



**ESTADO DO PARANÁ
POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ
COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS**



PLANO ESTRATÉGICO

2017 – 2025

2ª Edição

Curitiba
2021

**ESTADO DO PARANÁ
POLÍCIA MILITAR
COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS**

**PLANO ESTRATÉGICO
2017 - 2025**

COMITÊ ELABORADOR

Coordenador Geral

Cel. RR Fábio Mariano de Oliveira

Subcoordenador

Cel. RR Samuel Prestes

Membros

Cel RR Fernando Raimundo Schunig

Cel. QOBM Gerson Gross

Cel. QOBM Gelson Marcelo Jahnke

Ten.-Cel. QOBM Jonas Emmanuel Benghi Pinto

Ten.-Cel. QOBM Claudicir Becker

Maj. QOBM Pedro Wagner Ogaki Malacrida

Maj. QOBM José Adriano Prado Spak

Cap. QOBM Geovana Angeli Messias

Cap. QOBM Jonatas Barrionuevo Theodoro

Colaboração

SEBRAE-PR

Consultor Organizacional Carlos Guedes

Revisão - 2ª Edição

COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS

CONSELHO SUPERIOR DE GESTÃO ESTRATÉGICA DO CORPO DE BOMBEIROS

DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL – BM/3

PREFÁCIO

Ao longo dos 108 anos de existência do Corpo de Bombeiros Militar do Paraná, a organização tem evoluído gradativamente, alavancada pela colaboração de cada um dos bombeiros militares que integraram a corporação e que contribuíram para levá-la à condição de elevada credibilidade popular que atualmente possui.

Os atuais desafios de um cenário político e econômico cada vez mais volátil e complexo, no entanto, exigem soluções alternativas e ideias empreendedoras. Nesse contexto, é essencial que o Corpo de Bombeiros Militar do Paraná identifique oportunidades e ameaças que se apresentam e seja proativo no aperfeiçoamento das diretrizes estratégicas da corporação.

Desde a primeira edição do Plano Estratégico 2017-2025, fatores relevantes impactaram as prioridades, os objetivos estratégicos e a rotina de processos da Instituição, ensejando na necessidade da presente revisão. Pode-se citar, por exemplo, a pandemia de COVID-19, com enormes impactos sociais e econômicos, e a promulgação da Lei Estadual nº 19.449/2018, regulamentada pelo Decreto nº 11.868/2018, que regula o exercício do poder de polícia administrativa pela corporação e impõe novas atribuições a serem cumpridas para a devida prevenção de incêndios e desastres.

Dessa maneira, levando em conta a conjuntura social, institucional, política e econômica, bem como a necessidade de fortalecer a continuidade entre diferentes gestões da corporação, foi criado o Conselho Superior de Gestão Estratégica, com a responsabilidade de garantir a persecução dos objetivos estratégicos da organização e monitorar a política estratégica institucional. Com isso, pretende-se aliar o planejamento estratégico à utilização da metodologia de gestão de projetos, transformando vontades em projetos efetivamente realizáveis. Além de dar contornos precisos ao futuro da organização, a gestão estratégica aproxima o Alto Comando da realidade administrativa e operacional vivida nas frações subordinadas e promove o alinhamento de todos os níveis em prol do crescimento institucional.

Em suma, é imprescindível que as estratégias, programas e projetos sejam estruturados para agregar valor à organização, por meio da valorização de cada bombeiro militar, capacitando-o e provendo as melhores condições de trabalho para que possam cumprir com grande êxito a missão de “proteger a vida, o meio-ambiente e o patrimônio, promovendo desenvolvimento social responsável e seguro.”

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. NOSSA HISTÓRIA | 4 |
| 2. INTRODUÇÃO | 5 |
| 3. ORIENTAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO | 7 |
| 4. IDENTIDADE INSTITUCIONAL: VISÃO, MISSÃO E VALORES | 9 |
| 5. POLÍTICA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL | 11 |
| 6. ANÁLISE DO AMBIENTE | 12 |
| 7. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO | 14 |
| 8. MAPA ESTRATÉGICO | 15 |
| 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 17 |

1. NOSSA HISTÓRIA



O Corpo de Bombeiros do Paraná surgiu, em 1897, com a Sociedade Teuto-Brasileira de Bombeiros Voluntários, em Curitiba. A Sociedade visava satisfazer a necessidade da população paranaense em combater o fogo, porém, os reduzidos recursos financeiros a tornaram de caráter apenas complementar.

Após 15 anos, foi criado o Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, mediante a Lei nº 1133, de 23 de março de 1912, assinada pelo então presidente da Província Paranaense, Carlos Cavalcanti de Albuquerque. Assim, no dia 8 de outubro de 1912, após a leitura da primeira ordem do dia, realizada pelo Major Fabriciano do Rego Barros, primeiro Comandante da corporação, foi instalado o Corpo de Bombeiros no Paraná.

Atualmente o Corpo de Bombeiros do Paraná continua atuando a favor da vida alheia por meio da prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento em ambientes aquáticos e terrestres, primeiros socorros e atividades de defesa civil. A instituição está estrategicamente dividida em unidades distribuídas no território paranaense. Ao todo são 12 Grupamentos e 6 Subgrupamentos independentes, sediados nas principais cidades do Estado e distribuídos em 68 municípios de modo a possibilitar atendimento direto a mais de 70% dos cidadãos paranaenses.

2. INTRODUÇÃO

A primeira edição do Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros do Paraná foi pensada para definir de forma sistêmica as metas e objetivos da corporação, pautados nos princípios constitucionais da administração pública e baseados no contexto político e econômico da ocasião e no diagnóstico institucional efetuado.

Dessa maneira, foi estabelecido o tripé estratégico da corporação, composto por missão, visão e valores, redigidos de modo a expressarem a razão de existência do Corpo de Bombeiros, a cultura organizacional e a expectativa de futuro vislumbrada. Além disso, foram definidos quatro pilares da política estratégica institucional: o foco no cidadão; a modernização da gestão; a integração institucional; e a valorização do bombeiro militar.

A segunda edição do Plano Estratégico apresenta-se como uma revisão decorrente de novos diagnósticos realizados após quatro anos da primeira edição. Utilizando como base os conceitos e noções expostos na primeira edição, a revisão tem como propósito primordial criar os fundamentos para um novo modelo de desenvolvimento do Corpo de Bombeiros do Paraná. Para isso, prevê a implantação gradual da gestão por metas, baseada no sistema de Objetivos e Resultados-Chave (OKR), bem como da metodologia de gerenciamento de projetos para alcançar os objetivos estratégicos da organização.

A metodologia de gerenciamento de projetos é dividida em cinco grupos de processos (iniciação, planejamento, execução, monitoramento e encerramento) e baseia-se em metodologias padronizadas internacionalmente, possibilitando a padronização de técnicas e ferramentas que viabilizam que a organização concentre esforços em atividades que agregam valor institucional. Por sua vez, o sistema de definição de metas OKR é utilizado para planejar o futuro organizacional, para acompanhar o progresso do que foi pretendido e para coordenar prioridades. Por suas características e pelo sucesso que têm apresentado em empresas e instituições públicas e privadas dos mais diversos ramos, o OKR apresenta-se como um potencial conector entre o planejamento estratégico e as ações necessárias para o crescimento do Corpo de Bombeiros do Paraná.

Além disso, a revisão do Plano Estratégico proporciona o alinhamento necessário com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), prevista no Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), com o Plano Nacional de Segurança Pública (PNSP), com o Plano Plurianual do Estado do Paraná e com o Plano Estratégico da Polícia Militar do Paraná 2020-2035, de modo que os diversos componentes da segurança pública .

Portanto, a segunda edição do Plano Estratégico tem como objetivo principal estabelecer condições para o enfrentamento do próximo ciclo pelos bombeiros militares de todos os níveis da organização, definindo estratégias e planos de ações para que seja praticada uma gestão moderna e dinâmica, de acordo com o esperado pela sociedade, pelo governo e pelos próprios integrantes de tão prestigiada corporação.

3. ORIENTAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico é orientado pela busca da consolidação de dois pilares fundamentais: METAS e RESULTADOS, tendo sempre como foco o usuário dos serviços da Instituição e sua influência no desenvolvimento da sociedade. Para isso, é fundamental estabelecer a metodologia para consecução das metas e o controle dos resultados com a definição de PROCESSOS DE TRABALHO e de INDICADORES DE DESEMPENHO.

Dessa maneira, será possível racionalizar as demandas e utilizar as informações provenientes de um sistema de informações, para, sem deixar de cumprir as demandas governamentais, manter os serviços de maneira produtiva e com grande aproveitamento dos recursos institucionais.

A 2ª Edição do Plano Estratégico 2017-2025 é mais um passo para se atingir a excelência dos serviços prestados pelo Corpo de Bombeiros do Paraná e conta com uma estrutura de gestão focada na busca do grau de eficiência que se espera da Instituição ao final desse período.

CONCEITOS

Para o desenvolvimento de um Plano Estratégico consistente se faz necessário que todos os envolvidos no processo conheçam e entendam as palavras e termos empregados nas diferentes partes do planejamento. Os conceitos a seguir têm a finalidade de nivelar o conhecimento e alinhar o entendimento em todos os níveis:

| | |
|-----------------|--|
| Objetivo | É o resultado quantitativo e/ou qualitativo que a instituição pretende alcançar num determinado espaço de tempo. Os objetivos devem ser desdobrados a partir da visão de futuro e funcionar como condutores do caminho da visão. Para instituições públicas, os objetivos devem ser baseados em interesses comunitários mais amplos, cujo alcance ultrapassa os limites de satisfação de seus interesses particulares. |
| Meta | É um marco, um limite, um desafio, algo que se pode realizar, uma etapa a ser atingida dentro de um objetivo. Estabelecida de forma mensurável, é fracionada para que seja alcançada num determinado período de tempo. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Visão de futuro | É o estado futuro desejado e alinhado com as aspirações de uma organização. Em poucas palavras é a resposta da questão: "onde pretende-se ir?" |
| Valores | Constituem o conjunto de sentimentos que estrutura, ou pretende estruturar, a cultura e a prática da organização. No setor público os valores de uma instituição já estão definidos em sua cultura institucional e poderão ser utilizados como balizas para se atingir os objetivos. |
| Processo de trabalho | É o modo como desenvolvemos nossas atividades profissionais ou o modo como realizamos nosso trabalho. É o conjunto de procedimentos pelos quais atuamos para transformar uma matéria-prima em algo útil ou uma realidade em algo desejável. |
| Avaliação e monitoramento | Processo claro, transparente e evolutivo de acompanhamento das rotinas e metas. As avaliações rotineiras, apoiadas por adequado monitoramento de cada ação pelo Comando da Instituição, têm como objetivo finalizar ou redirecionar a execução das tarefas. |
| Indicadores de desempenho | São ferramentas básicas para o gerenciamento do sistema organizacional. O indicador em si é definido como um valor quantitativo realizado ao longo do tempo que permite adquirir informações sobre atributos, características e resultados de um serviço, produto, sistema ou processo em específico. As informações coletadas comporão os indicativos de resultado que nortearão as condutas de cada fase do planejamento buscando-se a consecução dos objetivos propostos. |

4. IDENTIDADE INSTITUCIONAL: VISÃO, MISSÃO E VALORES


A definição da identidade institucional, composta por visão, missão e valores, resulta de uma análise do contexto do Corpo de Bombeiros em relação ao desenvolvimento de sua missão constitucional, à estrutura de governo do Estado, à Polícia Militar do Paraná, à sociedade e ao seu público interno num cenário de atuação global.


A correta declaração da atividade principal da instituição (negócio) leva ao estabelecimento da missão e da visão. A atividade principal do Corpo de Bombeiros é definida pela Constituição do Estado do Paraná.

| | |
|---|---|
| Atividades Principais da Instituição | <p>Prevenção e combate a incêndio, busca e salvamento, socorro público e atividades de defesa civil, além de outras atividades previstas em lei.</p> <p>(Art. 48 da Constituição do Estado do Paraná)</p> |
|---|---|

A missão e a visão refletem a razão de existência da instituição, a expectativa de futuro e o caminho a seguir. O presente Plano Estratégico foi determinado para o período de 2017 a 2025, porém a visão da instituição deve ser a busca permanente pela excelência. Os valores definidos para a execução da missão foram evidenciados em função da cultura militar enraizada na instituição e nos princípios constitucionais que norteiam a Administração Pública.

O tripé estratégico define a Diretriz Organizacional Estratégica, assim estabelecida:

| | |
|---|--|
|  | <p>MISSÃO</p> <p>Proteger a vida, o meio-ambiente e o patrimônio, promovendo desenvolvimento social responsável e seguro.</p> |
|---|--|

| | |
|---|---|
| <p>VISÃO</p> <p>Ser uma instituição militar estadual de excelência na prestação de serviços de bombeiros à sociedade, com foco no desenvolvimento sustentável.</p> |  |
|---|---|



VALORES

Preservação da vida

Nossa primeira responsabilidade é com a preservação da vida.

Ética profissional

Nossa segunda responsabilidade é com a ética e com o compromisso profissional na defesa da Lei e da Ordem Pública.

Espírito militar

Nossa terceira responsabilidade é manter elevado o espírito militar da instituição perante a sociedade, pautados na hierarquia, disciplina, e sentimento do dever.

5. POLÍTICA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

A política estratégica institucional será baseada em quatro pilares:

1

FOCO NO CIDADÃO

Manter o foco prioritário dos serviços de Bombeiro no atendimento ao cidadão, disponibilizando serviços de qualidade de forma rápida, com atendimento humanitário para toda a população do Estado do Paraná.

2

MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO

Execução da gestão estratégica do Corpo de Bombeiros com uma visão sistêmica buscando um processo contínuo de desenvolvimento operacional, administrativo e tecnológico, objetivando a eficiência e eficácia nas suas ações, em alinhamento com as políticas públicas estaduais e federais, visando o resultado prático de sempre atender mais e melhor a população paranaense de forma sustentável.

3

INTEGRAÇÃO INSTITUCIONAL

Promover a articulação e cooperação com outras instituições afins, demais órgãos do Estado, meio acadêmico e outros segmentos da sociedade civil, com vistas à proporcionar o crescimento institucional como participante ativo no cenário público paranaense, com a busca constante da excelência nos serviços prestados.



4

VALORIZAÇÃO DO BOMBEIRO MILITAR

Promover a valorização pessoal e profissional do Bombeiro Militar do Estado do Paraná, com formação, especialização e aperfeiçoamento de qualidade; promovendo a discussão das atividades técnicas, mantendo a educação e preparação profissional continuada, a promoção da qualidade de vida e o respeito ao Bombeiro como ferramenta indispensável ao bom atendimento à população.

6. ANÁLISE DO AMBIENTE

A análise do ambiente é de fundamental importância para o planejamento estratégico de uma instituição, devendo levar em conta dados históricos relevantes relacionados à sociedade, à instituição e ao serviço prestado. Utilizando-se a ferramenta denominada análise SWOT ou análise FOFA, em que são elencados os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças, passa-se a realizar a análise do ambiente do Corpo de Bombeiros do Paraná.

| AMBIENTE INTERNO | |
|---|---|
|  <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Previsão legal para execução das missões de prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento, socorro público e atividades de defesa civil; • Programas sociais desenvolvidos pela Instituição; • Apoio do Comando Geral da PMPR, da Secretaria de Estado da Segurança Pública; • Alta capacidade de mobilização para atendimento a demandas no Estado e fora deste; • Representação junto aos poderes constituídos em nível estadual e municipal; • Mobilização para ações conjuntas com outros órgãos federais, estaduais, municipais e sociedade; • Capacidade de elaboração de Projetos; • Bom número de parcerias para captação de recursos; • Estrutura organizacional bem consolidada e baseada na hierarquia e na disciplina militares; • Alto índice do efetivo com cursos de nível superior; • Motivação e comprometimento do efetivo nas missões e operações; • Capacidade de geração de receita próprias; • Capacidade interna de pessoas com habilidades empreendedoras e de inovação; • Poder de Polícia Administrativa. |
|  <p>PONTOS FRACOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número baixo de procedimentos administrativos padronizados; • Dificuldade de recompletamento do efetivo previsto; • Centralização das operações em apenas 68 municípios do Estado; • Falta de assessorias com criação de vagas específicas; • Deficiência no sistema de saúde dos militares estaduais; • Estrutura de tecnologia da informação e comunicação deficitária e ineficiente; • Aplicação de bombeiros militares distanciados de suas funções; • Falta de autonomia no gerenciamento da política de recursos humanos; • Falta de autonomia orçamentária e financeira; • Baixo valor orçamentário disponibilizado; • Inexistência de planejamento tático para as OBM; • Inexistência de gestão de processos e resultados; • Efetivo insuficiente para expansão do número de OBM; • Baixo efetivo destinado à área de Ensino e Instrução; • Falta de integração nos sistemas informatizados da corporação; • Tempo de resposta elevado no serviço de prevenção de incêndios; • Existência de focos de desvio de conduta; • Falta de autonomia na gestão de carreiras do efetivo; • Marketing deficitário na manutenção da imagem da instituição. • Falta de clareza no direcionamento estratégico; • Falta de divulgação de objetivos organizacionais; • Falta de definição clara das prioridades institucionais; • Falta de Planos Setoriais para médio e longo prazo; • Falta de processo de avaliação de desempenho institucional e pessoal; • Baixa capilaridade do Corpo de Bombeiros no território paranaense; • Dificuldade para implementação de melhorias nos sistemas de vistoria; • Mudança constante de entendimentos de procedimentos de vistoria; • Criação de OBM e CRBM sem a devida criação de vagas; • Interrupção da expansão do programa Brigada Comunitária nas cidades menores; • Dificuldades de integração com gestões municipais nas ações de Defesa Civil; • Baixa disseminação da Cultura da Gestão de Projetos. |

AMBIENTE EXTERNO



OPORTUNIDADES

- Alto índice de credibilidade perante a opinião pública;
- Comprometimento político com o desenvolvimento de programas;
- Possibilidade de expansão dos serviços de bombeiro em novos municípios;
- Comunicação Social do Governo do Estado disponibilizada para divulgação dos resultados positivos da Instituição;
- Presença de Oficiais e Praças em órgãos estaduais e Federais;
- Existência de recursos financeiros em outros entes federativos;
- Incremento legislativo referente ao Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná;
- Plano Nacional de Segurança Pública do Governo Federal;
- Plano de Governo da atual Gestão Estadual;
- Apoio dos órgãos Institucionais ligados à defesa social e segurança pública do Estado;
- Solicitações de ações preventivas e sociais;
- Parceria com o SEBRAE na agilização da abertura, alteração e baixa de empresas;
- Programa Descomplica do Governo do Estado
- Presença do Corpo de Bombeiros em 100% dos municípios com a estrutura de Proteção e Defesa Civil;
- Captação de recursos junto a bancos oficiais;
- O Plano de Governo e o PPA do Estado do Paraná, de 2019 a 2023, apresentam, como propósito, investimentos na área de Segurança Pública;
- Emendas Parlamentares, estadual e federal, possibilitam acréscimo de recursos à Corporação;
- Presença de Militares Estaduais em cargos políticos;
- Parcerias com Corporações coirmãs advindas de operações realizadas em conjunto;
- Atuação frente à Pandemia de COVID-19 pode trazer benefícios ao CB.



AMEAÇAS

- Interferências externas nas decisões institucionais;
- Discussão na esfera federal, pelas forças políticas, para a desmilitarização das instituições militares estaduais;
- Redução de recursos orçamentários e financeiros;
- Ausência de autonomia orçamentária e financeira em relação aos recursos do tesouro do Estado;
- Possibilidade da extinção da Justiça Militar Estadual pelo interesse de alguns segmentos sociais e políticos;
- Crescimento desordenado nos grandes centros urbanos;
- Verticalização das cidades;
- Aumento da frota de veículos causando trânsito intenso;
- Precariedade das vias urbanas e rodoviárias;
- Expansão desordenada dos Bombeiros Civis;
- Instabilidade climática;
- Recorrentes supressões de direitos garantidos em lei, como: licença especial e contagem de tempo ficto, possibilidade de reserva proporcional aos 25 anos, reposição das perdas inflacionárias (data base);
- Arrecadação com vistorias, análises e fiscalizações aquém da possível devido à pandemia de Covid-19 em 2020 e 2021;
- Falta de recursos financeiros para investimento.

7. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

São os pontos chave que definem o sucesso ou o fracasso de um objetivo determinado pelo planejamento da Instituição. Quando bem definidos, os fatores críticos de sucesso se tornam um ponto de referência para toda a organização em atividades voltadas para a sua missão.

Dessa forma, definimos como Fatores Críticos de Sucesso do Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, os seguintes:



QUALIDADE DA GESTÃO

Focar a gestão como meio fundamental para alcançar os resultados pretendidos no planejamento e na instituição mantendo a constância dos propósitos com foco na missão e visão de futuro.



GESTÃO DO EFETIVO

É necessário um efetivo em número adequado, capacitado e motivado para atender a todas as demandas institucionais.



GESTÃO DO DESEMPENHO

É necessária a implementação de um sistema de monitoramento e avaliação para gerar informações sobre o desempenho de programas, projetos e ações com a finalidade de incorporá-los aos processos decisórios.



AUTONOMIA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A busca pela autonomia de gestão como meio de fortalecer a instituição, gerando uma melhor prestação de serviço à sociedade paranaense.

8. MAPA ESTRATÉGICO

| EIXOS | | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | INDICADORES | METAS |
|---------------------|---|---|---|-----------------------|
| CIDADÃO E SOCIEDADE | 1 | Fortalecer a imagem da instituição | Índice de credibilidade | ≥ 90% |
| | 2 | Aumentar a sensação de segurança e amparo | Nº de municípios com unidade própria de bombeiros | 100 municípios |
| | 3 | Atuar proativamente no desenvolvimento do Estado no cumprimento da missão finalística do CB | Percentual de municípios atendidos com ações do CB | ≥ 90% |
| | 4 | Buscar a autonomia do Corpo de Bombeiros | Índice de gestão da instituição | 100,00% |
| PROCESSOS INTERNOS | 1 | Atingir a eficiência e eficácia nas atividades executadas | Índice de operações com procedimentos implantados | ≥ 90% |
| | | | Prazo de resolução de processos de segurança contra incêndio e pânico | ≤ 15 dias |
| | | | Índice de modernização do parque de telemática | 100% |
| | | | Índice de retrabalho de processos | ≤ 10% |
| | 2 | Ampliar e modernizar a capacidade de resposta a emergências | Tempo de resposta | ≤ 5 min. |
| | | | Nº de postos de bombeiros descentralizados nos municípios | 150 |
| | | | Percentual de materiais, equipamentos e frota renovada / ano | ≥ 10% / ano |
| | 3 | Modernizar a estrutura organizacional | Número de órgãos de apoio implantados | 8 |
| | | | Número de Unidades e CRBM implantados | 20 Unidades 3 CRBM |
| | 4 | Fortalecer as ações preventivas | Índice de acidentes de trabalho / ano | 0 |
| | | | Índice de redução de ocorrências | ≥ 10% |

| | | | | |
|---|---|--|---|--------------------|
| DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS E APRENDIZADO | 1 | Desenvolver as competências e promover a melhoria do desempenho pessoal do efetivo | Horas de treinamento do profissional/ano | ≥ 100 horas |
| | | | Nº de cursos e estágios de especialização disponibilizados /ano | 10 |
| | 2 | Manter o clima organizacional adequado | Índice de satisfação interna | ≥ 80% |
| | 3 | Complementar e ampliar o efetivo previsto | Nº previsto na legislação (lei nº 18.128, de 03/07/2014) | ≥ 5220 |
| | 4 | Promover a manutenção da saúde e da qualidade de vida do efetivo | Índice de aprovação no TAF | ≥ 90% |
| | | | Taxa de redução do índice de absenteísmo por motivo de saúde pessoal | ≥ 60% |
| ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO | 1 | Executar do orçamento disponibilizado | Índice de utilização de recursos orçamentários e financeiros | ≥ 90% |
| | 2 | Aumentar a captação de recursos através de projetos | Número de e projetos realizados/ano | 2 / ano |
| | | | Valor captado através de projetos/ano | R\$ 7 milhões /ano |
| | 3 | Incrementar a capacidade de arrecadação | Índice geral de aumento real de arrecadação por ano (Descontado da Inflação no período) | 5% ao ano |
| | 4 | Obter autonomia orçamentária e financeira na ordenação de despesas da instituição | Índice de gestão de recursos orçamentários e financeiros | 100,00% |

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros 2017-2025 é um importante passo para o desenvolvimento da instituição e está alinhado com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), com o Plano Nacional de Segurança Pública (PNSP), com o Plano Plurianual do Estado do Paraná e com o Plano Estratégico da Polícia Militar do Paraná 2020-2035. Entretanto, a implementação efetiva do Plano, transformando anseios em projetos realizáveis, é o principal desafio a ser superado.

Para isso, além do esforço, compromisso e comprometimento de todos (do alto comando aos integrantes das OBMs), serão necessários foco (buscando objetivos que possuam maior capacidade de alavancar um desempenho de excelência) e alinhamento (com objetivos setoriais que se relacionam aos objetivos estratégicos da instituição). Nesse contexto, serão utilizadas ferramentas, técnicas e boas práticas de gerenciamento de projetos.

A fim de definir as prioridades do trabalho para o próximo ciclo, foram definidos quatro eixos de trabalho: cidadão e sociedade; processos internos; desenvolvimento das pessoas; e orçamentário e financeiro. Com isso, foca-se no cidadão usuário dos serviços do Corpo de Bombeiros, que espera um atendimento ágil e técnico; no profissional bombeiro militar, que busca aperfeiçoamento constante e valorização profissional; na estrutura física da organização, com melhorias nos recursos tangíveis; e na otimização dos processos internos.

O desenlace do Plano Estratégico com resultados satisfatórios depende, especialmente, de quatro fatores críticos:

- a) qualidade da gestão, com a utilização de ferramentas consagradas internacionalmente e com a manutenção do foco na missão e na visão de futuro definidas;
- b) gestão do efetivo, por meio da capacitação dos militares estaduais e da motivação profissional, possibilitando o atendimento das demandas institucionais;
- c) gestão do desempenho, com a necessária implementação de ferramentas de monitoramento e avaliação do desempenho de programas, projetos e ações;
- d) autonomia orçamentária e financeira, necessária para o fortalecimento da instituição.

Por fim, é imprescindível que cada integrante do Corpo de Bombeiros saiba o que está sendo feito e qual é a direção da instituição no curto, médio e longo prazo. O Plano Estratégico foi confeccionado para suprir esta carência, atuando para o devido alinhamento das ações em todos os níveis da organização. Em um cenário de constantes mudanças, o Plano Estratégico não é um documento imutável e definitivo, devendo receber novas atualizações. Ainda assim, este documento garante a continuidade de um trabalho para modernizar a gestão da corporação, promovendo um passo adicional para a concretização da visão de “ser uma instituição militar estadual de excelência na prestação de serviços de bombeiros à sociedade, com foco no desenvolvimento sustentável.”

Curitiba, 13 de maio de 2021.

Comando do Corpo de Bombeiros do Paraná.