesso da organização.

Nesse sentido o Corpo de Bombeiros Militar do Tocantins, reuniu esforços para elaboração participativa do plano estratégico na sua área de atuação, visando à formulação de objetivos para a seleção de programas de ação e para sua execução, levando em conta as condições internas e externas do CBMTO e sua evolução esperada. Também considerando premissas básicas relacionadas as 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.



1. 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.

MISSÃO:

Preservar vidas e riquezas da população tocantinense, proteger o meio ambiente, garantir o bem-estar social e a ordem pública

VISÃO:

Ser reconhecida nacionalmente como uma corporação de excelência, pelo compromisso e credibilidade social no cumprimento de suas atividades de bombeiro militar e defesa civil

VALORES

- **HIERARQUIA E DISCIPLINA** – Entendidas como os pilares da instituição representadas pelo ordenamento da autoridade dentro dos diferentes níveis e pelo rigoroso acatamento das normas, leis e ordens das autoridades competentes.
- **ÉTICA** – Traduzido pelo dever, o denodo militar e o decoro dos integrantes da Corporação, guiando suas condutas, moral e profissional, de forma irrepreensível.



- **COMPROMISSO** - Sentimento de servir, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever bombeiro militar e pelo integral devotamento à manutenção da ordem pública mesmo com risco da própria vida.
- **APRIMORAMENTO TÉCNICO-PROFISSIONAL** - Busca pelo preparo moral, intelectual e físico próprio e dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão bombeiro militar.
- **PROMOÇÃO DA SAÚDE** – Proporcionar qualidade de vida para o profissional do CBMTO, visando a manutenção da saúde física e mental e geração de um ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

OBJETIVOS PERMANENTES

- **PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE;**
- **PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR SOCIAL;**
- **GARANTIA DA ORDEM PÚBLICA.**

2. 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 do CBMTO e as oportunidades e ameaças, utilizando a metodologia de análise swot.

Perspectiva – Processos

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Informatização de alguns processos (SGD)• Padronização de projetos de OBM's• Efetivo buscando qualificação	<ul style="list-style-type: none">• Quebra da cadeia de comando• Inexistência de planejamento estratégico• Movimentações sem critérios e cronograma definido





	<ul style="list-style-type: none">• Deficiência nos critérios para definições da carga horária dos cursos• Equipamentos de informática deficientes• Deficiência dos indicadores de resultado• Inexistência de sistemas informatizados e má utilização dos existentes• Deficiência na formação e qualificação• Pouca de padronização das normas administrativas
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">• Novas tecnologias	<ul style="list-style-type: none">• Grande extensão territorial do estado• Prevalência de decisões políticas e não técnicas• Demora nas licitações

Perspectiva - Sociedade e Governo

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Projetos e ações de cunho social• Ações de prevenção diversas• Bom relacionamento com instituições em todas as esferas	<ul style="list-style-type: none">• Inexistência de indicadores de satisfação;• Quantidade de quartéis operacionais insuficientes;• Insuficiência das ações de defesa civil• Tempo resposta elevado nas ocorrências• Efetivo pequeno• Quantidade de viaturas insuficientes
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">• Alto nível de credibilidade junto a sociedade• Imagem da instituição• Interesse dos municípios em instalar OBM's	<ul style="list-style-type: none">• Demanda reprimida• Aumento populacional• Aumento da quantidade de edificações verticais• Grande extensão territorial do Estado• Desmilitarização dos Corpos de



	Bombeiros
--	-----------

Pespectiva – Crescimento e Aprendizado

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Média de idade do efetivo• Bom condicionamento físico da tropa• Existência de plano de carreira• Tropa disciplinada• Assistência odontológica e psicológica	<ul style="list-style-type: none">• Má distribuição do efetivo existente• Pouca quantidade de capacitações e qualificações• Desmotivação dos Bombeiros Militares• Inexistência de estrutura de treinamento operacional• Inexistência de serviço médico• Pouco incentivo a motoristas em escala• Inexistência de calendário de cursos• Deficiência na valorização Bombeiro Militar
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">• Existência de recursos de convênios para pós-graduação• Existência de instrutores na corporação	<ul style="list-style-type: none">• Instabilidade da previdência estadual

Pespectiva – Recursos

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none">• Quartéis nas maiores cidades do Estado;• Existência de Fundo de Arrecadação Própria	<ul style="list-style-type: none">• Estrutura organizacional indefinida• Poucos imóveis próprios• Falta de fardamento• Baixo marketing institucional• Estrutura dos quartéis inadequadas• Orçamento insuficiente



OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">Recursos para convênios disponíveisParceria com entidades governamentais e não-governamentais	<ul style="list-style-type: none">Poucas fontes de receitasInstabilidade econômica do EstadoCrise financeira;Queda do repasse do FPE.

Elaboração da Árvore de Problemas:

Apresentamos aos servidores do CBMTO os conceitos da metodologia de elaboração da árvore 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:

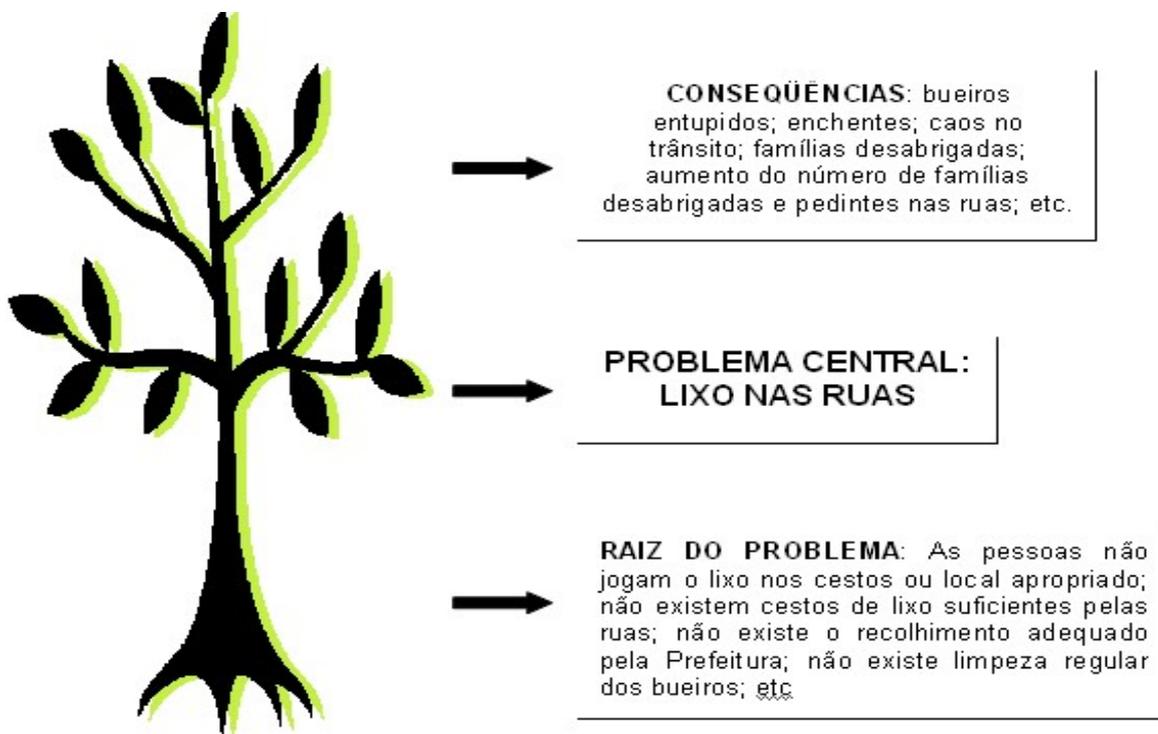
- Coloca-se no centro do papel, em um quadrinho, o problema central. Este será o tronco da árvore;
- Acima do problema central, coloque outros problemas, dele derivados, que são os efeitos ou consequências, que formam a copa da árvore;
- Abaixo do problema central são colocados quadrinhos com os problemas 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 (pos.). Teremos então:

Causas ➔ Meios e Efeitos ➔ Fins

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

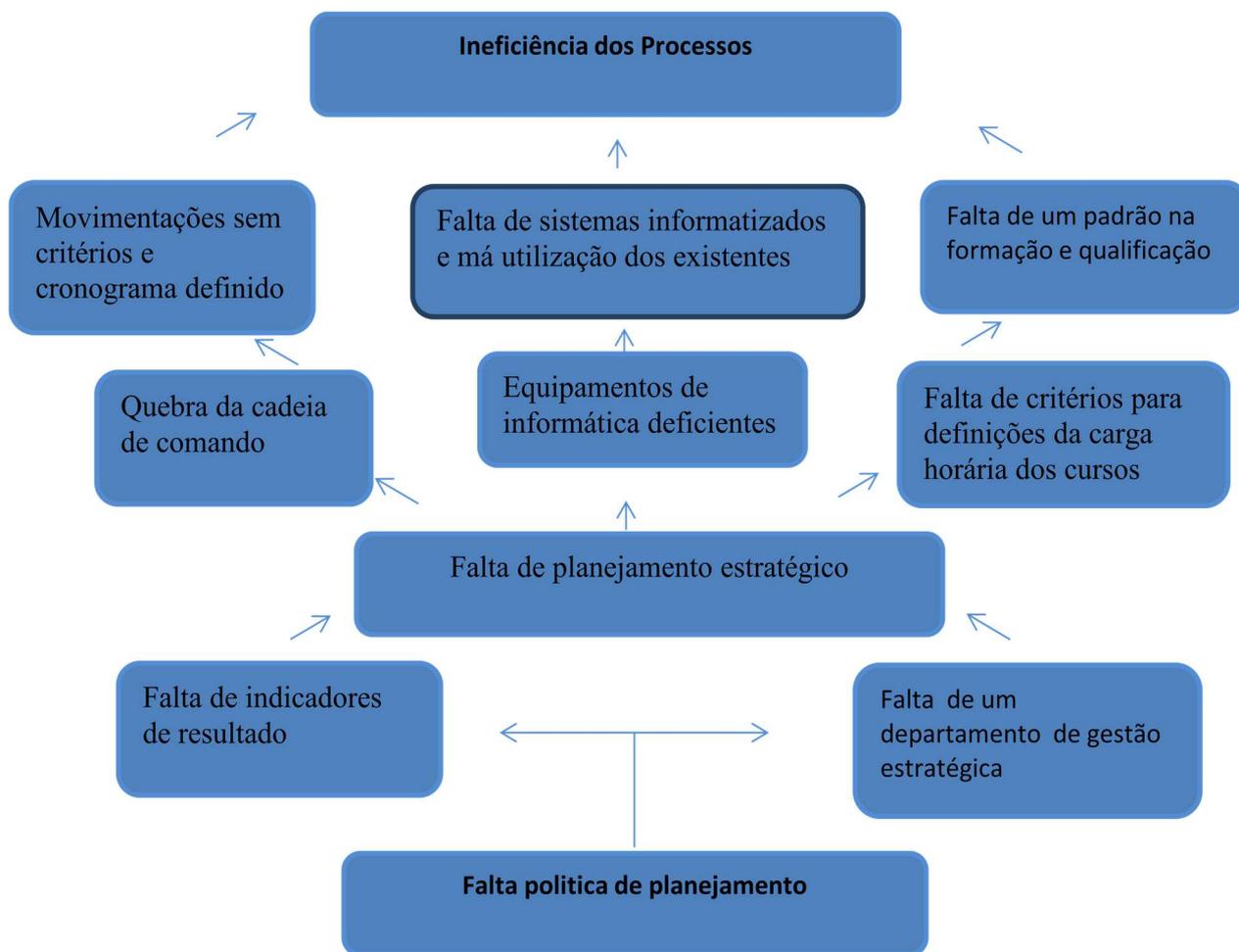
- Transformar os efeitos ou conseqüências em fins, ou seja, os objetivos que serão alcançados em um prazo maior.





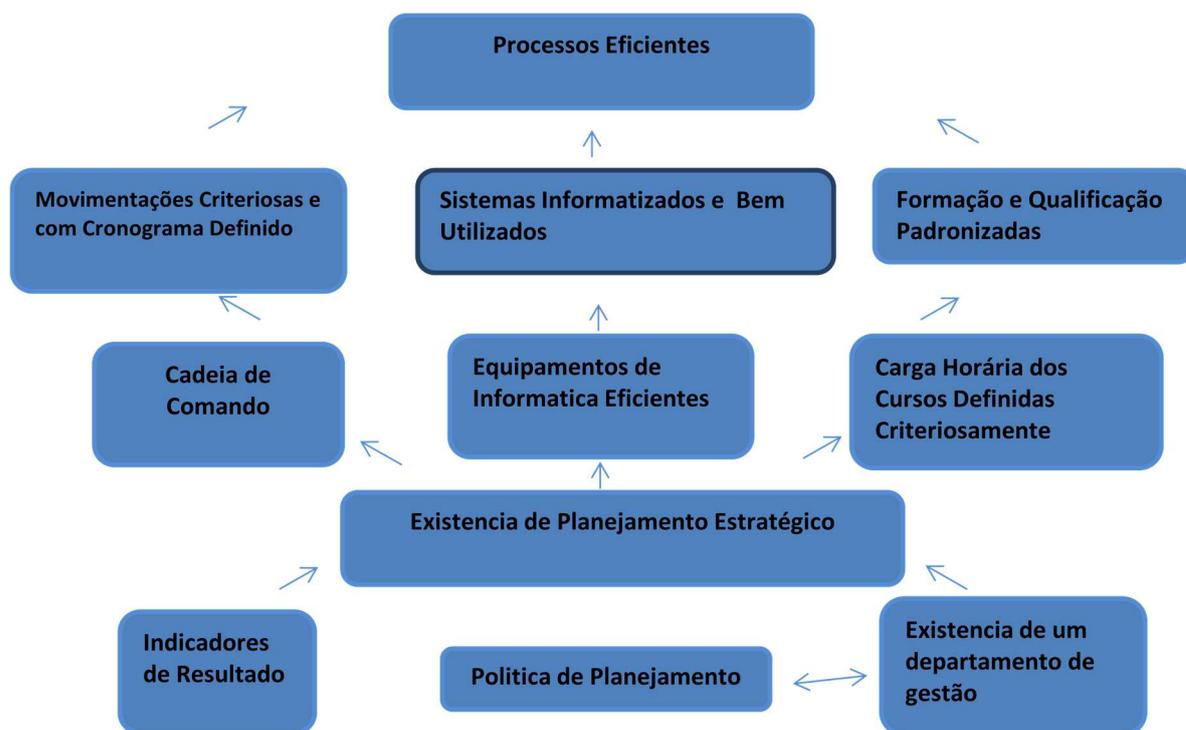
Grupo 01 - Processos

ARVORE DE PROBLEMAS





ARVORE DE SOLUÇÕES





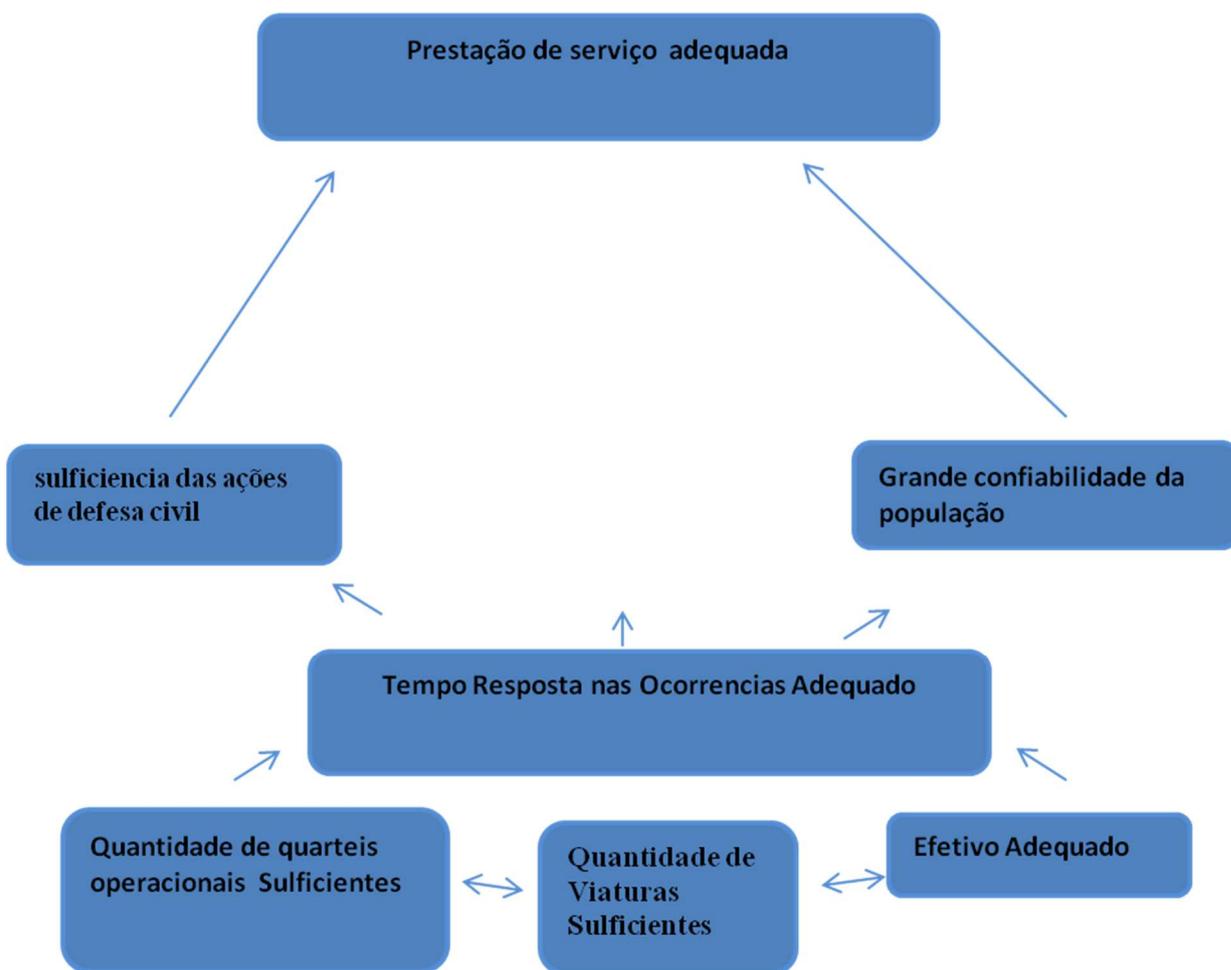
Grupo 02 – Sociedade e Governo

ARVORE DE PROBLEMAS





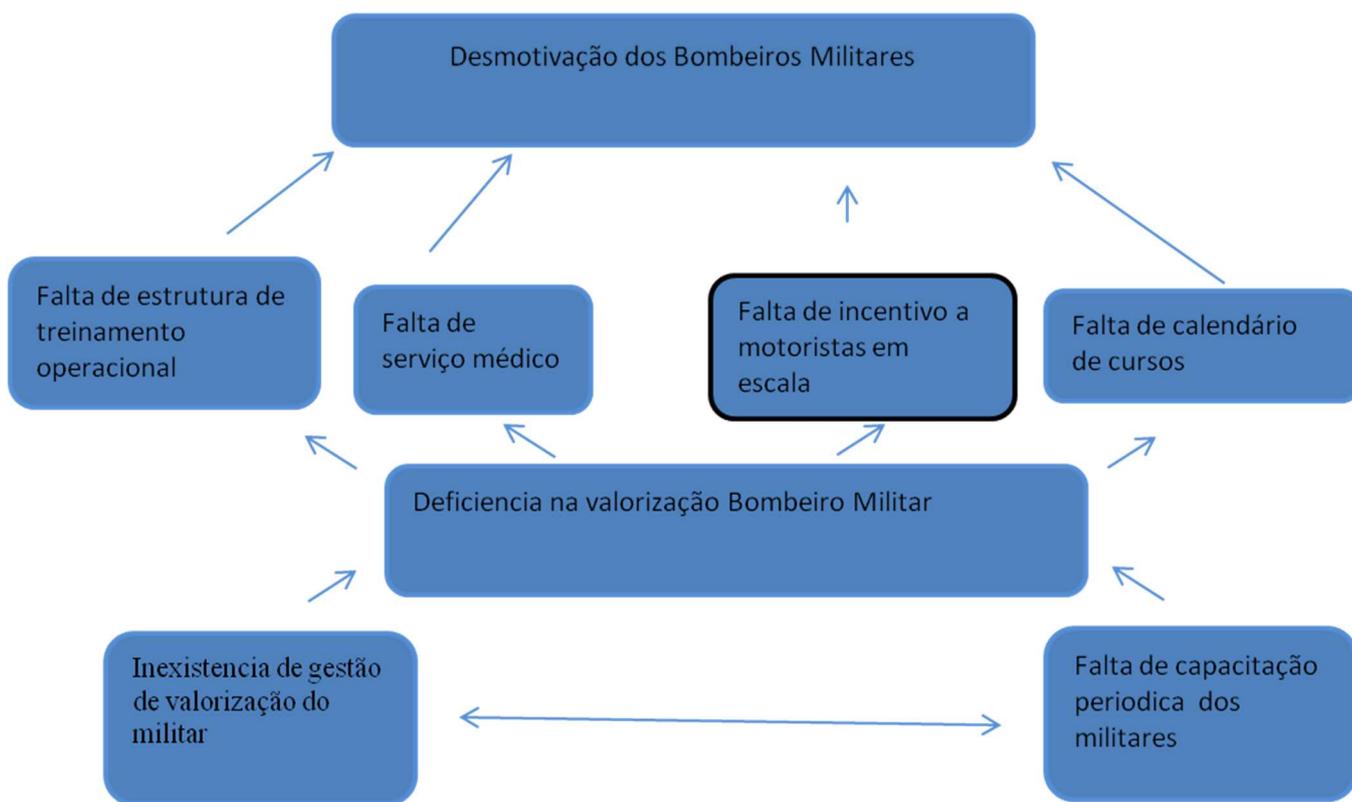
ARVORE DE SOLUÇÕES:





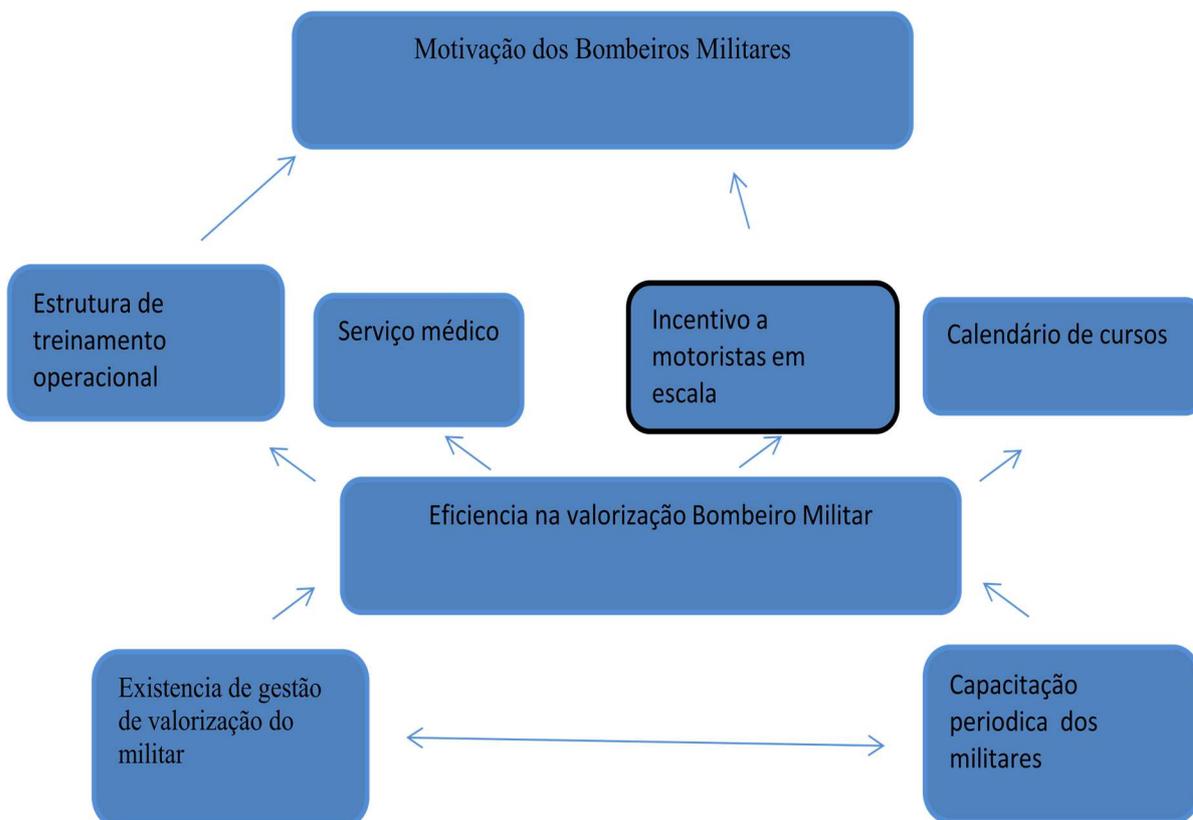
Grupo 03 – Publico Interno e Aprendizado

ARVORE DE PROBLEMAS





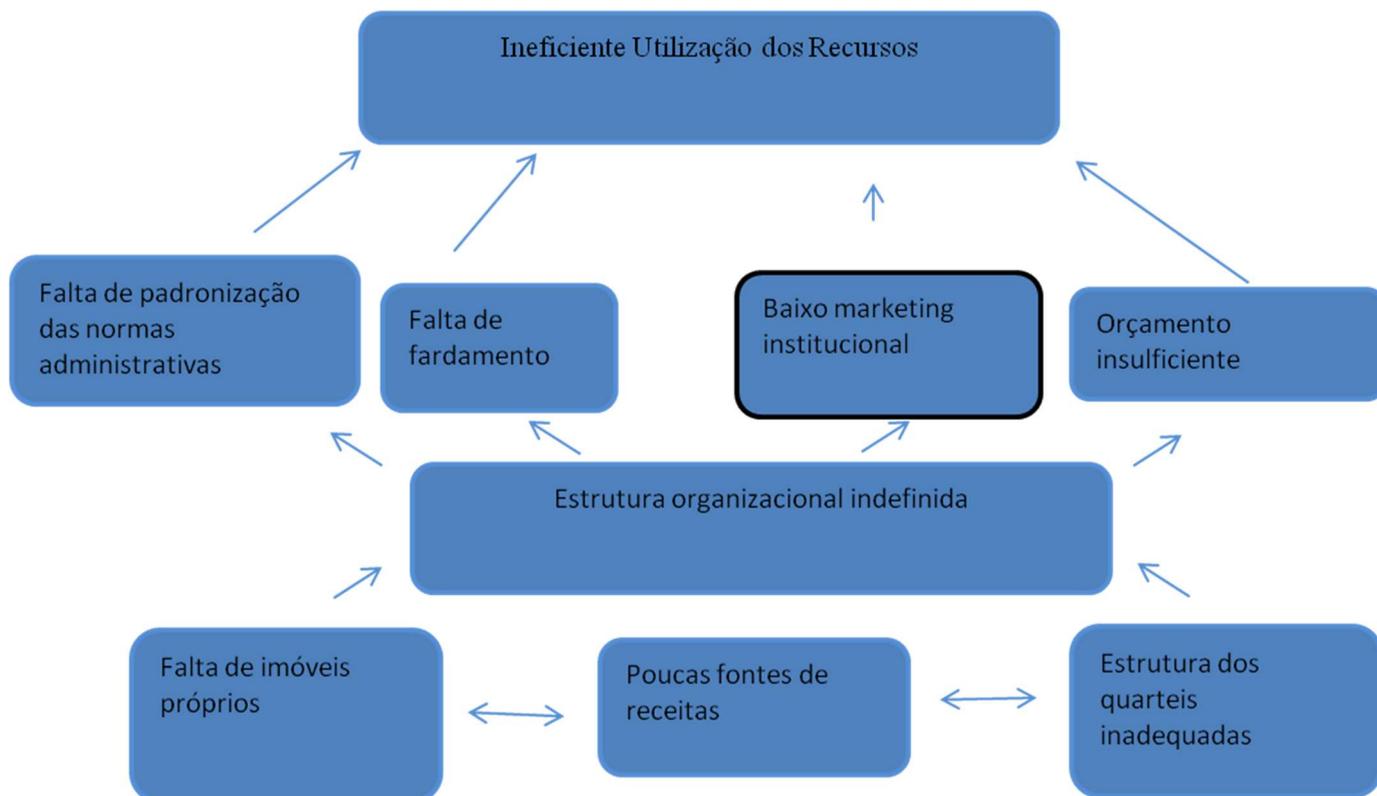
ARVORE DE SOLUÇÕES:





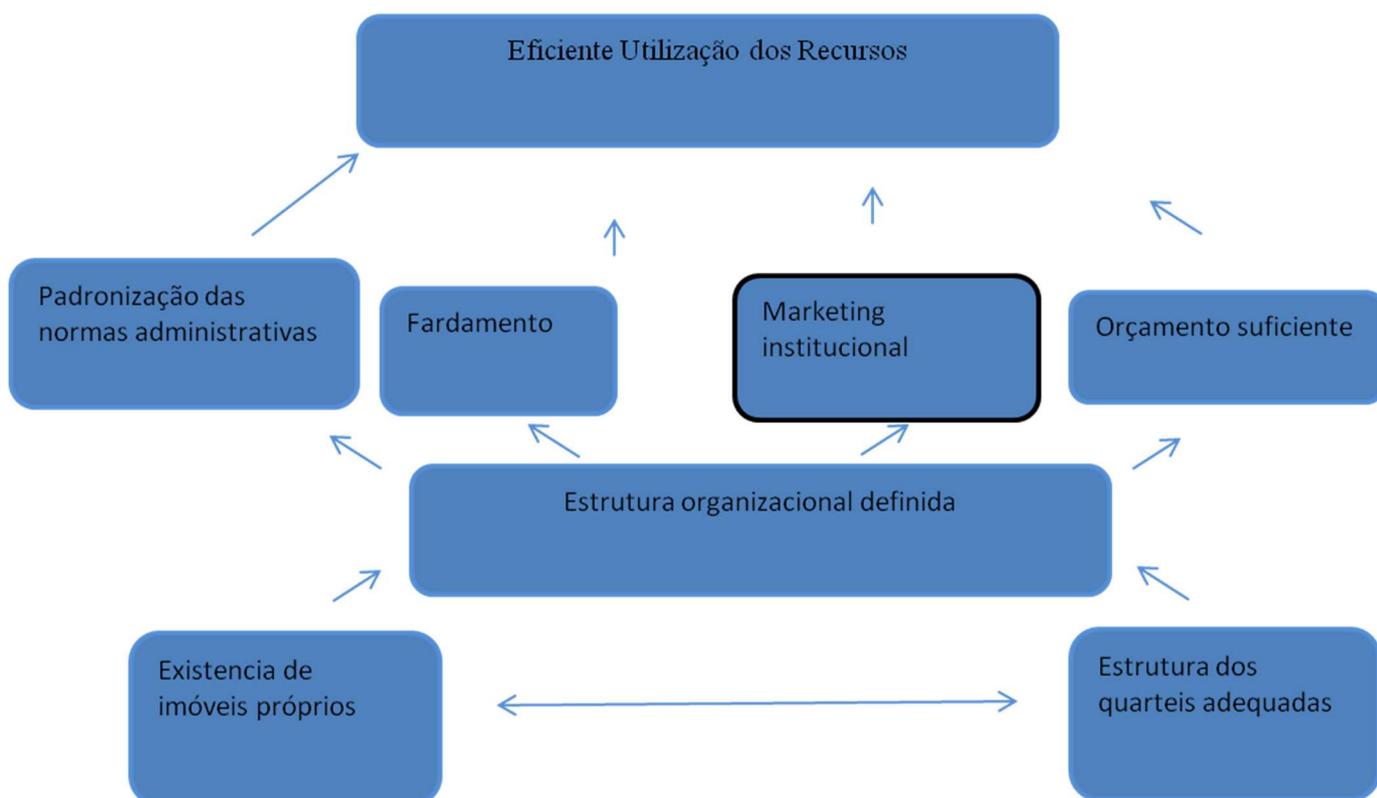
Grupo 04 – Gestão de Recursos

ARVORE DE PROBLEMAS





ARVORE DE SOLUÇÕES:





DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS: Para construção dos objetivos estratégicos do CBMTO, 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 de ser transformados em metas, que são fragmentos de um objetivo.

Exemplo: Um objetivo é a conquista de 30% de um mercado num semestre; Metas mensais podem ser fixadas para conquistar 5% do mercado, atingido 30% no final do semestre.

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 Bound “Time 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 actividades 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 contruidas pelos setores, foram definidos os seguintes objetivos estratégicos:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO 1	FORTALECER E MODERNIZAR A GESTÃO DE PESSOAS NO CBMTO
OBJETIVO 2	FORTALECER A GESTÃO DE TI E COMUNICAÇÃO DO CBMTO
OBJETIVO 3	ESTRUTURAR A GESTÃO ORGANIZACIONAL DO CBMTO
OBJETIVO 4	OTIMIZAR OS SERVIÇOS DO CBMTO PRESTADOS À SOCIEDADE
OBJETIVO 5	AMPLIAR O SISTEMA ESTADUAL DE DEFESA CIVIL
OBJETIVO 6	FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS DO CBMTO





DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS

Os objetivos estratégicos do CBMTO foram estruturados da seguinte forma:

TEMA 03: Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico:

1. FORTALECER E MODERNIZAR A GESTÃO DE PESSOAS NO CBMTO

Descrição do Objetivo: Promover um ambiente de trabalho saudável, garantir capacitação e qualificação para os profissionais, planejar o aumento de efetivo, verificar viabilidade de contratações sazonais, investir em estrutura de treinamento operacional, gerar condições de realização de atividade física, promoção de acompanhamento médico e odontológico, reconhecimento de mérito por avaliações, promover atividades recreativas e de socialização com vistas à gerar motivação nos servidores do CBMTO.

Objetivo Estratégico:

2. FORTALECER A GESTÃO DE T.I E COMUNICAÇÃO DO CBMTO

Descrição do Objetivo: Aquisição, reestruturação e modernização de estrutura física e operacional da T.I, desenvolvimento da comunicação interna, fomentar a tabulação estatística dos dados, melhorar a comunicação operacional, proporcionar o fluxo rápido de informações, garantir publicidade verídica e incrementar ações de marketing do CBMTO.

Objetivo Estratégico:

3. ESTRUTURAR A GESTÃO ORGANIZACIONAL DO CBMTO

Descrição do Objetivo: Conhecer os processos específicos dos diversos departamentos da instituição, formalizar e normatizar as rotinas administrativas e operacionais, criar manuais técnicos, padronizar ações com vistas à maximização dos recursos, economia de tempo e maior rendimento, estudar a criação de núcleos de referências e especializados, aperfeiçoar controle de material de consumo e permanente.

Objetivo Estratégico:

4. OTIMIZAR OS SERVIÇOS DO CBMTO PRESTADOS À SOCIEDADE

Descrição do Objetivo: Criar mecanismos de padronização de especificações técnicas de equipamentos e viaturas, otimizar a aquisição de equipamentos de salvamento e combate a incêndio, implementar plano de aquisição de EPI/EPR, reestruturar o serviço de resgate-APH, implantar novas unidades, reestruturar as unidades do CBMTO,



implementar melhorias nas atividades de vistoria e análise de projetos, realizar ações sociais e atividades preventivas.

Objetivo Estratégico:

5. AMPLIAR O SISTEMA ESTADUAL DE DEFESA CIVIL

Descrição do Objetivo: Orientar as COMDEC's, fomentar o monitoramento dos desastres no Estado, gerenciar desastres, realizar avaliações de desastres, otimizar ações de resposta, realizar preparação de pessoas para resposta a desastres.

6. FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS DO CBMTO

Descrição do Objetivo: Promover o controle e redução do custeio da instituição, fomentar a captação de recursos pelo serviço técnico, acompanhar e propor projetos legislativos que visem viabilizar repasse de recursos, estruturar setor de captação de recursos, fomentar a celebração de convênios, incrementar parcerias e buscar patrocínios para as atividades da instituição.

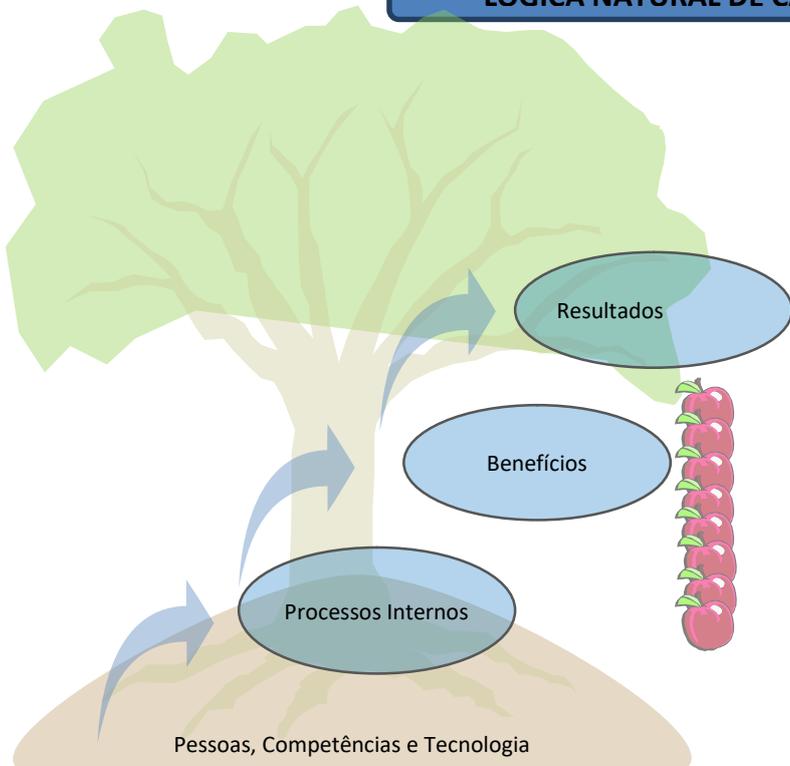
Elaboração do Mapa Estratégico

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 estreatégico do CBMTO teve as seguintes diretrizes operacionais:



LÓGICA NATURAL DE CAUSA E EFEITO



Que conduzam aos resultados almejados...



Necessários para oferecer conjuntos específicos de benefícios a determinados grupos de usuários...

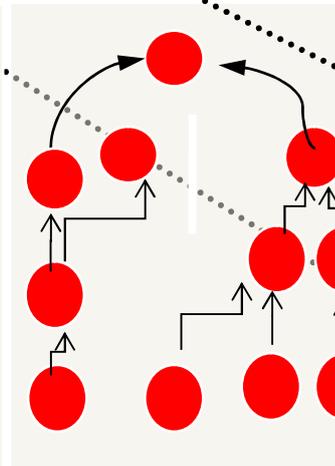
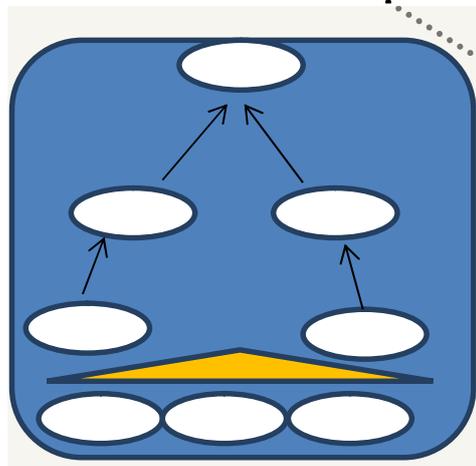


Para construir valores estratégicos...

Equipar nosso pessoal...

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



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





MAPA DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS

Ser reconhecida nacionalmente como uma corporação de excelência, pelo compromisso e credibilidade social no cumprimento de suas atividades de bombeiro militar e defesa civil

OTIMIZAR OS SERVIÇOS DO
CBMTO PRESTADOS À SOCIEDADE



AMPLIAR O SISTEMA ESTADUAL
DE DEFESA CIVIL

ESTRUTURAR A GESTÃO ORGANIZACIONAL DO
CBMTO

FORTALECER E MODERNIZAR A
GESTÃO DE PESSOAS NO CBMTO



FORTALECER A GESTÃO DE T.I E
COMUNICAÇÃO DO CBMTO

FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS
FINANCEIROS DO CBMTO



INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Objetivo Estratégico :

FORTALECER E MODERNIZAR A GESTÃO DE PESSOAS NO CBMTO

Nome do indicador: TAXA DE QUALIFICAÇÃO DO EFETIVO

Definição: O indicador tem por objetivo mensurar o percentual de profissionais que receberam qualificação no período avaliado

Intenção: Demonstrar o percentual de profissionais qualificados no período

Fórmula de Cálculo: $\mu = \frac{Eq}{Et} \times 100$

Eq = Número de profissionais qualificados

Et = Número de profissionais do CBMTO

Unidade de medida: Percentual

Critério de acompanhamento: Semestral

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: DEP

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: Até 15 de Dezembro

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Esforço

Fonte de dados: Academia de Bombeiros Militar

Nome do indicador: TAXA DE SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO CBMTO

Definição: O indicador tem por objetivo mensurar o percentual de profissionais que consideram estarem satisfeitos, a pesquisa será realizada com pelo menos 90% do efetivo.

Intenção: Demonstrar o índice de satisfação dos profissionais do CBMTO

Fórmula de Cálculo: $\mu = \frac{Ns}{Nt} \times 100$, onde $Nt \geq 90\%$ do Efetivo do CBMTO

Ns = Número de profissionais satisfeitos



Nt = Número total de pesquisados

Unidade de medida: Percentual

Critério de acompanhamento: Anual

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: DAREH

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: Até 15 de Dezembro

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Esforço

Fonte de dados: Setor de Saúde do CBMTO

2. Objetivo Estratégico :

FORTALECER A GESTÃO DE TI E COMUNICAÇÃO DO CBMTO

Nome do indicador: SISTEMAS DE GESTÃO IMPLANTADOS

Definição: O indicador tem por objetivo mensurar a quantidade de sistemas de gestão informatizados, nas áreas administrativas e operacional, por período avaliado.

Intenção: Quantificar os sistemas implantados pelo setor de T.I

Fórmula de Cálculo: $\mu = S$

S = Quantidade de sistemas implantados

Unidade de medida: Sistemas Implantados

Critério de acompanhamento: Trimestralmente

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Setor de T.I

Status do indicador: Fechado

Data para disponibilização do indicador Até 15 de Dezembro

Polaridade: Maior Melhor

Tipo de indicador: Esforço

Fonte de dados: Setor de T.I





Nome do indicador: PERCENTUAL DE INVESTIMENTO EM COMUNICAÇÃO

Definição: O indicador tem por objetivo mensurar a quantidade de recursos disponibilizados para aquisição e manutenção dos materiais e equipamentos de comunicação em relação ao orçamento do CBMTO.

Intenção: Demonstrar o percentual do orçamento utilizado para melhoramento da comunicação do CBMTO

Fórmula de Cálculo: $\mu = \frac{Rc}{Rt} \times 100$

Rc = Recurso orçamentário disponibilizado para comunicação

Rt = Recurso Orçamentário total do CBMTO

Unidade de medida: Percentual

Critério de acompanhamento: Semestral

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Setor de T.I e ASCOM

Status do indicador: Aberto

Data para disponibilização do indicador Até 15 de Dezembro

Polaridade: Maior Melhor

Tipo de indicador: Esforço

Fonte de dados: Setor de T.I e ASCOM

3. Objetivo Estratégico :

ESTRUTURAR A GESTÃO ORGANIZACIONAL DO CBMTO

Nome do indicador: PROCESSOS MAPEADOS E/OU NORMATIZADOS

Definição: O indicador tem por objetivo mensurar a quantidade de processos que foram mapeados e/ou normatizados pela corporação, na área operacional e administrativa.

Intenção: Mensurar os processos e rotinas de trabalho normatizados no CBMTO, por período de aferição.

Fórmula de Cálculo: $\mu = N$

N = Número de processos mapeados ou normatizados no período

Unidade de medida: Processo





Critério de acompanhamento: Trimestral
Periodicidade de medição: Anual
Responsável pela disponibilização do dado: Estado Maior
Status do indicador: Fechado
Data para disponibilização do indicador: Até 15 de Dezembro
Polaridade: Maior Melhor
Tipo de indicador: Resultado
Fonte de dados: Todo o CBMTO

4. Objetivo Estratégico :

OTIMIZAR OS SERVIÇOS DO CBMTO PRESTADOS À SOCIEDADE

Nome do indicador: TAXA DE TEMPO RESPOSTA DO CBMTO PARA OCORRENCIAS DE APH E EXTINÇÃO DE INCÊNDIOS URBANOS.

Definição: O indicador tem por objetivo mensurar o gerenciamento da execução do atendimento das ocorrências, visando à redução do tempo resposta. Serão considerados atendimentos para as ocorrências de combate a incêndio urbano e de atendimento pré-hospitalar, atendidas em um raio de até 15 km da Unidade Operacional responsável pelo atendimento.

Intenção: Aferir a capacidade de pronto-emprego do serviço operacional

Fórmula de Cálculo:
$$\mu = \frac{\sum_1^n Mi}{\sum_1^n Pi}$$

Mi = Para cada ocorrência, é o tempo decorrido desde o despacho da ocorrência até a chegada da viatura no local

Pi = Numero de ocorrências atendidas por período aferido

Unidade de medida: Minutos

Critério de acompanhamento: Semestral

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Comando Operacional

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: Até 15 de Dezembro

Polaridade: Menor melhor

Tipo de indicador: Resultado



Fonte de dados: OBM's

5. Objetivo Estratégico :

AMPLIAR O SISTEMA ESTADUAL DE DEFESA CIVIL

Nome do indicador: PESSOAS CAPACITADAS EM AÇÕES DE DEFESA CIVIL

Definição: O indicador buscará aferir a quantidade de pessoas que foram instruídas na atuação em ações de defesa civil, através de formações, palestras, qualificações ou eventos congêneres, realizados pela Defesa Civil Estadual diretamente ou através das Unidades Operacionais do CBMTO.

Intenção: Quantificar o número de pessoas atingidas diretamente pelas ações de preparação para desastres da Defesa Civil Estadual (cursos, palestras, seminários, simpósios e congêneres)

Fórmula de Cálculo: $\mu = N$

N = Número de pessoas que participaram de cursos, palestras, seminários, simpósios e congêneres.

Unidade de medida: Participante

Critério de acompanhamento: Semestral

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: Superintendencia Estadual de Defesa Civil

Status do indicador: Disponível

Data para disponibilização do indicador: até 15 de Dezembro

Polaridade: Maior melhor

Tipo de indicador: Esforço

Fonte de dados: Superintendencia Estadual de Defesa Civil

6. Objetivo Estratégico :

FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS DO CBMTO

Nome do indicador: ÍNDICE DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS

Definição: O indicador buscará aferir o incremento de recursos com relação aos necessários para a consecução dos investimentos, com vistas a agilizar e garantir a implementação do planejamento.



Intenção: Demonstrar percentualmente o valor captado para o planejamento estratégico

Fórmula de Cálculo: $\mu = \frac{Qc}{Ot} \times 100$

Qc = Quantidade de recursos captados pelo CBMTO

Ot = Orçamento total do CBMTO

Unidade de medida: Percentual

Critério de acompanhamento: Semestral

Periodicidade de medição: Anual

Responsável pela disponibilização do dado: DIORF

Status do indicador: Indisponível

Data para disponibilização do indicador: Até 15 de Dezembro

Polaridade: Maior Melhor

Tipo de indicador: Esforço

Fonte de dados: DIORF/DIALP/Setor de Planejamento

DEFINIÇÃO DAS METAS POR OBJETIVO:

1. Objetivo Estratégico :

- **FORTALECER E MODERNIZAR A GESTÃO DE PESSOAS NO CBMTO**

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	15%	20%	20%	20%	20%

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5



	60%	60%	70%	70%	70%
--	-----	-----	-----	-----	-----

2. Objetivo Estratégico :

- FORTALECER A GESTÃO DE TI E DE COMUNICAÇÃO NO CBMTO

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	2	3	2	1	1

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	4%	5%	8%	8%	8%

3. Objetivo Estratégico :

- ESTRUTURAR A GESTÃO ORGANIZACIONAL DO CBMTO

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	2	3	2	2	3

4. Objetivo Estratégico :

- OTIMIZAR OS SERVIÇOS DO CBMTO PRESTADOS À SOCIEDADE





QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	14	12	11	10	09

5. Objetivo Estratégico :

- **AMPLIAR O SISTEMA ESTADUAL DE DEFESA CIVIL**

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	300	400	500	500	500

6. Objetivo Estratégico :

- **FORTALECER A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS DO CBMTO**

QUADRO DE METAS					
Marco de Partida	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
	5%	5%	5%	5%	5%



AÇÕES ESTRATÉGICAS	ENTREGAS (PRODUTOS/RESULTADOS TANGÍVEIS)	VALOR PREVISTO
Aumentar o efetivo do CBMTO	Realizar 20 (vinte) cursos de especialização	200.000,00
	Incluir 100 militares por ano	1.250.000,00
Melhorar a gestão de pessoas da corporação	Realizar 5 (cinco) cursos de carreira	130.000,00
	Construir uma Piscina para o CBMTO	850.000,00
	Implantar 3 (três) academias	340.000,00
	Concessão de medalhas e publicações elogiosas	130.000,00
	Normatizar o emprego de guarda vidas civis e brigadistas florestais no Estado	0,00
	Estruturar o Programa Bombeiros em Ação	500.000,00
	Realizar campanhas sociais	250.000,00
	Atualizar Organograma e QOD	0,00
	Realizar uma confraternização por ano em cada unidade do CBMTO	115.000,00
	Melhorar o setor de T.I	Aquisição de Equipamentos de radiocomunicação
Implantar o Colegio Militar do CBMTO		500.000,00
Criação e Implantação de 5 (cinco) sistemas de Gestão		600.000,00
Fomentar a comunicação no CBMTO	Adquirir equipamentos de comunicação	150.000,00
	Realizar 1 (uma) pesquisa de satisfação com os profissionais do CBMTO por ano	0,00
	Adquirir equipamentos de informática	400.000,00
Mapear e Normatizar os processos do CBMTO	Fluxograma de atividades dos departamentos criado e implementado	0,00
	Confecção de 30 POPs e dos respectivos cadernos explicativos	0,00
Reestruturar as Unidades do CBMTO	Adquirir equipamentos e suprimentos operacionais	4.800.000,00



Aparelhar as UBM's	Avaliar e implantar Unidades Especializadas: GBS, APH e Incêndio Florestal	6.500.000,00
	Adquirir Viaturas Operacionais e Administrativas	23.720.000,00
	Implantar 5 (cinco) OBM's no interior do Estado	10.000.000,00
Implantar novas Unidades Operacionais	Implantar e estruturar serviço de perícia de incêndio urbano	120.000,00
	Construção do Comando Geral	12.000.000,00
Reestruturar o monitoramento da CEDEC	Mapeamento e catalogação das áreas de risco do Estado	0,00
	Implementar sistema de alerta e alarme	0,00
Expandir ações de resposta da CEDEC	Reativar programa de prevenção com equipe teatral	80.000,00
	Estimular a criação de COMDEC's	
	Capacitar agestes de defesa civil	240.000,00
Aumentar os convênios firmados	Escrever máximo de 40% do orçamento previsto em restos a pagar	0,00
	Aumentar em 50% a quantidade de Sestec's no Estado	2.000.000,00
Fomentar a Utilização do Fundo de Defesa Civil	Aumentar em 60% as vistorias realizadas	0,00
	Comprometimento de 20% do orçamento com investimento	0,00
	Estruturar setor de projetos	100.000,00
Incrementar a arrecadação com fonte 240	Propor emendas parlamentares destinada a investimento no CBMTO	0,00
	Formalização de convênios com instituições governamentais e não governamentais	0,00

