



Informações da imagem: Vista aérea da cidade de Viséu/PA

PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI 2024

INDRODUÇÃO

Este documento apresenta o Plano Estratégico Institucional (PEI) da Prefeitura Municipal de Viseu, Estado do Pará para o exercício 2024, desenvolvido pelos profissionais das Secretarias Municipais, Fundos e demais órgãos públicos vinculados, responsáveis pela reunião e elaboração do Planejamento Estratégico Institucional – (PEI) em tela, como instrumento de planejamento e gestão, cuja ferramenta é vital para que as instituições públicas determinem seu rumo, otimizem seus recursos e tomem decisões assertivas para alcançar o sucesso a longo prazo, nesse contexto para ações e serviços públicos desenvolvidos por intermédio da Prefeitura Municipal de Viseu, com a participação dos servidores públicos municipais e a sociedade civil.

Esta ferramenta gerencial, praticada cada vez mais pelas organizações privadas e públicas no Brasil, permite estabelecer a direção a ser seguida pelas Secretarias Municipais junto as Prefeitura Municipais, nesse contexto para o Município de Viseu/Pa, no decorrer do exercício de 2024.

A ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, também, é exigida do gestor público na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (LRF art. 1º, § 1º).

É importante destacar que a ação planejada e transparente é originalmente exigida pela sociedade, a qual é refletida nos dispositivos legais.

O Plano Estratégico Institucional (PEI) da Prefeitura do Município de Viseu/PA – 2024, está organizado da seguinte forma: identidade organizacional e objetivos estratégicos, incluindo os indicadores e iniciativas estratégicas necessárias para alcançar os objetivos estabelecidos.

ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

CRISTIANO DUTRA VALE
Prefeito do Municipal de Viseu

MAURO OLIVEIRA DE SOUZA
Vice-Prefeito do Municipal de Viseu

CARLOS RAFAEL QUADRO TEIXEIRA
Chefe do Gabinete do Prefeito

AGÉRICO HILDO VASCONCELOS DOS SANTOS
Procurador Municipal

PAULO FERNANDES DA SILVA
Controlador Municipal

TAUANNY DARCIELLE SILVA GUEDES
Secretária Municipal de Gestão, Planejamento e Finanças

FERNANDO DOS SANTOS VALE
Secretário Municipal de Administração, Desenvolvimento Econômico e Turismo

LUCIANO DE FALCONERY SOUZA
Secretário Municipal de Assistência Social

NAINÉ MEDEIROS DA SILVA
Secretária Municipal de Agricultura

ALDENILTON MONTEIRO DA COSTA
Secretário Municipal de Cultura

ELIFAS PEDREIRA DA SILVA
Secretário Municipal de Desporto e Lazer

ANGELA LIMA DA SILVA
Secretária Municipal de Educação

SONIA MARIA ALMEIDA DOS SANTOS
Secretária Municipal de Meio Ambiente

ERICA HELENA OLIVEIRA MONTALVÃO
Secretária Municipal da Mulher

CARLOS AUGUSTO CORREA PINTO
Secretário Municipal de Obras, Transporte, Urbanismo e Infraestrutura

FERNANDO JÚNIOR MELO FERREIRA
Secretário Municipal de Pesca

KATIANE SARRAF DAIBES MARQUES
Secretária Municipal de Saúde

PROFISSIONAIS RESPONSÁVEIS PELA REUNIÃO DE INFORMAÇÕES, COLETA DE DADOS E ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE VISEU/PA – EXERCÍCIO 2024:

- **Equipe de Técnicos da Secretaria Municipal de Gestão, Planejamento e Finanças**

JÚNIOR DOS SANTOS CORREA
Assessor Técnico de Gestão e Planejamento

GABRIEL COSTA GUERREIRO
Chefe do Setor de Contabilidade

- **Equipe de Técnicos da Secretaria Municipal de Administração, Desenvolvimento Econômico e Turismo**

ANA PAULA ALVES DA SILVA
Chefe de Gabinete

- **Equipe de Técnicos da Secretaria Municipal de Educação**

HELEN DE PAULA PEREIRA DE SOUSA
Assessora de Gabinete

LUIS HENRIQUE FERREIRA CORREA
Técnico Pedagógico do DENF – SEMED

- **Equipe de Técnicos da Secretaria Municipal de Meio Ambiente**

AUCILENE DE NAZARÉ PIMENTA DA SILVA
Geóloga

BÁRBARA DE FÁTIMA OLIVEIRA DA SILVA
Bióloga

DAYSON DO NASCIMENTO SILVA
Engenheiro Ambiental

MARCOS GEOVANE DE OLIVEIRA FREITAS
Engenheiro Florestal

- **Equipe de Técnicos da Secretaria Municipal de Saúde**

ELYZAMA DE OLIVEIRA SAMPAIO
Coordenadora da Atenção Básica

SIRLIANE OLIVEIRA ALVES
Administradora Coordenadora da Regulação, Controle e Avaliação

MARIA DE FÁTIMA ALENCAR RODRIGUES
Médica Veterinária Coordenadora da Vigilância Sanitária

STEPHANIE NAYANNE BORGES FERREIRA
Odontologia Coordenadora de Saúde Bucal

VALDENES DE OLIVEIRA NASCIMENTO
Enfermeira Coordenadora de Urgência e Emergência

ELDO DE JESUS OLIVEIRA MONTALVÃO
Agente de Endemias – Coordenador de Endemias

STEFANIE SABRINA FARIAS SANTOS
Enfermeira Coordenadora da Vigilância em Saúde

MARCO ANTONIO MAGALHAES DE FREITAS
Presidente do Conselho de Saúde

CLÉA NOBRE CALANDRINI
Assessora Técnica

VALDEREZ FORTUNATO PENA TORRES
Assessora Técnica

- **Equipe de Técnicos da Secretaria Municipal de Assistência Social**

LUAN DE CARVALHO DE SOUZA
Chefe de Gabinete

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

MISSÃO

Administrar com excelência os bens, os serviços e os recursos públicos do Município de Viseu/PA, promover políticas que garantam uma melhor qualidade de vida para a população, servindo bem o cidadão e promover cidadania.

VISÃO

Ser referência na prestação de serviços públicos, garantindo a eficiência, transparência e eficácia na gestão dos recursos e serviços públicos do município, contribuindo para a promoção do bem-estar da população e a melhoria contínua dos processos administrativos

VALORES

- Comprometimento
- Eficácia
- Eficiência
- Ética
- Legalidade
- Sustentabilidade
- Transparência
- Valorização do ser humano

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

ORGANOGRAMA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE VISEU/PA



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PERSPECTIVA SOCIEDADE

ARTICULAR POLÍTICAS PÚBLICAS QUE GARANTAM A INCLUSÃO SOCIAL

A Constituição Federal de 1988 reconhece as políticas sociais como políticas públicas, demarcando uma mudança de paradigma em relação ao padrão histórico, sendo fundamental destacar a ampliação dos direitos sociais e o reconhecimento da assistência social como política pública de seguridade social, dever do Estado e direito do cidadão que dela necessitar.

O art. 194 da Constituição Federal caracteriza a seguridade social como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinada a assegurar saúde, previdência e a assistência social.

A assistência social encontra-se delineada nos arts. 203 e 204 da Constituição Federal como àquela proteção devida a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social.

Em 1993, com a edição da Lei Federal nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, denominada Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, organizou-se a assistência social por meio de um sistema descentralizado e participativo o qual é integrado pelos entes federativos, conselhos de assistência social e as entidades e organizações de assistência social.

Importante destacar que, em 2011, com a edição da Lei Federal nº 12.435, o sistema descentralizado e participativo que organiza a assistência social, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), passa a integrar a LOAS. A LOAS prevê a repartição de competência entre os entes conforme os arts. 12, 13, 14 e 15 para a consecução dos objetivos da assistência social e, ainda, nos arts. 5º, 6º, 8º, 10, 11, 16 e 30 estabelece normas essenciais à implementação do SUAS e a oferta de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Especificamente o art. 11 da LOAS estabelece que as ações socioassistenciais nas três esferas de governo realizam-se de forma articulada, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e execução de programas em suas respectivas esferas, aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios.

Observa-se que os estados, municípios e Distrito Federal são dotados de auto-organização que se manifesta na elaboração das constituições estaduais, leis orgânicas e leis ordinárias ou complementares.

Destaca-se que a auto-organização do ente permite os demais aspectos da autonomia federativa, sobretudo a autolegislação que tutelar  as diversidades regionais, dando-lhe tratamento adequado às necessidades específicas e adaptando as peculiaridades da região às competências que lhe cabem no âmbito da assistência social.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável (Setor/Dpto)
01	Índice de pessoas que necessitam de proteção social especial	O indicador mede a porcentagem de pessoas que buscam os serviços de proteção social especial no Município, coletando dados de atendimento do Centro de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS.	$(\text{Número de pessoas atendidas nos serviços de proteção social especial} \div \text{número de habitantes do Município}) \times 1000.$	Sim	Anual	SEMAS, Setor Assessoria Técnica e CADÚNICO
02	Índice de famílias desassistidas em situação de vulnerabilidade social	Mede o número de famílias em situação de vulnerabilidade social que não estão inseridas nos serviços/programas/projetos da proteção social	$\text{Percentual de famílias acompanhadas/estimativas de famílias em situação de vulnerabilidade social} * 100\%$	Sim	Anual	SEMAS, Setor Assessoria Técnica
03	Famílias e indivíduos, atendidos nos serviços, programas e benefícios dos equipamentos de Proteção Social	Aferir o total de pessoas atendidas nos serviços ofertados no CRAS.	Total de famílias e indivíduos atendidos no equipamento, registrados no Relatório Mensal de Atividade - RMA.	Sim	Mensal	SEMAS, Setor de Vigilância Socioassistencial

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	Básica – PSB.					
04	Famílias e indivíduos, atendidos nos serviços, programas e benefícios dos equipamentos de Proteção Social Especial - PSE.	Aferir o total de pessoas atendidas nos serviços ofertados no CREAS.	Total de famílias e indivíduos atendidos no equipamento registrados no Relatório Mensal de Atividade - RMA.	Sim	Mensal	SEMAS, Setor de Vigilância Socioassistencial
05	Assembleias de participação, pactuação, negociação e deliberação de caráter democrático e participativo do SUAS.	Aferir total de reuniões ordinárias e extraordinárias do Conselho Municipal da Assistência Social no âmbito do SUAS.	Total de assembleias realizadas e registradas em ata.	Sim	Anual	SEMAS, Setor Assessoria Técnica
06	Famílias e indivíduos atendidos pelo Cadastro Único para Programas Federais - CADÚnico.	Aferir o total de pessoas atendidas nos serviços ofertados no CADÚnico.	Total de famílias e indivíduos atendidos e inseridos no CADÚnico registrados no sistema do SIGPBF.	Sim	Trimestral	SEMAS, Setor do Cadúnico.
07	Média de benefícios	É a média dos benefícios eventuais	\sum (nº de benefícios)	Sim	Semestral	SEMAS, Setor

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	eventuais concedidos	concedidos, por semestre, aos cidadãos e às suas famílias que não têm condições de arcar por conta própria com o enfrentamento de situações adversas ou que fragilize a manutenção do cidadão e sua família.	eventuais concedidos no semestre) ÷ 6			de Benefícios

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Manter os benefícios, projetos, programas e ampliar serviços e atividades socioassistenciais no município.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Mapeamento populacional no município para identificar as famílias desassistidas.	SEMAS, Setor do Cadúnico.
2. Ampliar os projetos e programas sociais existentes. Exemplo: Programa Criança Feliz.	SEMAS, Setor Assessoria Técnica.
3. Ampliar o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos no Município.	SEMAS, Setor da SCFV e Assessoria Técnica e Setor Pedagógico.
4. Divulgar os benefícios socioassistenciais.	SEMAS, Assessoria Técnica, Gabinete do Secretário, Gabinete do Prefeito e Assessoria de Comunicação.
5. Ampliar o projeto —Capacita Viseu.	SEMAS, Assessoria Técnica.

ASSEGURAR O DIREITO À SAÚDE NA PROMOÇÃO, PROTEÇÃO, RECUPERAÇÃO E REABILITAÇÃO DA POPULAÇÃO

A oferta de Práticas Integrativas e Complementares no Sistema Único de Saúde é estimulada para ampliar a integralidade da atenção e o acesso às mesmas, mas é um desafio incorporá-las aos serviços.

O objetivo é apresentar um método de implantação das PIC na Atenção Primária à Saúde, derivado da análise de experiências municipais, resultado parcial de estudo cuja metodologia deve ser obtido pela método de pesquisa-ação.

O método envolve 4 fases: 1 - definição do núcleo responsável pela implantação e sua solidificação; 2 - análise situacional, com mapeamento de profissionais competentes já existentes; 3 - regulamentação, organização do acesso e legitimação; 4 - ciclo de implantação: pactuação de planos locais, tutoria e atividades de educação permanente em saúde.

As fases são descritas, fundamentadas e sucintamente discutidas. O método estimula o desenvolvimento de ações racionais e sustentáveis, fomenta a gestão participativa, a construção da integralidade e a ampliação responsável do cuidado realizado na Atenção Primária à Saúde através da oferta progressiva e sustentável de Práticas Integrativas e Complementares.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Taxa de Mortalidade prematura (de 30 a 69 anos) pelo conjunto das quatro doenças crônicas não transmissíveis - DCNT (Doença do aparelho circulatório, câncer, diabetes e doenças respiratórias crônicas)	A Taxa de Mortalidade prematura (de 30 a 69 anos) pelo conjunto das quatro doenças crônicas não transmissíveis - DCNT (Doença do aparelho circulatório, câncer, diabetes e doenças respiratórias crônicas) contribuirá para o monitoramento da mortalidade por doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), que representam a maior causa de óbitos em todo o país. Além de ser um importante parâmetro para planejamento e pactuação de serviços de saúde, em todos os níveis de atenção, voltado aos portadores de doenças crônicas.	(número de óbitos, de 30 a 69 anos, por DCNT registrados nos códigos CID- 10: I00-I99; C00-C97; J30-J98; E10 - E14, em determinado ano ÷ população residente, de 30 a 69 anos, em determinado ano) X 100.000 Unidade de Medida: óbitos por grupo de 100.000 habitantes.	Sim	Monitoramento e avaliação anual Mês de fechamento do banco de dados da base nacional: fevereiro, 14 meses após o término do ano.	SEMUS, Departamento de Epidemiologia
02	Taxa de mortalidade infantil.	A Taxa de mortalidade infantil permitirá avaliar a assistência pré-natal, a vinculação da gestante ao local de ocorrência do parto evitando a sua peregrinação e as boas práticas	(Número de óbitos de residentes com menos de 1 ano de idade ÷ número de nascidos vivos de mães residentes, no mesmo período) X	Sim	Monitoramento anual Avaliação anual, mês de fechamento do banco de dados da base nacional: fevereiro – os dados	SEMUS, Departamento de Epidemiologia

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
		<p>durante o atendimento ao parto e nascimento. Avalia ainda o acesso das crianças menores de 1 ano ao acompanhamento de puericultura nos serviços de Saúde e a atenção hospitalar de qualidade quando necessário.</p>	<p>1.000.</p> <p>Taxas vinculadas ao indicador para o desenvolvimento de ações:</p> <p>Taxa de Mortalidade Neonatal Precoce = (número de óbitos de residentes de 0 a 6 dias de idade ÷ número de nascidos vivos de mães residentes) * 1.000.</p> <p>Taxa de Mortalidade Neonatal Tardia = (número de óbitos de residentes de 7 a 27 dias de idade ÷ número de nascidos vivos de mães residentes) * 1.000.</p> <p>Taxa de Mortalidade Pós-Neonatal = (número de óbitos de residentes de 28 a 364 dias de idade ÷ número de nascidos vivos de mães residentes) * 1.000.</p>	Sim	<p>fechados não se referem ao ano imediatamente anterior, mas sim aquele que o antecede.</p>	

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
03	Média de visitas domiciliares por família realizadas por Agentes Comunitários de Saúde – ACS	Esse indicador calcula a média de visitas domiciliares, por ACS, a cada semestre. Uma vez que o ACS é a extensão dos serviços de saúde dentro da comunidade.	\sum (nº visitas domiciliares, por ACS, no semestre) ÷ 6	Sim	Semestral	SEMUS, Departamento de Atenção Básica
04	Percentual de portadores de hipertensão arterial e diabetes mellitus cadastrados no HiperDia e acompanhados nas Unidades Básicas de Saúde (UBSs)	Esse indicador mede o percentual de diabéticos e hipertensos cadastrados no HiperDia, o que caracteriza maior qualidade da atenção prestada aos portadores dessas doenças. Esse indicador deverá ser aferido por equipe de ESF.	(Total de pacientes hipertensos cadastrados no HiperDia ÷ total de pacientes hipertensos cadastrados na UBS) X 100 % e (Total de pacientes diabéticos cadastrados no HiperDia ÷ total de pacientes diabéticos cadastrados na UBS) X 100 %	Sim	Semestral	SEMUS, Departamento de Atenção Básica
05	Atenção à mulher em idade reprodutiva	Monitorar a atenção ao cuidado integral à saúde da mulher em idade reprodutiva.	Número de atendimentos pelo E-sus	Sim	Mensal	SEMUS, Departamento de Atenção Básica
06	Média da ação coletiva Escovação Dental Supervisionada	Este indicador afere a quantidade média de ações coletivas de Saúde bucal realizadas a cada semestre.	\sum (ações coletivas de Escovação Dental no semestre) ÷ 6	Sim	Semestral	SMS, Setor de Coordenação Bucal

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
07	Índice de desempenho das campanhas de prevenção do Ministério da Saúde no âmbito municipal.	Aferir o desempenho do município nas campanhas de prevenção, expondo o grau de cumprimento das metas estabelecidas pelo SUS.	(Metas atingidas ÷ metas estabelecidas pelo SUS) X 100% Obs.: Este indicador será aferido quando da realização de cada tipo de campanha, devendo sua análise e conclusões serem feitas de forma separada, a fim de evitar comparações entre campanhas diferentes.	Sim	Anual	SMS, Departamentos de Atenção Básica, Vigilância Sanitária e Epidemiologia.
08	Índice de desempenho no PMAQ – Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da atenção básica	Aferir o desempenho do município no PMAQ, expondo o grau de cumprimento das metas estabelecidas pelo SUS.	(Metas atingidas ÷ metas estabelecidas pelo SUS) X 100%	Sim	Mensal	SEMUS, Departamento de Atenção Básica
09	Vigilância Sanitária.	Aferir o grau de eficiência no atendimento às demandas de vigilância sanitária no município.	(Número de visitas técnicas realizadas, provenientes de notificações sanitárias ÷ número de notificações sanitárias protocoladas no período) x 100%	Sim	Mensal	SEMUS, Departamento de Vigilância Sanitária
10	Percentual do recurso	É o percentual dos recursos	(Total de recursos	Sim	Anual	SEMUS, Assessoria Técnica

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	financeiro próprio (em R\$) despendido na atenção básica	próprios investidos na atenção básica.	$\frac{\text{próprios aplicados na atenção básica}}{\text{valor total dos recursos próprios do município}} \times 100 \%$			Financeiro

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Ampliar, implantar, desenvolver, fomentar ações e serviços da saúde.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Ampliar mecanismos de controle, avaliação e fiscalização das ações e serviços da saúde do município.	SEMUS, Setor de Controle e Avaliação.
2. Implantar um sistema de informação único de saúde municipal por meio do PEC eletrônico em todas as Unidades Básicas de Saúde.	SEMUS, Setor de Tecnologia da Informação e Departamento de APS.
3. Ampliar os serviços ofertados na saúde básica do município	SEMUS, Departamento de Atenção Básica.
4. Implantar políticas de formação e desenvolvimento de recursos humanos para os servidores da saúde.	SEMUS, Setor de Recursos Humanos.
5. Articular, desenvolver, implantar e colaborar para execução de ações de saneamento básico do município.	SEMUS, SEMOB, SEMAD, SEMED, SEMUTRI, SEMAS e SEMMA
6. Fomentar programas e projetos estratégicos de atendimento emergencial.	SEMUS
7. Efetivar o Comitê de Mortalidade Materna Infantil.	SEMUS, Departamento de Epidemiologia e Atenção Básica

GARANTIR O ACESSO, A PERMANÊNCIA E A QUALIDADE NA EDUCAÇÃO

A educação básica no Brasil, desde a Constituição de 1988 e, com mais ênfase, nos últimos oito anos, vem sofrendo grandes mudanças. Analisá-la implica considerar determinadas preliminares como o pacto federativo, a desigualdade social, as ligações internacionais e a própria noção de educação básica a fim de contextualizar as políticas de avaliação, focalização, descentralização, desregulamentação e financiamento. Tais alterações evidenciam uma forte focalização no ensino fundamental na idade legal apropriada, o mesmo não acontecendo com as outras etapas tão importantes quanto o ensino fundamental.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Atingimento da Média Estimada do IDEB.	Verifica o atingimento da média do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB, nos anos iniciais e finais do ensino fundamental da rede municipal.	$(\text{Média do IDEB atingida} \div \text{média do IDEB estimada para o período}) \times 100\%$	Sim	Anual	DENF, Departamento de Ensino Fundamental, Diretoria de Ensino, Pedagógico e Técnico
02	Percentual de qualificação docente	Esse indicador afere o percentual de docentes com qualificação ou titulação extra (especialização, mestrado e doutorado).	$(\text{Número de docentes com qualificação ou titulação extra} \div \text{número total de docentes}) \times 100\%$	Sim	Anual	SEMED, Setor Recursos Humanos
03	Índice de capacitação docente	Mede o percentual de professores que realizaram cursos de formação continuada no período.	$(\text{Número de professores que realizaram cursos de formação continuada no período} \div \text{número total de professores}) \times 100\%$ Obs.: —curso de formação continuada será definido no Plano de Formação Continuada de Professores, a ser elaborado, ou mesmo no Plano de Diretrizes.	Sim	Índice de capacitação do docente	SEMED, Setor Recursos Humanos
04	Percentual da população de 0 a 3	É o indicador que mede a porcentagem de crianças de 0 a	$(\text{Total de crianças de 0 a 3 anos matriculadas nas})$	Não	Anual	SEMED, Departamento de Ensino Fundamental, Diretoria de Ensino e Censo Escolar

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	anos matriculada na escola/creche da rede municipal	3 anos matriculadas em escola/creche.	escola/creche da rede municipal ÷ total de crianças de 0 a 3 anos do município) x 100 %			
05	Percentual da população de 4 a 5 anos matriculada nas escolas da rede municipal	É o indicador que mede a porcentagem de crianças de 4 a 5 anos matriculadas em escolas públicas municipais.	(Total de crianças de 4 a 5 anos matriculadas nas escolas públicas municipais ÷ total de crianças de 4 a 5 anos do município) x 100 %	Não	Anual	SEMED, DENF
06	Percentual da população de 6 a 14 anos matriculada no ensino fundamental regular municipal	Mede o percentual da população de 6 a 14 anos matriculada no ensino fundamental regular municipal.	(Total da população de 6 a 14 anos matriculada no ensino fundamental, nas escolas públicas municipais ÷ total de crianças e adolescentes de 6 a 14 anos do município) x 100 %	Não	Anual	SEMED, DENF
07	Percentual de proficiência na leitura	Mede o percentual de estudantes do 3º ano do ensino fundamental que atingiram os níveis 3 e 4 em proficiência na leitura, através das avaliações propostas pelo MEC.	(Número de alunos do 3º ano fundamental com proficiência 3 e 4 na leitura ÷ número total de alunos do 3º ano fundamental) X 100%	Sim	A cada dois anos (Período de divulgação dos resultados pelo MEC)	SEMED, DENF
08	Percentual de proficiência na escrita	Mede o percentual de estudantes do 3º ano do ensino fundamental que atingiram os níveis 4 e 5 em proficiência na	(Número de alunos do 3º ano fundamental com proficiência 4 e 5 na escrita ÷ número total de alunos do	Sim	A cada dois anos (Período de divulgação dos	SEMED, DENF

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
		escrita, através das avaliações propostas pelo MEC.	3º ano fundamental) X 100%		resultados pelo MEC)	
09	Percentual de proficiência matemática na	Mede o percentual de estudantes do 3º ano do ensino fundamental que atingiram os níveis 3 e 4 em proficiência na matemática, através das avaliações propostas pelo MEC.	(Número de alunos do 3º ano fundamental com proficiência 3 e 4 na matemática ÷ número total de alunos do 3º ano fundamental) X 100%	Não	A cada dois anos (Período de divulgação dos resultados pelo MEC)	SEMED, DENF
10	Percentual de escolas públicas municipais com projeto político pedagógico	É o indicador que mede o percentual de escolas da rede pública que possuem PPP (Projeto Político Pedagógico) como norteador do planejamento institucional.	(Total de escolas que possuem PPP ÷ total de escolas públicas municipais) x100 %	Sim	Anual	SEMED, DENF
11	Percentual de evasão no Ensino Fundamental	Identificar o percentual de crianças e adolescentes evadidos.	$A - (B+C) = D$ $D \div A * 100 \%$ <p>Legenda</p> <p>A: Número de matrículas realizadas no ano de referência.</p> <p>B: Número de concluintes no ano de referência.</p> <p>C: Número de alunos reprovados</p>	Não	Anual	SEMED, DENF

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
			D: Número de Alunos evadidos			
12	Percentual de conclusão do Ensino Fundamental /Anos iniciais (1º ao 5º ano).	Identificar o percentual de crianças e adolescentes que concluíram o Ensino Fundamental (1º ao 5º ano) na rede municipal de ensino.	$(A \div B) * 100 \%$ A= número de concluintes no ano de referência B= número de matrículas realizadas no ano de referência	Não	Anual	SEMED, DENF
13	Percentual de conclusão do Ensino Fundamental /Anos Finais (6º ao 9º ano).	Identificar o percentual de crianças e adolescentes que concluíram o Ensino Fundamental (6º ao 9º ano) na rede municipal de ensino.	$(A \div B) * 100 \%$ A= número de concluintes no ano de referência B= número de matrículas realizadas no ano de referência	Não	Anual	SEMED, DENF
14	Percentual de conclusão <u>regular</u> do Ensino Fundamental	Mede o percentual de estudantes de 16 anos com pelo menos o ensino fundamental concluído	(Número de estudantes de 16 anos com ensino fundamental completo ÷ número total de estudantes de 16 anos) x 100% Estudantes de 16 anos caracterizam os alunos que possuem até 16 anos	Não	Anual	SEMED, DENF

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
			completos no ano da conclusão do Ensino Fundamental.			

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Ampliar, reordenar, efetivar, reestruturar o acesso, a permanência e a qualidade da educação básica dos municípios.		
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)	
1. Ampliar a oferta de vagas nas diferentes etapas da educação do município.	SEMED, DENF	
2. Efetivar a busca ativa escolar.	SEMED, DENF, Diretoria de Ensino. SEMUS. SEMAS, Setor de Cadúnico.	
3. Reordenar as escolas da rede municipal.	SEMED, DENF, Diretoria de Ensino e Recursos Humanos.	
4. Construir, reestruturar e conservar os prédios de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação.	SEMED, Departamento Administrativo e Financeiro, Recursos Humanos. SEGP. SEFIN, Setor de Obras e Projetos. SEMOB	
5. Garantir, através de concurso público, profissionais para atuarem na rede municipal de educação.	SEMED, Departamento Administrativo e Financeiro, Recursos Humanos. SEGP. SEFIN, Chefia de Gabinete. PGM.	
6. Construir o currículo para rede municipal de ensino a luz da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e do Documento Curricular do Estado do UF.	SEMED, DENF. PGM.	Pedagógico e Técnico
7. Criar —núcleo de alfabetização para garantir apropriação da leitura e escrita do aluno até 8 anos de idade.	SEMED, DENF e Assessoria Técnica	Pedagógico e Técnico
8. Instituir a casa de formação continuada de profissionais da educação.	SEMED, DENF, Diretoria de Ensino, Setor de Recursos Humanos, Departamento Administrativo e Financeiro.	
9. Ampliar os serviços de transporte escolar.	SEMED, Setor de Transporte, DENF e Departamento Administrativo.	
10. Intensificar o monitoramento da frequência e dos resultados do aluno da escolar.	SEMED, DENF, Diretoria de Ensino e Gabinete da Secretária.	
11. Reestruturar a Lei da Gestão Democrática.	SEMED e PGM	Assessoria Técnica

INICIATIVA ESTRATÉGICA I**Ampliar, reordenar, efetivar, reestruturar o acesso, a permanência e a qualidade da educação básica dos municípios.**

Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
12. Construir núcleos de educação especial para atendimento pedagógico, clínico e psicoterapêutico dos educandos.	SEMED, DENF, Diretoria de Ensino, Gabinete da Secretária, Departamento Administrativo e Financeiro e Setor de Obras e Projetos. SEGP. SEFIN. SEMOB. SEMUS
13. Expandir o parque tecnológico na rede municipal de ensino.	SEMED, DENF, Diretoria de Ensino, Gabinete da Secretária. Departamento Administrativo. Setor de Tecnologia e da Informação

IMPULSIONAR O CRESCIMENTO CULTURAL E TURÍSTICO DO MUNICÍPIO

A política cultural a ser formulada pela Secretaria de Cultura do Município deve ter como âncora principal a oferta a todos os munícipes, independentemente de gênero, idade, etnia, classe social e domicílio, a oportunidade de acesso a bens, produtos e serviços culturais.

Para enfrentar esse desafio inédito, é necessária uma série de ações e medidas de natureza estruturante, de modo a viabilizar técnica e politicamente esse objetivo.

A Secretaria de Cultura tem a missão de formular e executar a política cultural do município, cabendo-lhe planejar e implementar o Sistema Municipal de Cultura, elaborar, coordenar e executar o Plano Municipal de Cultura e viabilizar mecanismos de financiamento de atividades culturais, dentre outras competências que lhe forem conferidas. A implantação de um Sistema Municipal de Cultura merece especial atenção e esforços concentrados da Secretaria de Cultura, por sua importância enquanto instrumento de planejamento, coordenação, execução, supervisão e avaliação da política cultural de todo o Município.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Número de espaços e eventos que enaltecem a cultura local e regional	É o somatório de espaços e eventos (anuais) que enaltecem a cultura local.	Número de espaços culturais do município – museus, mirantes, prédios históricos, entre outros. E Quantidade de eventos culturais desenvolvidos ou com apoio da prefeitura durante o ano.	Sim	Anual	SECULT, Setor de Eventos Institucionais.
02	Estimativa de participantes nos eventos turísticos e culturais do município.	Realizar levantamento referente ao quantitativo médio da participação popular em eventos turísticos e culturais.	\sum Número estimado de participantes nos eventos turísticos e culturais \div número de eventos turísticos e culturais promovidos ou apoiados pelo município	Não	Anual	SECULT, Setor de Eventos Institucionais.
03	Número estimado de pessoas visitantes em espaços públicos de cultura e turismo.	O indicador fornecerá uma média de visitantes / frequentadores dos espaços públicos fixos direcionados à cultura e ao turismo no município.	\sum Número estimado de visitantes/frequentadores dos espaços públicos fixos direcionados à cultura local e ao turismo no município \div número de espaços públicos fixos direcionados à cultura e turismo no município.	Sim	Anual	SECULT, Setor de Eventos Institucionais.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Estruturar, fortalecer e consolidar a cultura no município de Viseu para o desenvolvimento social.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Ampliar a oferta de eventos culturais.	SECULT, Setor de Eventos Institucionais.
2. Fomentar o interesse pela história do município através de eventos e espaços culturais. Exemplo: Casa da Cultura.	SECULT, Setor de Eventos Institucionais. SEMED e SEDETUR
3. Consolidar a cultura do planejamento e gestão.	SECULT. SEFIN. SEGP
4. Qualificar os serviços culturais e local.	SECULT. SEFIN. SEGP
5. Otimizar os processos de trabalho.	SECULT. SEFIN. SEGP. CGM
6. Estruturar e diversificar a cultura municipal.	SECULT e SEGP.
7. Fortalecer e ampliar o relacionamento institucional.	SECULT, Setor de Eventos Institucionais. Gabinete do Prefeito, Assessoria de Comunicação - ASCOM
8. Identificar e desenvolver experiências culturais.	SECULT, Setor de Eventos Institucionais.
9. Prover soluções inovadoras de tecnologia da informação.	SECULT, SEGP, e Setor de Tecnologia da Informação.
10. Investir na infraestrutura cultural e turística do município agregando outros segmentos afins.	SECULT, SEGP e SEMOB

Atualmente, o Plano de Desenvolvimento do Turismo (Prodetur) vem procurando fortalecer institucionalmente os destinos turísticos, a fim de garantir a ampliação e a continuidade das melhorias estruturais já realizadas quando da primeira fase do programa governamental, e ao mesmo tempo dotar os municípios de uma gestão pública mais eficiente, em que deverá também considerar o turismo como o eixo central na formulação e gerenciamento das políticas públicas municipais com foco no desenvolvimento local. Para tanto, o Prodetur lançou, no Rio Grande do Norte, o Plano de Fortalecimento da Gestão do Turismo, do Patrimônio Natural e Cultural.

INICIATIVA ESTRATÉGICA II**Fortalecer, fomentar e consolidar o polo turismo no município de Viseu para o desenvolvimento social e econômico local.**

Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Fomentar investimentos e estimular negócios.	SECULT e SEDETUR
2. Promover e apoiar a comercialização dos produtos local.	SECULT e SEDETUR
3. Qualificar os serviços turísticos local.	SECULT e SEDETUR
4. Incentivar parcerias público privada.	SECULT e SEDETUR
5. Identificar e desenvolver experiências turísticas.	SECULT e SEDETUR

TORNAR O MUNICÍPIO REFERÊNCIA NA PRÁTICA DE ESPORTES COMO MEIO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O lazer como parte de um programa deve ter como característica fundamental a busca do lúdico e a livre escolha. O lazer deve ser repensado não apenas como contraponto ao trabalho, mas como uma expressão humana que possui componentes históricos e tem na busca da satisfação pessoal e sociabilidade através do lúdico seu aspecto fundamental. Com esse enfoque é possível, mesmo no ambiente empresarial, promover programas que interfiram positivamente no impacto do trabalho na vida do trabalhador contemporâneo (ALMEIDA e GUTIERREZ, 2004).

Este texto prioriza a busca do lúdico no lazer. O que é importante destacar é que nos programas de lazer serão propostas atividades em que a pessoa possa se integrar de livre vontade, buscando ações que promovam a qualidade de vida, o conhecimento e a transformação do estilo de vida. Como princípio de um programa de lazer, a qualidade de vida é pensada como uma expressão humana que possui características objetivas, como os índices do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), e subjetivas (como se sentir bem).

Podemos pensá-las em ações concretas como atividades que busquem a diminuição do stress físico e psíquico, ou que procurem melhorar a relação: trabalhador e entidades. O lazer deve interagir com outras propostas, através de um programa de responsabilidade social complexo que tratará desde aspectos educacionais, físicos, biológicos e pessoais, isto é, programas que possibilitem maior acesso aos bens materiais (condição de vida) e reflexão sobre as ações no mundo (estilo de vida), até propostas de eventos culturais (GUTIERREZ e ALMEIDA, 2006). Portanto, os princípios que norteiam um programa de lazer na empresa/entidade são: (a) ludicidade; (b) participação voluntária; (c) diminuição do stress; (d) atividades não estratégicas: utilização dos espaços de lazer para fins utilitários da empresa (lançar produto, imagem ou propaganda); (e) promover a transformação do estilo de vida; e (f) oferecer melhores condições de vida.

Com a imensa variedade de benefícios que a atividade física oferece às pessoas de todas as idades, o número de praticantes vem crescendo significativamente. Através de uma alimentação saudável aliada aos exercícios físicos, a expectativa e qualidade de vida ganham aspectos positivos, quer física como psicologicamente.

Para a criança em idade escolar não é diferente. Sabendo da sua necessidade em gastar a energia que tem e, ao mesmo tempo, mesclar os tipos de atividades oferecidas pela escola, as aulas de Educação Física fazem parte da grade curricular desde a Educação Infantil.

Além de proporcionar lazer e recreação ao aluno, a prática desportiva interfere positivamente no seu desenvolvimento físico, motor, mental, psicológico, social, bem como atua na prevenção de doenças posteriores.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Índice de incentivo à prática esportiva nas escolas.	Identificar o número de crianças e adolescentes matriculados na rede municipal nas práticas esportivas.	$(A \div B) * 100 \%$ Legenda A: Números de alunos matriculados nas práticas esportivas B: Número de matriculados na rede municipal de ensino	Não	Anual	SEDEL
02	Índice de crianças e adolescentes atendidos nos programas esportivos.	Identificar o percentual de crianças e adolescentes do município atendidas por programas de incentivo à prática desportiva promovidos pela prefeitura.	$(A \div B) * 100 \%$ A: Número de crianças e adolescentes atendidos B: Número de crianças e adolescentes do município Entende-se por crianças e adolescentes aqueles que possuem idade até 16 anos completos.	Não	Anual	SEDEL
03	Média de participantes em eventos de esporte	Informa o número médio estimado de pessoas participantes em eventos que incentivam a prática de esportes, promovidos ou apoiados pelo Município.	\sum Número estimado de participantes nos eventos de esporte \div número de eventos de esporte promovidos ou apoiados pelo Município.	Não	Anual	SEDEL
04	Número estimado de pessoas portadoras	É o somatório do número de portadores de necessidades	\sum (nº total de participantes PNE em eventos esportivos e	Não	Anual	SEDEL

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	de necessidades especiais participantes em eventos de esporte e de lazer	especiais (PNE) participantes dos eventos de esporte e de lazer ofertados no município.	de lazer)			

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I	
Garantir acesso aos programas, projetos e atividades esportivas, recreativas e de lazer.	
Ação Institucional	Setores(s) Envolvido(s)
1. Elaborar o Sistema Municipal de Esporte no Município de Viseu.	SEMEL, Setor de Gestão de Esporte. SEMPOC, Setor de Projetos. SEMAF, Setor de Finanças.
2. Promover ampliação das modalidades esportivas integrando a rede estadual, municipal e privada do município por meio de competições.	SEMEL, Setor de Eventos Esportivos. SME, Setor Pedagógico. SEM-TAS , Assessoria Técnica.
3. Desenvolver o projeto —Ruas de Lazer no município.	SEMEL, Setor de Eventos Esportivos. SEM-TAS , Assessoria Técnica. SMS, Setor de Coordenação de Saúde. SMTT, Setor de Trânsito.
4. Construir, revitalizar, recuperar, ampliar, adequar e conservar os espaços e equipamentos esportivos do município.	SEMEL, Setor de Gestão de Esporte. SEMPOC, Setor de Projetos. SINFRA, Setor de Obras e Projetos. SEMAF, Setor de Finanças.
5. Promover a divulgação dos projetos e programas da Secretaria Municipal de Desporto e Lazer (SEDEL) em conjunto com as demais secretarias municipais.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação - ASCOM SEDEL
6. Criar e implementar uma vila olímpica como um polo de desenvolvimento de novos talentos esportivos.	SEDEL, Liga Esportiva.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS E EXTERNOS APRIMORAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

Todo órgão precisa, de alguma maneira, manter um canal de diálogo aberto com o público externo. Essa ponte pode ser construída através da comunicação externa.

E por que ela é importante? Porque apresenta a forma como a corporação se posiciona perante a imprensa, as comunidades, os consumidores, os fornecedores e a sociedade em geral.

Em termos comparativos, a comunicação externa é diferente da interna porque seu alvo é outro. No entanto, ambas têm uma semelhança: necessitam da participação e do engajamento dos colaboradores.

Entender isso é fundamental para podermos chegar à conclusão de que, no fim das contas, estamos falando de uma comunicação integrada, que pode afetar os resultados dos processos como um todo.

A maneira de se comunicar acaba — mesmo que inconscientemente — influenciando a vantagem competitiva da instituição. Isso inclui seu posicionamento institucional, a satisfação dos usuários e até mesmo o fechamento de parcerias.

Em outras palavras, os resultados da instituição são influenciados pela melhora do conceito geral da missão perante os usuários. A confiança aumenta e a mensagem passa a fazer parte do cotidiano dos munícipes, de forma direta ou indireta.

A eficiência dessa estratégia passa ainda pelo trabalho conjunto das equipes e pela aplicação da política de comunicação. É fundamental, também, o uso de múltiplas plataformas para a transmissão de comunicados aos diferentes públicos.

Portanto, para que a comunicação externa seja positiva, é preciso haver um planejamento que considere principalmente seu público-alvo e o uso de recursos tecnológicos.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Índice de satisfação dos servidores com a comunicação e relacionamento institucional	Mede o nível de satisfação dos servidores e colaboradores do Município com os canais de comunicação existentes	Aplicar questionários para medir o percentual de satisfação entre os servidores com os canais de comunicação interna, sendo a metodologia e critérios para aferição pré-determinados quando da formulação do —Plano de Diretrizesl.	Não	Anual	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação
02	Índice de alcance das publicações nas mídias sociais.	Mede o alcance das informações postadas pelo Município em suas redes sociais.	Σ acessos a todas as publicações postadas nas redes sociais	Não	Anual	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação
03	Nível de satisfação com os canais de comunicação externos	É o indicador que afere qual o nível de satisfação da população com os canais de comunicação da prefeitura.	O indicador será aferido através de pesquisa permanente/automática, junto aos canais de comunicação disponibilizados pela Prefeitura, sendo o nível de satisfação obtido através da aplicação da tabela abaixo: (*) – Média aritmética das notas atribuídas pelos cidadãos usuários dos canais de	Não	Semestral	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
			comunicação disponibilizados pela prefeitura.			
04	Tempo médio de resposta à solicitação de informações, reclamações, sugestões e denúncias.	Mede o tempo médio de resposta à solicitação de informações, reclamações, sugestões e denúncias, originadas dos órgãos de controle externo e dos canais de comunicação externa da prefeitura (protocolo, Ouvidoria, etc.).	$\frac{\sum \text{número de dias de resposta das solicitações}}{\div \text{número de solicitações no período}}$	Sim	Trimestral	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Ampliar os canais de comunicação com a sociedade.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Desenvolver um aplicativo para realizar comunicação com o cidadão.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação
2. Incrementar mais cartas de serviços com cidadão.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação
3. Divulgar os canais de comunicação com a sociedade.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação
4. Estimular o uso da Ouvidoria pela sociedade.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação

Comunicação Interna é a transmissão de informações da instituição ou áreas afins por meio de canais/veículos internos e das lideranças para seus colaboradores. A importância da Comunicação Interna para as instituições, portanto, fica cada vez mais clara e se impõe como prioridade nas organizações que prezam pela eficiência e pela entrega efetiva de resultados. Isso porque vivemos na era da informação e do conhecimento, e isto por si só já impõe às organizações a necessidade de olharem de forma mais estratégica para a Comunicação Interna.

Mas além disso, instituições se transformam com frequência e seu clima e cultura organizacional também mudam em virtude das interações entre seus colaboradores, de mudanças no mercado, de contexto sociocultural e histórico-econômico.

Nesses momentos, é normal que os gestores se assustem à medida que novos desafios surgem e fica cada vez mais difícil manter o equilíbrio e a coesão interna.

INICIATIVA ESTRATÉGICA II Desenvolver os canais institucionais do município.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Criar o plano de comunicação interna.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação
2. Estimular o uso do grupo institucional da Prefeitura.	Gabinete do Prefeito e Assessoria Comunicação

ADOTAR MECANISMO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

A preocupação com a gestão pública eficiente, eficaz e efetiva é um desafio para qualquer governo que se pretenda democrático e independe de seu alinhamento ideológico. Ela não deriva exclusivamente da decisão do governante, ou do grupo político no poder, mas ocorre por exigência da responsabilidade pública. As sociedades contemporâneas, em que pesem os mais diversos padrões e configurações históricos e de desenvolvimento econômico, social, cultural e os matizes políticos, têm apresentado, em todos os continentes, desafios comuns à consolidação democrática.

Talvez uma das agendas em aberto mais consensuadas seja a busca por uma gestão pública eficiente. Para garantir a qualidade dos mais diversos serviços públicos, como saúde, educação e segurança, a execução das políticas públicas deve ser considerada na sua relação com o ciclo de gestão como um todo, o que envolve o planejamento, o monitoramento e a avaliação das políticas.

A trajetória da preocupação e do conhecimento sobre gestão pública, nas suas mais diversas etapas, exibe considerável acúmulo, atualmente, no Brasil, não consistindo em monopólio de governo de determinada matriz ideológica. Além da busca da eficiência, da eficácia e da efetividade, é desejável e fundamental que os governos envolvam a sociedade no processo de gestão, desde a definição dos objetivos a serem alcançados com a ação do Estado, relacionados a demandas prioritárias, até o controle dos seus resultados.

O impacto da ação estatal deve ser medido não apenas através do cálculo custo-benefício, mas nas suas dimensões de avanços sociais conquistados, garantia dos direitos humanos, respeito ao meio ambiente, promoção da inclusão social, fomento à participação popular e incentivo ao desenvolvimento sustentável. A ação estatal executada por meio das políticas públicas busca a aplicação de um programa que visa ao bem comum e guia-se por princípios que ultrapassam a adequação do ajuste entre meios e fins, das metas aos recursos.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Número de mecanismos de controle promovidos	Mede o número de mecanismos de controle promovidos pela Administração Municipal, formalizados através de ato administrativo.	Quantidade de mecanismos de controle formalizados e implementados no período.	Não	Anual	CGM, Controle Interno
02	Percentual de atendimento satisfatório de recomendações de auditorias e procedimentos de fiscalização	Mede o percentual de efetiva implementação de recomendações sugeridas em auditorias e procedimentos de fiscalização realizados pela Unidade de Controle Interno (UCI) da Prefeitura.	$(\text{Número de recomendações implementadas} \div \text{número de recomendações sugeridas}) \times 100\%$	Não	Anual	CGM, Controle Interno
03	Percentual de auditorias e procedimentos de fiscalização realizados, sob critérios de risco, relevância e materialidade.	Avalia o percentual de auditorias e ações fiscais realizadas durante o ano, em relação a quantidade de auditorias e fiscalizações que foram estipuladas no planejamento anual da Unidade de Controle Interno (UCI) da Prefeitura, com a observância de critérios de risco, relevância e materialidade.	$(\text{Número de auditorias e fiscalizações realizadas, definidas sob critérios de risco, relevância e materialidade} \div \text{número de auditorias e fiscalizações estipuladas no planejamento anual da UCI}) \times 100\%$	Não	Anual	CGM, Controle Interno

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Ampliar, implantar e consolidar os mecanismos de monitoramento e avaliação das políticas públicas.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Ampliar mecanismos de controle, avaliação e fiscalização das atividades.	SEGP, PGM e CGM.
2. Implantar e consolidar os núcleos de monitoramento e avaliação das políticas públicas no município.	SEGP, PGM e CGM.
3. Modernizar as estruturas tecnológicas e da informação nos núcleos de monitoramento e avaliação das políticas públicas.	SEGP, PGM e CGM e Setor de Tecnologia da Informação

MODERNIZAR A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Podemos considerar uma organização um conjunto de recursos, esforços e pessoas que se relacionam umas com as outras e se dedicam à realização de diferentes tarefas, para o alcance de objetivos específicos e coletivos. Considerando uma organização pública, esses objetivos estão relacionados diretamente à prestação de serviços e ao atendimento de interesses públicos, que abrangem as necessidades de toda a sociedade. Para que os objetivos sejam alcançados de maneira eficaz e eficiente é necessário que os indivíduos estejam interessados, capacitados e se coloquem disponíveis para a realização das tarefas, de modo a alcançar os objetivos propostos. Nas organizações públicas, por exemplo, as pessoas devem trabalhar para satisfazer as necessidades coletivas, uma vez que o objetivo final de uma organização pública é atender aos interesses comuns da sociedade.

O mundo mudou. A Tecnologia da Informação (TI) é o canal para várias formas de relacionamento no mundo real, como as redes sociais e serviços via dispositivos móveis, permitindo rapidez e praticidade. Organizações e órgãos públicos precisam oferecer essa facilidade para seus usuários e parceiros, conectividade e acesso rápido com uso de TI.

Nos últimos anos, há novos serviços, tecnologias e inovações criadas pela sociedade usando como base a Tecnologia da Informação. Um dos mais conhecidos exemplos é a uberização de serviços, possibilitando o contato diretamente com o profissional para se realizar um trabalho específico.

Essa mudança, por ser rápida, reforça que a infraestrutura e os serviços de TI tenham essa agilidade durante a transformação. Diversas organizações não conseguiram acompanhar essa evolução e foram substituídas. Atualmente, os municípios mais desenvolvidos são aqueles mais ágeis na transformação de seus serviços ofertados, exclusivamente com o apoio da TI.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Índice de atualização e aperfeiçoamento da estrutura organizacional da Prefeitura.	Esse indicador servirá para monitorar o grau de modernização da estrutura organizacional da prefeitura, de acordo com as necessidades apresentadas ao longo do ano.	(Número de intervenções aprovadas e implementadas na estrutura organizacional da prefeitura municipal ÷ número de intervenções necessárias demandadas no ano) X 100%	Não	Anual	SEFIN e SEGP
02	Índice de atualização e aperfeiçoamento da base normativa da Prefeitura.	Esse indicador servirá para monitorar o grau de modernização do arcabouço normativo da prefeitura, de acordo com as exigências apresentadas ao longo do ano.	(Número de intervenções aprovadas e implementadas na base de normativos da prefeitura municipal ÷ número de intervenções necessárias demandadas no ano) X 100%	Não	Anual	SEFIN e SEGP

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Investir na modernização da estrutura organizacional.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Criar o Centro Administrativo – Poder Executivo Municipal.	SEMAD, Chefia de Gabinete, SEGP, SEMOB e SEMUTRI
2. Reestruturar a organização administrativa da Prefeitura Municipal.	SEMAD, Chefia de Gabinete, SEGP, SEMOB e SEMUTRI
3. Criação dos Regimentos Internos dos órgãos da administração municipal.	SEMAD, Chefia de Gabinete, SEGP, SEMOB e SEMUTRI

OTIMIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

Por mais de uma década, a principal palavra-chave no contexto mercadológico do Brasil foi qualidade. Há alguns anos, no entanto, prover qualidade a processos, produtos e serviços já não é o bastante para que uma organização se mantenha produtiva, pois essa característica deixou de configurar um grande diferencial. O usuário moderno exige soluções criativas, personalizadas, eficientes e rápidas para seus problemas. É nesse ponto que entra a gestão da inovação.

No intuito de posicionar melhor as instituições em um mercado extremamente competitivo, em que o usuário tem cada vez mais acesso à informação, a gestão da inovação passou a interligar organizações, governos e comunidade acadêmica, todos em busca de aceleração de resultados e ganho de eficiência. E a tecnologia tem sido matéria-prima para criar um infinito de perspectivas de reinvenção corporativa.

Em uma era em que microssores são introduzidos na linha de montagem para automatizar processos, em que drones orientam pulverizadores sobre a utilização exata de defensivos em cada hectare e em que os times de vendas recorrem à análise de dados para saber quando um cliente precisa de um produto, a capacidade de inovação se transformou no limiar que divide os negócios vencedores dos que não obtiveram sucesso.

A gestão da inovação nada mais é do que a estruturação de um processo concreto de criação de soluções, dentro de uma cultura sistemática e contínua de fomento ao pioneirismo. Baseando-se em estratégias inventivas e criativas relativas à criação ou ao aprimoramento de ferramentas e serviços, essa prática gerencial busca novos caminhos para alcançar um determinado objetivo dentro do negócio.

As organizações precisam permanentemente buscar a excelência harmônica entre o desejo do consumidor e o seu produto/serviço oferecido. Precisam também produzir cada vez mais com um número reduzido de recursos tanto humanos quanto financeiros. Precisam errar cada vez menos. E tudo isso trabalhando no limite da tecnologia existente.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Percentual de processos padronizados	Mede o percentual de padronização dos processos administrativos	$(\text{Total de tipos de processos padronizados} \div \text{total de tipos de processos}) \times 100\%$	Não	Anual	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
02	Índice de revisão dos processos de trabalho padronizados e normatizados	Mede o grau de revisão (atualização e modernização) dos processos de trabalho já padronizados e normatizados, em certo período.	$(\text{Número de processos de trabalho padronizados revisados} \div \text{total de processos de trabalho padronizados e normatizados existentes}) \times 100\%$	Não	Anual	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
03	Tempo médio de tramitação de processos.	Verificar tempo médio de instrução processual.	$\sum \text{tempos de tramitação dos processos administrativos} \div \text{quantidade de processos administrativos tramitados, ou em tramitação, no período}$	Não	Anual	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
04	Tempo médio de tramitação dos procedimentos licitatórios	Mede o tempo médio de tramitação dos procedimentos licitatórios, contado a partir do aceite do Termo de Referência.	$\sum \text{tempos de tramitação dos procedimentos licitatórios} \div \text{total de procedimentos licitatórios no período}$	Não	Anual	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
05	Índice de atualização e aperfeiçoamento da base normativa da prefeitura.	Esse indicador servirá para monitorar o grau de modernização do arcabouço normativo da prefeitura, de acordo com as exigências	$(\text{Número de intervenções aprovadas e implementadas na base de normativos da prefeitura municipal} \div \text{número de intervenções necessárias})$	Não	Anual	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
		apresentadas ao longo do ano.	demandadas no ano) X 100%			

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Implantar, investir e elaborar procedimentos inovadores na estrutura organizacional.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Implantar os processos eletrônicos.	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
2. Investir em sistema de tecnologia e da informação.	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
3. Capacitar de forma permanente os servidores.	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete, TI e DRH.
4. Propor revisão e padronizar os procedimentos e atos administrativos.	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete.
5. Promover a digitalização dos processos.	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.
6. Elaborar os manuais de procedimentos técnicos e administrativos.	SEMAD, CGM, PGM, SEFIN, SEGP e Chefia de Gabinete e TI.

Atividades:

1. Aquisição de mais licenças de bancos de preços;
2. Elaboração de desenho novos fluxos de processos administrativos;
3. Treinamento de Sistema Orçamentário, Financeiro e Contábil;
4. Implantação de protocolos operacionais – POP's.

PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO (PESSOAS)

IMPLEMENTAR POLÍTICAS PARA MOTIVAR E CAPACITAR O SERVIDOR PÚBLICO

Quem é que no serviço público nunca se deparou com a situação de ter que tomar uma decisão imediata, uniforme, racional e legal? Ao serviço público de maneira geral, tem sido cobrada e exigida cada vez mais uma prestação adequada e eficiente. Mas como se falar em eficiência se não prestigiarmos um dos pilares basilares deste princípio, definido no caput do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil?

Creemos que o primeiro pilar a ser reforçado e o primeiro passo a ser dado para que a administração comece a atingir patamares de destaque em eficiência e atendimento eficaz à coletividade, será quando ela der a verdadeira importância ao processo de qualificação permanente de seus servidores.

A educação jamais poderá ser considerada como um gasto público, mas sim como um investimento público. Esse investimento busca trazer eficiência e eficácia aos atos administrativos, inclusive no que diz respeito a se alcançar, como as licitações buscam, a proposta mais vantajosa e a promover o desenvolvimento nacional sustentável.

Aprendizagem é o processo pelo qual as competências, habilidades, conhecimentos, comportamento ou valores são adquiridos ou modificados, como resultado de estudo, experiência, formação, raciocínio e observação. Este processo pode ser analisado a partir de diferentes perspectivas, de forma que há diferentes teorias de aprendizagem. Aprendizagem é uma das funções mentais mais importantes em humanos e animais, e pode ser aplicada a sistemas artificiais.

Estabelecendo um conceito de aprendizagem, pensamos sempre em um processo integrado provocador de uma transformação qualitativa na estrutura das faculdades intelectuais daquele que aprende. Essa transformação se dá por meio da alteração de conduta de um indivíduo, seja por condicionamento operante, experiência ou ambos, de uma forma razoavelmente permanente.

As informações podem ser absorvidas por meio de técnicas de ensino ou até pela simples aquisição de hábitos. O ato ou vontade de aprender é uma característica essencial do psiquismo humano, pois somente este possui a intenção de aprender; o dinamismo, por estar sempre em

mutação e procurar informações para a aprendizagem; a criação, por buscar novos métodos visando a melhora da própria aprendizagem, por exemplo, pela tentativa e erro.

O processo de ensino e aprendizagem é contínuo, não admitindo interrupções sob qualquer espécie. Para Marx, filósofo Alemão (1818-1883), não existe o indivíduo formado fora das relações sociais. Ele enfatiza esse ponto ao afirmar que a essência humana (...) é o conjunto das relações sociais. (MARX, Karl. Teses sobre Feuerbach).

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Índice de capacitação dos servidores	O indicador visa mensurar o percentual de alcance de servidores capacitados anualmente.	(Número de servidores com no mínimo 01 (uma) capacitação no período ÷ número total de servidores do quadro de pessoal) X 100% A definição de —servidor capacitado será indicada no —Plano de Diretrizes, devendo ser especificada a quantidade mínima de horas de cursos e eventos que o servidor deverá realizar durante o ano.	Não	Anual	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS e Departamento de Recursos Humanos – DRH.
02	Percentual de servidores especializados	É o percentual de servidores especialistas na área específica de sua atuação na Prefeitura Municipal. Especialista: servidores que possuem formação superior à graduação em sua área de atuação na Prefeitura (Ex.: especialização, mestrado, doutorado, etc).	(Número de servidores especializados em sua área específica de atuação ÷ número total de servidores do quadro funcional) X 100%	Não	Anual	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS e Departamento de Recursos Humanos – DRH.
03	Nível de satisfação dos servidores com a política de	Mensurar o grau de satisfação dos servidores em relação às capacitações ofertadas.	Aplicar questionário para atribuir notas as capacitações ofertadas, sendo a metodologia	Não	Anual	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS e Departamento de Recursos Humanos – DRH.

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	capacitação da Prefeitura.		e critérios para aferição pré-determinados quando da formulação do —Plano de Diretrizesl.			
04	Índice de investimento em capacitação e treinamento especializados	Mede a fração dos recursos orçamentários da instituição investidos em capacitação e treinamento especializado dos servidores, em relação ao total investido em capacitações e treinamento de pessoal.	$(A \div B) * 100 \%$ Legenda A: \sum dos recursos investidos em capacitações especializadas B: \sum dos recursos investidos em capacitações A definição completa de —capacitação especializadaal será fornecida quando da elaboração do —Plano de Diretrizesl.	Não	Anual	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS, SEFIN e SEGP e Departamento de Recursos Humanos — DRH.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Desenvolver políticas de capacitação continuada dos servidores municipais.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Criar o núcleo de educação permanente.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS, SEFIN e SEGP e Departamento de Recursos Humanos – DRH.
2. Criar o projeto —FALA VISEU.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS, SEFIN e SEGP e Departamento de Recursos Humanos – DRH.
3. Promover parcerias com instituições acadêmicas para capacitações dos servidores.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA E SEMUS, SEFIN e SEGP e Departamento de Recursos Humanos – DRH.

AÇÕES IMEDIATAS:

1. Identificar as demandas de capacitação solicitadas ao Setor de Recursos Humanos pelos dos setores e/ou órgãos da Prefeitura Municipal de Viseu/PA.
2. Verificar os contratos vigentes com as instituições acadêmicas e os acordos de cooperação técnica com outros órgãos da administração pública estadual e federal;
3. Verificar a disponibilidade orçamentária e financeira, visando garantir a capacitação dos servidores;
4. Realizar pesquisa, por meio de formulário eletrônico, com os servidores para identificar possíveis demandas futuras;
5. Identificar servidores já capacitados em diferentes áreas de conhecimento, visando torná-los multiplicadores do conhecimento na Prefeitura Municipal de Viseu/PA.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS PARA VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS

O processo de mudanças observado nas últimas décadas tem levado o Estado brasileiro a buscar novas formas de gestão, procurando, permanentemente, a melhoria da eficiência e efetividade das políticas públicas. No Brasil, em meio à crise econômica dos anos 80, a discussão da reforma do Estado foi pautada. Nos anos 90, em resposta à crise vieram as medidas neoliberais e as reformas econômicas orientadas para o mercado. A Constituição Federal foi alterada duas vezes no período de 1988 a 2002.

Essas mudanças, efetuadas sob a lógica da diminuição do Estado e dos cortes orçamentários cada vez mais acentuados, a pretexto de um modelo mais eficiente de atuação, resultaram na desestruturação do Estado brasileiro e não significaram melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

Entretanto, permanece como o grande desafio a construção de um Estado com capacidade de assegurar projetos essenciais em áreas prioritárias como saúde, educação, meio ambiente, segurança, habitação, saneamento básico, política industrial, comércio exterior, entre outras, e de dar respostas ao conjunto de demandas da sociedade.

A velocidade com que o conhecimento é produzido e acessado atualmente tem alterado profundamente a relação da sociedade com o Estado. Assim, além da discussão sobre qual o tamanho de Estado, é preciso rediscutir a forma de organizar suas políticas, ações e atividades, métodos e processos de trabalho e seu relacionamento com a sociedade.

É necessária a adoção de uma política de gestão de pessoas que tenha como princípio a democratização das relações de trabalho, sustentada em sistemas de negociação de planos de carreiras, qualificação profissional intensiva e uso de tecnologia de informação. A importância da gestão de pessoas como recurso estratégico e de Planos de Carreiras para a gestão das organizações públicas ganha centralidade no discurso dos governos e traz a oportunidade para os sindicatos de trabalhadores negociarem políticas estruturadas para o funcionalismo público.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Índice de implementação do plano de cargos, carreiras e remunerações dos servidores.	O indicador acompanhará a elaboração e implantação da política de cargos, carreiras e remunerações dos servidores do Poder Executivo Municipal através do alcance de etapas específicas, a serem realizadas em período a ser determinado na própria norma e no —Plano de Diretrizes.	Somatório das frações de etapas concluídas. Sendo: <u>ETAPA 1:</u> ESTUDO PRELIMINAR – 10% <u>ETAPA 2:</u> ELABORAÇÃO DO PROJETO DE LEI – 10% <u>ETAPA 3:</u> REVISÃO DO PROJETO DE LEI PELA PROCURADORIA – 5% <u>ETAPA 4:</u> ENVIO DO PROJETO DE LEI À CÂMARA MUNICIPAL – 20% <u>ETAPA 5:</u> APROVAÇÃO DA LEI – 20% <u>ETAPA 6:</u> SANÇÃO E PUBLICAÇÃO DA LEI – 10% <u>ETAPA 7:</u> EXECUÇÃO DOS DISPOSITIVOS ESTABELECIDOS COMO DE IMPLANTAÇÃO IMEDIATA – 25%	Não	Índice de implementação do plano de cargos, carreiras e remunerações dos servidores.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEFIN, SEGP, PGM, Chefia de Gabinete e Departamento de Recursos Humanos – DRH.
02	Índice de satisfação dos servidores com o plano de cargos, carreiras e remunerações.	Aferir o grau de satisfação dos servidores com a implantação do plano de cargos, carreiras e remunerações.	Aplicar questionários para medir o grau de satisfação dos servidores em relação ao plano, sendo a metodologia e critérios	Não	Índice de satisfação dos servidores com o plano de cargos, carreiras e remunerações.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEFIN, PGM e DRH.

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	remunerações.		para aferição pré-determinados quando da formulação do —Plano de Diretrizes.		remunerações.	

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Investir em ações para elaborar o plano de cargos, carreiras e salários para valorização dos servidores municipais.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Realizar o censo dos servidores públicos municipais.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.
2. Criar e implementar o plano de cargos, carreiras e salários dos servidores municipais.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH e Setor de Benefícios Previdenciários.
3. Revisar os planos de cargos, carreiras e salários dos servidores municipais existentes.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH e Setor de Benefícios Previdenciários.
4. Revisar e modernizar o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Viseu.	SEMAD, DRH, Setor de Benefícios Previdenciários e PGM.

AÇÕES IMEDIATAS

1. Realizar Novo Estudo Técnico na FOPAG – Impacto Financeiro.

IMPLANTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Percentual de políticas de pessoal implantadas	O indicador acompanhará a implantação de políticas de gestão de pessoas na Prefeitura.	<p>Somatório das frações de etapas cumpridas.</p> <p>Sendo:</p> <p><u>ETAPA 1</u>: Realização de diagnóstico da área de Gestão de Pessoas da Prefeitura – 10%</p> <p><u>ETAPA 2</u>: Consolidação de diretrizes para a elaboração de políticas de Gestão de Pessoas para a Prefeitura – 10%</p> <p><u>ETAPA 3</u>: Definição das Políticas de Gestão de Pessoas para a Prefeitura – 15%</p> <p><u>ETAPA 4</u>: Estratégias para implantação da Política de Gestão de Pessoas da Prefeitura – 25%</p> <p><u>ETAPA 5</u>: Execução dos dispositivos estabelecidos como de implantação imediata – 40%</p>		Anual	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.
02	Nível de satisfação dos servidores em relação à qualidade	Mede o nível de satisfação dos servidores com as ações promovidas para garantir a	Através de pesquisa de clima organizacional, onde a metodologia e critérios para	Não	Anual	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
	de vida no trabalho	qualidade de vida no trabalho, com impacto na valorização e motivação do servidor municipal.	aferição serão pré-determinados quando da formulação do —Plano de Diretrizes!.			

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Promover o acesso às políticas de gestão de pessoas aos servidores do município.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Realizar concursos públicos.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.
2. Implantar o sistema eletrônico de ponto em todas as unidades públicas municipais.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.
3. Intensificar a cooperação e troca de experiências com outros Municípios e órgãos públicos.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.
4. Realizar treinamentos, capacitações, workshop.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.
5. Promover avaliação periódica dos servidores.	SEMAD, SEMAS, SEMED, SEMMA, SEMUS, SEGP, PGM e DRH.

PERSPECTIVA ORÇAMENTO E FINANÇAS ou RECURSOS E LOGÍSTICA

ASSEGURAR O EQUILÍBRIO DAS CONTAS PÚBLICAS MUNICIPAIS

A análise das políticas públicas tributárias passa pela discussão do papel do Estado contemporâneo no desenvolvimento econômico, e, sua posição intervencionista, estimulando ou desestimulando determinadas condutas ou atividades, com vistas ao equilíbrio das atividades econômicas e seus reflexos. Vale destacar as lições de Aliomar Baleeiro quando afirma que uma política tributária, para ser racional, há de manter o equilíbrio ótimo entre o consumo, a produção, a poupança, o investimento e o pleno emprego.

Diante da crise econômica atual que assumiu dimensões globais, os sistemas contemporâneos estão a exigir medidas tributárias interventivas, fundamentando uma política fiscal de desoneração em tempos de crise. Tais medidas, embora em um primeiro momento, podem representar uma diminuição da receita pública, podem demonstrar também quando há a possibilidade de restabelecer o equilíbrio orçamentário em períodos posteriores, quando da recuperação econômica.

No entanto, tais iniciativas devem ser tratadas à luz da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101/2000), considerando a renúncia da receita. Desta forma, o sistema tributário deve ter como objetivos o desenvolvimento econômico e social, sem que comprometa a criação de empregos, a redução da dependência de capitais externos, a eliminação da pobreza, as justiça fiscal e social, a diminuição das desigualdades regionais, citando estes como referências.

Nesse sentido, pode ser observado até que ponto o sistema tributário brasileiro permite a alteração da política fiscal para intervenção no setor econômico. Em seguida, serão tecidas considerações sobre os efeitos fiscais produzidos pela crise econômica de 2008 e as principais ações do governo federal como medidas anticíclicas.

Para tanto, fica demonstrada a necessidade de constante criação e de implementação de políticas públicas preventivas em matéria tributária, com destaque para questões essenciais previstas no PAC – Programa de Aceleração do Crescimento.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Recebimento da Dívida Ativa	Quantificar o valor de recebimento anual da dívida ativa.	Soma dos valores efetivamente recolhidos de dívida ativa.	Sim	Anual	SEFIN, Setor de Contabilidade e Setor de Tributos
02	Índice de arrecadação	Aferir o percentual de recursos financeiros efetivamente arrecadados em relação à receita orçamentária prevista.	$(\text{Total de recursos arrecadados} \div \text{receita orçamentária prevista}) \times 100\%$	Sim	Anual	SEFIN, Setor de Contabilidade e Setor de Tributos
03	Receita Própria	Verificar o grau de autonomia das receitas próprias do município	$(\text{Receita própria} \div \text{pela Receita Corrente Líquida-RCL}) \times 100\%$	Sim	Anual	SEFIN, Setor de Contabilidade e Setor de Tributos
04	Percentual de gastos com pessoal.	Avalia o gasto com a folha de servidores que compõe o quadro de pessoa, em relação ao valor das receitas correntes líquidas arrecadadas.	$(\text{Valor total da folha de pagamento dos servidores} \div \text{Receita corrente líquida arrecadada}) \times 100\%$	Sim	Bimestral	SEFIN, Setor de Contabilidade
05	Taxa de evolução da receita	Relação percentual entre a receita patrimonial no ano e a receita patrimonial do ano anterior.	$[(B-A) \div A] * 100 \%$ Legenda B: \sum das receitas totais arrecadas no exercício em referência A: \sum das receitas arrecadas no ano anterior A análise do valor aferido neste indicador deverá levar em	Sim	Anual	SEFIN, Setor de Contabilidade, Setor de Tributos e Departamento de Patrimônio

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
			consideração a especificação do que seria considerada uma evolução (ou não) da receita, pois a comparação com o ano anterior poderá sugerir apenas um crescimento vegetativo da arrecadação, o que seria normal. Essa definição deve ser feita no Plano de Diretrizes.			
06	Taxa de evolução da despesa pública.	Relação percentual entre a despesa executada no ano e a despesa do ano anterior.	$[(B-A) \div A] * 100 \%$ <p>Legenda B: Σ das despesas totais no exercício em referência. A: Σ das despesas no ano anterior.</p> <p>A análise do valor aferido neste indicador deverá levar em consideração a especificação do que seria considerada uma evolução (ou não) da despesa, pois a comparação com o ano anterior poderá sugerir apenas um crescimento vegetativo dos gastos, o que seria normal. Essa definição deve ser feita no Plano</p>	Sim	Anual	SEFIN, Setor de Contabilidade

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
			de Diretrizes.			
07	Grau de liquidez	Medir o grau de liquidez do município	$[(\text{Volume de recurso em caixa} - \text{restos a pagar}) \div \text{Receita Corrente Líquida-RCL}] \times 100\%$	Sim	Anual	SEFIN, Setor de Contabilidade e Tesouraria.

AÇÕES IMEDIATAS:

1. Atualizar o Código Tributário do Município de Viseu/PA.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Elaborar e investir em políticas públicas tributárias.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Elaborar proposta de reformulação do código tributário Municipal.	SEMAD, SEFIN, SEGP, Setor de Tributos e Setor de Contabilidade.
2. Efetivar o —Programa Educação Fiscal no município.	SEMAD, SEFIN, SEGP, Setor de Tributos.
3. Modernizar e padronizar os métodos e técnicas de fiscalização.	SEMAD, SEFIN, SEGP, Setor de Tributos.
4. Adquirir softwares para monitoramento e gerenciamento de Tributos.	SEMAD, SEFIN, SEGP, Setor de Tributos.

POTENCIALIZAR AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO PARA MELHORIAS DA GESTÃO MUNICIPAL

Em um mundo cada vez mais interconectado, os fluxos de informação fazem parte do dia a dia das organizações e passam a compor ingrediente importante para a tomada de decisões estratégicas pelas organizações. Saber analisar, processar e extrair o conhecimento das informações organizacionais é fundamental para uma tomada de decisão adequada.

A tecnologia da informação (TI) tem um papel fundamental para auxiliar e facilitar as principais decisões estratégicas das organizações. Para isso é fundamental que a estratégia de TI esteja alinhada com a estratégia de negócio.

Nesse contexto, a Governança de TI (GTI) tem o papel de auxiliar as organizações neste alinhamento, visando à melhoria contínua nos processos de TI com o foco nos negócios da organização.

O conjunto de aspectos políticos, organizacionais, técnicos e culturais envolvidos na gestão pública deve ser destacado como um arcabouço de necessidades que a Tecnologia da Informação pode auxiliar a atender, o que requer a implementação de práticas de GTI efetivas, que venham a encorajar comportamentos consistentes conforme as estratégias organizacionais.

Observa-se que também nas organizações públicas a GTI deve atuar no alinhamento estratégico da TI com a gestão da organização, assim como no planejamento, implementação e monitoramento das ações de TI, se constituindo peça fundamental para que os gestores públicos possam atuar frente ao cenário desafiador dos dias atuais.

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Implementação de novos sistemas	Mede a quantidade de novos sistemas implementados por ano.	Número de sistemas implementados.	Não	Anual	SEMAD, SEMED, SEMAS, SEMMA, SEMUS, SEGP e TI.
02	Índice de modernização dos equipamentos de tecnologia	Mede o percentual de modernização dos equipamentos de tecnologia da informação instalados de forma permanente nos diversos setores da administração municipal.	$(\text{Quantidade de equipamentos novos adquiridos} \div \text{quantidade de equipamentos que necessitam de substituição}) \times 100\%$ A definição de —equipamentos que necessitam de substituição‖ será especificada quando da elaboração do —Plano de Diretrizes‖, conforme orientação da área de TI da Prefeitura.	Não	Anual	SEMAD, SEMED, SEMAS, SEMMA, SEMUS, SEGP e TI.
03	Índice de investimento em tecnologia da informação	Mede a fração dos recursos orçamentários da instituição investidos em tecnologia da informação.	$(A \div B) * 100 \%$ Legenda A: \sum dos recursos investidos em tecnologia da informação B: \sum dos recursos aplicados em investimentos do orçamento anual	Sim	Anual	SEMAD, SEMED, SEMAS, SEMMA, SEMUS, SEGP e TI.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Implantar, modernizar, desenvolver políticas de tecnologias da informação.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Criar o Departamento de Tecnologia da Informação.	Gabinete do Prefeito, Procuradoria Geral, SEMAD, SEGP e Chefia de Gabinete.
2. Modernização do parque tecnológico.	SEMAD, SEGP e Setor de Tecnologia da Informação – TI.
3. Implantação de processos eletrônicos.	SEMAD, SEGP e Setor de Tecnologia da Informação – TI.
4. Desenvolver políticas de segurança eletrônica.	SEMAD, SEGP e Setor de Tecnologia da Informação – TI.

Atividades:

1. Implantação de um sistema eletrônico de informação (SEI), no intuito de otimizar os procedimentos administrativos e custos, dar celeridade aos processos e aumentar a transparência.
2. Disponibilizar um servidor de informática para as Secretarias de Administração, Assistência Social, Cultura, Educação, Meio Ambiente e Saúde da Prefeitura Municipal de Viséu/PA, visto o número de demandas de suas unidades.