PLANO ESTRATÉGICO

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO PIAUÍ

2021
2023

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO PIAUÍ
- 1944 -

Sumário

1. Mensagem do Comandante do CBMEPI 3
2. O Corpo de Bombeiros Militar do PIAUÍ - CBMEPI 3
3. Escopo 5
4. Definições e Referências 6
5. Introdução 7
6. Identidade do CBMEPI 8
7. Estrutura do CBMEPI 8
8. Diagnóstico Estratégico 9
9. Fatores Críticos de Sucesso 12
10. Diretrizes e Eixos Estratégicos 12
11. Mapa Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí - CBMEPI. 13
12. Ações Propostas 14
13. Planos de Ações Operacionais 16

1. Mensagem do Comandante do CBMEPI

O crescimento de qualquer instituição nasce na compreensão de que é preciso saber onde se quer chegar e qual o caminho por onde seguir.

Nessa perspectiva, foi pensada a primeira peça oficial da história do CBMEPI, relacionada com a preocupação de promover a concepção do modelo de governança para os futuros líderes de nossa Corporação, bem como para todos os seus integrantes.

É com grande satisfação que apresento o PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO PIAUÍ, instrumento novel que, esperamos, seja o primeiro passo em direção a um crescimento organizado de nosso Corpo de Bombeiros Militar.

Que assim seja!

2. O Corpo de Bombeiros Militar do PIAUÍ - CBMEPI

O Corpo de Bombeiros Militar do Estado Piauí é força auxiliar e reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e na disciplina, incumbe a execução de atividades de defesa civil, na forma da Lei, mantida a sua competência para os atos de gestão orçamentária e financeira. Corpo de Bombeiros Militar do Piauí integram o sistema de segurança pública do Estado. Em conformidade com as disposições contidas nas Constituições Federal e Estadual destina-se a realizar serviços específicos de bombeiros, competindo-lhe:

I – realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios;

II – realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios em florestas e matas, visando à proteção do meio ambiente, na esfera de sua competência;

III – realizar serviços de resgate, busca e salvamento;

IV – realizar perícias sobre incêndios e explosões, relacionadas com sua competência;

V – analisar projetos, realizar vistorias e emitir pareceres acerca dos sistemas preventivos contra incêndio e pânico e qualquer outra atividade de sua competência;

VI – analisar, exigir e fiscalizar todos os serviços e instalações concernentes às atividades de segurança contra incêndio e pânico ou outra atividade, com vistas à proteção das pessoas e dos bens públicos e privados;

VII – prestar socorro e atendimento médico emergencial e pré-hospitalar, nos casos de acidentes com vítimas ou a pessoas em iminente perigo de morte;

VIII – atuar na execução das atividades de defesa civil;

IX – isolar, interditar ou embargar obras, serviços, habitações e locais de uso público ou privado que não ofereçam condições de segurança, no âmbito de sua competência;

X – aplicar as penalidades, conforme a legislação pertinente.

XI - desenvolver pesquisas científicas em seu campo de atuação funcional e ações educativas de prevenção de incêndio, socorro de emergência pré-hospitalar, pânico coletivo, bem como, ações de proteção e promoção do bem-estar da coletividade e dos direitos, garantias e liberdades do cidadão; (redação dada pela Lei Nº 6.950, de 20/01/2017, DOE Nº 15, de 20/01/2017)

XII - manter intercâmbio com órgãos congêneres nacionais e internacionais, sobre

assuntos de interesse de suas competências; (redação dada pela Lei Nº 6.950, de 20/01/2017, DOE Nº 15, de 20/01/2017)

XIII - credenciar, normatizar e fiscalizar as escolas e empresas de formação de brigadas, bombeiros civis, guarda-vidas privados e congêneres; (redação dada pela Lei Nº 6.950, de 20/01/2017, DOE Nº 15, de 20/01/2017)

XIV - normatizar e fiscalizar as brigadas de incêndio, os bombeiros civis, guarda-vidas privados e congêneres; (redação dada pela Lei Nº 6.950, de 20/01/2017, DOE Nº 15, de 20/01/2017)

XV - formar, credenciar, normatizar e fiscalizar, com exclusividade, os bombeiros voluntários; (redação dada pela Lei Nº 6.950, de 20/01/2017, DOE Nº 15, de 20/01/2017)

XVI - desenvolver programas e projetos sociais, através de ações de natureza preventiva e educacional, estimulando o civismo e exercício da cidadania. (redação dada pela Lei Nº 6.950, de 20/01/2017, DOE Nº 15, de 20/01/2017)

Atualmente o CBMEPI conta com as seguintes unidades instaladas:

- Quartel do Comando Geral - Teresina-PI
- 1° Batalhão de Bombeiros Militar - Teresina-PI
- 2° Batalhão de Bombeiros Militar - Parnaíba -PI
- Companhia Destacada – Picos-PI
- Companhia Destacada – Floriano-PI
- 1ª Cia Independente – Teresina-PI
- 3ª Cia Independente - Teresina-PI
- SCI – Aeroporto Petrônio Portela – Teresina-PI
- SCI – Aeroporto Internacional Prefeito Dr. João Silva Filho - Parnaíba -PI

Criado em 18 de julho de 1944, através do Decreto Lei n° 808, com a denominação de Seção de Bombeiros da Força Policial do Estado do Piauí, sendo Interventor Federal, interino, no Estado do Piauí, Sisifo Correia, e Comandante Geral Maj. Ex. José Vitorino Correia, cujo efetivo inicialmente era constituído de um segundo sargento, dois terceiros sargentos, quatro cabos, vinte soldados, um soldado ordenança, três soldados choufers e um soldado corneteiro, comandados por um primeiro ou segundo tenente da Força Policial do Estado, designado pelo comandante geral da corporação, onde teve como seu primeiro comandante o 2° tenente PM Joaquim de Araújo Farias. A seção de Bombeiros da Força Policial do Estado, ficou ocupando uma parte do prédio onde funcionava o então quartel do Comando Geral da Polícia Militar. Foi requisitado o material para a formação da Seção, a qual era composta de: três viaturas equipadas da fábrica ITAUMA do Estado de São Paulo, adaptadas para o serviço de bombeiros, com capacidade de três mil litros de água, com bombas centrífugas de jatos contínuos e mangueiras de combate a incêndio de 2.1/2 polegadas. Foram adquiridas na época uma bomba manual portátil marca ELITE, uma escada prolongável com dois lances, uma escada de assalto com três lances, uma escada de gancho, uma bomba cisterna manual e um extintor de espuma marca FOMATT.

O Corpo de Bombeiros do Estado do Piauí foi reestruturado em 07 de setembro de 1968, sendo Governador do Estado Helvídio Nunes de Barros e Comandante geral da Polícia Militar do Estado o Cel. PM Duarte de Sousa Rosa, com o efetivo previsto de 10 (dez) homens, o Corpo de Bombeiros teve como Comandante o então Tenente José Valdinar de Oliveira Lopes. Possuía a Seção um Jeep equipado com extintores de incêndios. Já no ano de 1969, teve aumentado seu efetivo para 29 homens, sendo equipado com dois caminhões de combate a incêndios doados pelo Governo Americano e um Auto-Pessoal adquirido pelo Governo do Estado, perfazendo um total de quatro viaturas. Em 1971 passou a ter um efetivo de 166 homens e cinco viaturas. Em 1972 foi conservado o efetivo do ano anterior e feita aquisição de duas outras viaturas com materiais de escafandria dos mais modernos existentes no país. Em 13 de abril de 1972 foi transferida sua sede do Quartel do Comando Geral da Polícia Militar para instalações próprias, adquiridas junto à Empresa, "Expresso de Luxo", situado à avenida Miguel Rosa, n° 3515, bairro Piçarra.

Estando a jovem corporação robustecida, o Governo tomou urgentes providências a fim

de construir um Quartel condizente com o progresso do Corpo de Bombeiros e que oferecesse um relativo conforto aos soldados do fogo. Novamente a corporação teve que mudar-se, ocupando agora a "Casa do Atleta" da Sociedade Esportiva Tiradentes, situado à Av. São Raimundo, onde hoje, funciona o Clube dos Subtenentes e Sargentos da PMPI; permaneceu durante o período de 02 de julho de 1977 a 03 de julho de 1978, enquanto era construído uma edificação dentro dos requisitos técnicos para um aquartelamento de Corpo de Bombeiros, com modernas instalações, que atendessem aos interesses dos trabalhos dos bombeiros e desse sustentação a doutrina militar, dentro do processo hierárquico e disciplinar, bases fundamentais de uma instituição militar. Em 03 de julho de 1978, foi inaugurado sua nova sede na Av. Miguel Rosa, quando então era Governador do Estado, Dirceu Mendes Arcoverde e Comandante Geral da PMPI, Cel. Ex Ângelo de Araújo Paz, sendo comandante do Corpo de Bombeiros, o então Major PM José Valdinar de Oliveira Lopes, que foi o responsável na transferência da Unidade da Casa do Atleta para a sua moderna instalação, onde hoje funciona o Comando da Corporação.

No ano de 1978, quando Governador do Estado do Piauí Dirceu Mendes Arcoverde, Comandante Geral da PMPI Cel. Ex. Ângelo de Araújo Paz, o Corpo de Bombeiros recebeu a sua primeira grande equipagem, onde foi adquirido pelo Governo do Estado, junto à CIMASA (Carrocerias, implementos e máquinas agrícolas S. A.), fábrica nacional de carrocerias para viaturas de bombeiros, situada na cidade de Santa Cruz do Sul no Estado do Rio Grande do Sul, viaturas e equipamentos de combate a incêndio e salvamento, na linha mais moderna da época.

A Corporação foi equipada com quatro auto bombas tanque, com capacidade para dez mil litros de água; 01 auto comando equipado com quatro carretas de cem quilos de pó químico; dois auto serviço de salvamento e proteção e, cinco viaturas para transporte não especializados, além, de inúmeros outros equipamentos, tais como: lanchas, motores de popa, gerador de espuma, exaustores, bomba de sucção, barracas, equipamentos de proteção individual, motor-serras dentre outros que permitiam um desenvolvimento nas mais modernas técnicas que requeria um corpo de bombeiros.

Ficou a corporação em condição de atender às solicitações da comunidade sem por em risco os seus integrantes e, oferecendo um padrão de serviço no nível de outros Estados mais evoluídos. Com essa equipagem, sofreu à corporação uma evolução técnica, que contribuiu para a elevação do conceito no anseio da sociedade, tornando seus integrantes orgulhosos, pelo bom serviço que prestaram. Ainda após essa equipagem, houve um interesse dos bombeiros na ampliação de seus conhecimentos, que levou o Comandante a planejar novos cursos para a tropa, que permitisse uma linguagem técnica moderna e atualizada. Com esta equipagem, foi possível o corpo de bombeiros desenvolver os seus serviços a que é requisitado, por quinze anos, tempo que contribuiu para o desgaste das viaturas e equipamentos, levando um consideração a gama de serviços que presta e tempo de uso, voltando a necessitar de uma grande reequipagem, o que só veio a ocorrer no ano de 1993.

A desvinculação da Polícia Militar do Piauí, ocorreu através da Lei nº 5.276, de 23 de dezembro de 2002, onde o Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Piauí passou a ser denominado Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí, processo este que ocorreu de forma pacífica e foi fundamental para que a corporação avançasse nas conquistas, tornando-se uma instituição militar estadual autônoma administrativa e financeira, subordinada diretamente ao Senhor Governador do Estado. Clique para visualizar a Lei de desvinculação do CBMEPI.

3. Escopo

Este Plano estratégico foi desenvolvido para aplicação no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí - CBMEPI com abrangência em todo o Estado.

4. Definições e Referências

5.1 CBMEPI - Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí.

5.2 PMPI - Polícia Militar do Estado do Piauí.

5.3 FUNAP - Fundo de Aparelhamento e Modernização do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí, criado pela Lei 5.906 de 29 de outubro de 2009.

5.4 *SWOT´*análise realizada sobre o meio ambiente interno (*Strenghts* - Forças e *Weakness* - Fraquezas) e sobre o meio ambiente externo (Opportunities - Oportunidades e Threats - Ameaças) para a identificação de potencialidades a serem exploradas no planejamento das ações estratégicas.

5.5 *Balanced Scorecards* - Sistema de Gestão Estratégica desenvolvido por Kaplan e Norton que permite o alinhamento das perspectivas de ações com os objetivos estratégicos e com a identidade organizacional, provendo um caminho lógico para a gestão da implementação estratégica.

5.6 Orçamento Base-Zero - modelo de construção de orçamento que obriga cada líder de processo ou departamento funcional a justificar detalhadamente todos os recursos ou dotações solicitadas, não se baseando apenas nas informações dos orçamentos passados, mas, justificando o a razão pela qual o recurso deve ser utilizado através de uma análise de custo, finalidade, alternativas, medidas de desempenho e consequências de não executar a atividade e benefícios.

5.7 5Ss - Filosofia e conjunto de técnicas de redução de desperdícios e aumento de eficiência organizacional desenvolvida na China e Japão e utilizada em inúmeras organizações de diversos países.

5.8 DNF - Diagnóstico de necessidades de formação, desenvolvido para levantar, a partir do inventário de competências abrangidas pelos descritivos funcionais, as necessidades de formação capazes de prover o desenvolvimento dos recursos humanos pretendidos pela Organização em um horizonte temporal definido.

5.9 Clima Organizacional - é o indicador do nível de satisfação dos colaboradores, sobre aspectos da Organização relacionados com a política de DRH, modelo de gestão, realização da identidade, processo decisório, comunicação, valorização profissional, sentimento de pertencer ao grupo, comprometimento, disciplina, dentre outros.

5. Introdução

O Planejamento Estratégico é uma atividade complexa e com perspectiva de longo prazo, que serve, além de instrumento de aprendizagem organizacional, como guia estruturado que conduz a Organização ao alcance de resultados desejados no futuro, definidos através de objetivos e metas elaborados a partir da análise do ambiente e das tendências previstas para a Organização no meio em que atua e compete enquanto agente sócio-político-econômico. O sistema de planejamento de longo prazo permite a análise das diferenças entre os resultados planejados para as ações e os resultados efetivamente alcançados pela realização das atividades previstas, o que permite a reflexão sobre a realização estratégica e o consequente controle pelas ações corretivas e preventivas desenvolvidas a partir das diferenças observadas e estudadas.

Por ser, antes de tudo, um processo decisório sobre exploração de potencialidades pela utilização de recursos, o planejamento é uma tomada de decisão antecipada que resulta da análise de um grande número de fatos e dados que orientam uma gama de decisões sobre o futuro da Organização.

Como se sabe, as pessoas costumam comprometer-se com aquilo que ajudaram a construir, com o que compreendem concordam e aceitam. Esta realidade orienta o desenvolvimento do processo de planejamento estratégico, sempre que possível, numa vertente preferencialmente participativa, de modo a assegurar a eficácia na realização dos planos de ação definidos.

Por outro lado, para que se logre efetividade no esforço de gestão associado à implementação de um projeto estratégico, não se deve dissociar a estratégia definida para Organização da sua identidade e cultura abrangendo a missão, visão de futuro e valores, ao mesmo tempo em que se deve assegurar o alinhamento com a estrutura orgânica e com o processo decisório vigente.

No caso específico do CBMEPI, todo o trabalho de elaboração do plano estratégico partiu da análise do contexto e foi orientado para assegurar o alinhamento com a realidade da Organização. Iniciou-se com uma reflexão abrangente sobre os diversos aspectos dos meios ambientes interno e externo, passando pela identificação de potencialidades e oportunidades de agregação de valor ao desempenho organizacional, para, então serem definidas as estratégias, fatores críticos de sucesso, objetivos e metas organizacionais que permitiram a escolha dos eixos de ações que estruturaram o mapa estratégico e serviram de base para o desenvolvimento dos planos estratégicos que irão orientar a implementação das ações necessárias para que O CBMEPI venha a realizar com êxito, no horizonte temporal estabelecido (2019-2023), a passagem da situação em que atualmente se encontra para uma situação desejada futura, definida pelo alcance dos objetivos planejados.

Uma estratégia benéfica para uma Organização deve ser apoiada numa visão capaz de motivar os sonhos, perseguida pela realização da missão Organizacional com monitoramento inteligente e continuado da envolvente e na qual se assegura a prioridade das partes interessadas enquanto razão maior de ser da Organização. Esta realidade exige um manancial de conhecimentos, habilidades, atitudes e recursos disponíveis para a organização, recursos estes geridos de forma sustentável. Esta perspectiva, foi construído o Mapa Estratégico do CBMEPI no qual se organizou os objetivos estratégicos em função dos eixos de ações com foco em Aprendizagem e Inovação, Processos Internos, Satisfação das partes Interessadas e Recursos.

Nunca é demais lembrar que, o sucesso de um plano estratégico deve-se bem mais à ação comprometida e edificante das pessoas envolvidas com a sua realização, do que o valor intrínseco da qualidade das decisões tomadas e das ações definidas. Assim, o plano estratégico desenvolvido para o CBMEPI, apresenta-se, para todos, como uma excelente oportunidade de participação na mudança organizacional necessária para prover o desempenho de excelência que se quer atingir, para assegurar a sustentabilidade no longo prazo.

6. Identidade do CBMEPI

A identidade organizacional do CBMEPI foi debatida amplamente entre os oficiais que participaram da ação de capacitação em Planejamento Estratégico e validada pelo comando da Organização, sendo definida tal como se mostra a seguir:

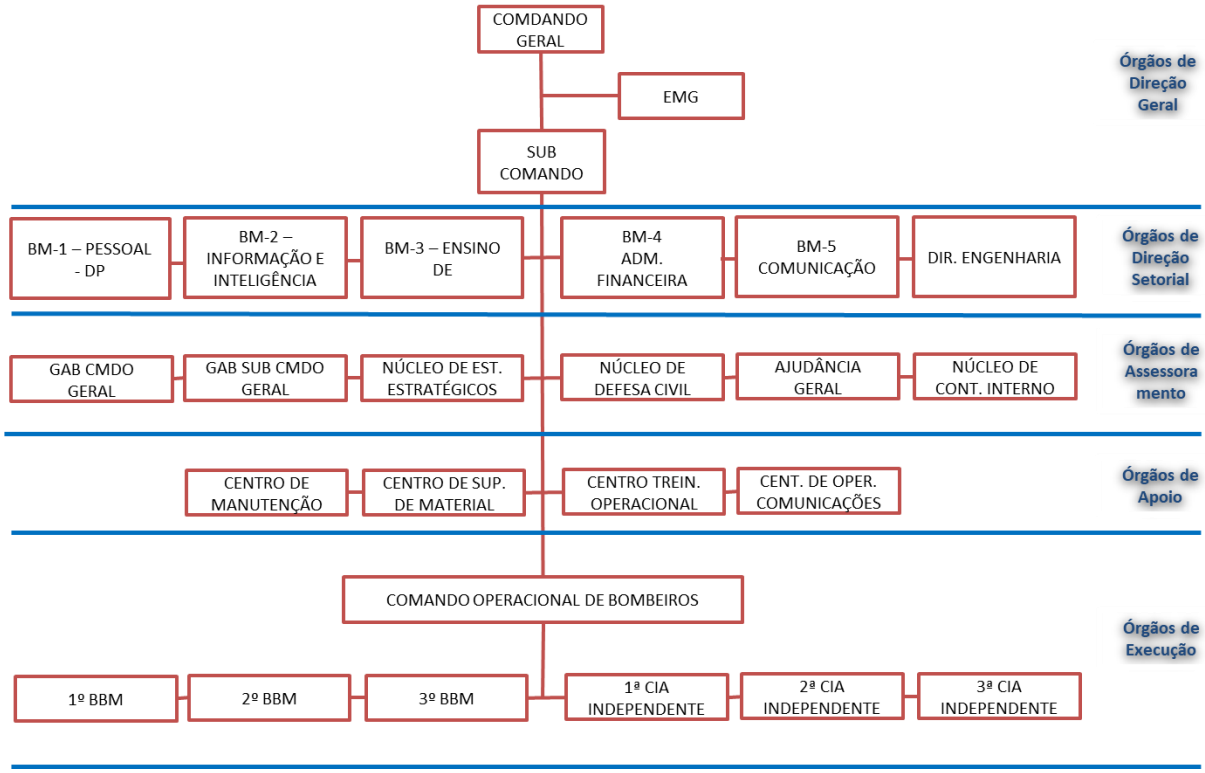
MISSÃO
PROTEGER, COM EXCELÊNCIA, A VIDA, O PATRIMÔNIO E O MEIO AMBIENTE PARA O BEM ESTAR DA COMUNIDADE PIAUIENSE REALIZANDO AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DA CULTURA DE PREVENÇÃO, DE COMBATE A INCÊNDIOS, OPERAÇÕES DE BUSCA, RESGATE, SALVAMENTO E OPERAÇÕES DE SOCORRO E EMERGÊNCIA.
VISÃO
SER REFERÊNCIA EM PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À SOCIEDADE PIAUIENSE.
VALORES
1.VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS ACREDITAMOS QUE O DESEMPENHO DO CBMEPI ESTÁ DIRETAMENTE RELACIONADO COM O PADRÃO DE QUALIDADE PESSOAL DE SEUS INTEGRANTES PELA SUA HONESTIDADE, COMPETÊNCIA, PROFISSIONALISMO, DISCPLINA, ORGANIZAÇÃO E RESPEITO.
2.EXCELÊNCIA BUSCAMOS A EXCELÊNCIA, COM ÉTICA, LEALDADE E RESPEITO, EM TUDO O QUE FAZEMOS
3.DISCIPLINA REALIZAMOS AS NOSSAS ATIVIDADES COM RESPEITO À HIERARQUIA, SEMPRE DA MELHOR MANEIRA, EM QUALQUER GRAU DE DIFICULDADE. ENTENDEMOS A DISCIPLINA COMO UM SINAL DE PROFISSIONALISMO E DE RESPEITO AO PRÓXIMO.
4.COMPROMETIMENTO SOLUCIONAMOS OS PROBLEMAS E SUPERAMOS AS DIFICULDADES ATRAVÉS DO AMOR À PROFISSÃO, ESPÍRITO DE GRUPO, DEDICAÇÃO, EMPENHO E COMPANHEIRISMO.

7. Estrutura do CBMEPI

A atual estrutura do CBMEPI é composta de cinco níveis hierárquicos:

- Nível 1 - Direção geral composto pelo comando geral e sub comando,
- Nível 2 - Nível de gestão funcional composto por órgãos de direção setorial (BMs e Direção de Engenharia)
- NÍvel 3 - Nível administrativo composto de órgãos de assessoramento
- Nível 4 - Composto por órgãos de apoio logístico
- Nível 5 - Nível de execução composto por 3 batalhões de bombeiros militares e 3 companhias independentes.

Neste trabalho de construção do planejamento estratégico, optou-se por não promover mudanças na estrutura organizacional embora esta estrutura tenha sido considerada nas escolhas das diretrizes objetivos e ações definidas.



8. Diagnóstico Estratégico

O diagnóstico estratégico do CBMEPI foi desenvolvido a partir de pesquisas internas, entrevistas, reuniões e oficinas de trabalho com colaboradores da Instituição, notadamente durante o curso de capacitação em planejamento estratégico dirigido a oficiais da Corporação, realizado em seis módulos, cobrindo as seguintes áreas temáticas:

- Módulo 1 - Estratégia - Conceito e Processo de Reflexão Estratégica - Modelos Estratégicos para as Empresas da Administração Pública
- Módulo 2 - Análise do Meio ambiente Interno
- Módulo 3 - Análise do Meio Ambiente Externo
- Módulo 4 - Identificação de Oportunidades e Planejamento Estratégico
- Módulo 5 - Mapeamento Estratégico, indicadores e BSC
- Módulo 6 - Projeto de Gestão e Implementação Estratégica no CBMEPI

A partir das informações e reflexões obtidas no diagnóstico, desenvolveu-se a identidade organizacional e foi construída a matriz SWOT com a identificação das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças que compõem o ambiente estratégico interno e externo ao CBMEPI. Foram identificados os fatores críticos de sucesso e desenvolvido o mapa estratégico no estilo dos balanced scorecards - BSC tendo sido identificadas ações estratégicas capazes de alavancar o desempenho do CBMEPI:

8.1 - Análise do Meio Ambiente Estratégico Interno

	PONTO FORTE	PONTO FRACO
GESTÃO	Existência de um plano de carreira definido	Burocracia
	Hierarquia	Indisciplina
	Legislação consolidada	Má distr. De funções
	Continuidade dos serviços	Baixa remuneração
	Mecanismo de controle interno	Falta capacitação contínua
	Resolução de problemas com pouco efetivo e recursos	Falta apoio físico-psicológico
	Existência de ações preventivas diversas	Efetivo reduzido
	Alto índice de credibilidade	Remuneração incompatível com a responsabilidade
	Excelente missão institucional	Ausência de promoções
	Boa imagem da corporação	Centralização administrativa
		Falta de especialização da tropa
PROCESSOS E LOGÍSTICA	Localização do QCG	Centralização de tropas/local físico
	Padronização mínima das ações	Estrutura física deficiente
		Poucas unidades no Estado
		Tecnologia de informação deficiente/ausente
		Ausência de equipamentos específicos
		Ausência de regulamentação das normas
		Dificuldade com os processos administrativos de aquisição de equipamentos
		Elevado tempo de resposta nas ocorrências.
PESSOAS	Engajamento da tropa com dedicação, senso de dever, camaradagewm, sentimento de gratificação e realização pela atividade que exerce.	Baixo efetivo
	Tropa experiente	Diminuição da hierarquia e disciplina
	Pessoas Capacitadas	Dificuldade nas relações interpessoais
	Valores pautados na hierarquia e disciplina	Resistência da tropa na utilização de EPIs
	Disciplina consciente	Comprometimento e responsabilidade
	Bombeiros dispostos a cumprir suas missões	
	Alto nº de bombeiros com cursos superiores e graduações.	

8.2 - Análise do Meio Ambiente Estratégico Externo

FATORES	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
POLÍTICOS E ECONÔMICOS	Políticas de proteção ambiental de âmbito federal, estadual e municipal que reforçam a importância estratégica da ação do CBMEPI no Estado.	Aumento indiscriminado do bombeiro civil inclusive em atividades que deveriam ser afetas exclusivamente aos bombeiros militares
	Lei 4524 de 27/12/1988 que disciplina a cobrança de taxas estaduais	A crise econômica por que passa o País pode tornar mais difícil a captação de recursos.
	Lei 5.906 de 29/10/2019 que cria o Fundo de Aparelhamento e Modernização do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí FUNAP - CBMEPI	Dificuldade financeira crescente nas empresas podem dificultar a aceitação de taxas pela prestação de serviços.
	Necessidade dos gestores municipais e da população em ter instalações do CBMEPI em seus Municípios	Baixo poder de investimento dos municípios e do Estado.
	Baixo índice de regularização das edificações no Estado do Piauí	Desconhecimento e pouca sensibilidade quanto à prevenção de incêndios.
SÓCIO CULTURAIS	Necessidade de proteger o patrimônio	Desconhecimento e descaso da população relativamente à importância da ação preventiva para a redução do risco de sinistros e da necessidade de participação a nível de cidadania enquanto parceiros do CBMEPI no combate a incêndios no Estado do Piauí.
	Crescente oferta de cursos de capacitação e instituições de ensino	Queda do poder aquisitivo da população
	Imagem e credibilidade do CBMEPI junto à população	Insatisfação da população quanto ao tempo de resposta.
	Possibilidade de parcerias com entidades externas tais como universidades e empresas da administração pública e da iniciativa privada.	
	Possibilidade de troca de experiências com outras unidades de corpo de bombeiros no Brasil e no Exterior	
TECNOLÓGICOS	Crescente desenvolvimento de inovações tecnológicas em viaturas e equipamentos	Necessidade de elevado nível de capacitação para acompanhar o desenvolvimento tecnológico
	Disponibilidade de tecnologias de gestão	

9. Fatores Críticos de Sucesso

Para que o CBMEPI venha a lograr êxito com a implementação do seu Plano Estratégico, é necessário identificar os fatores que irão influenciar, de forma crítica, o desempenho estratégico da Organização. A identificação dos fatores críticos de sucesso, além de orientar a reflexão estratégica da Organização, serve como base para que a gestão escolha os pontos onde deve focar a ação de monitoramento.

A partir das reflexões conduzidas ao longo do trabalho de preparação do Plano Estratégico, foram identificados os seguintes Fatores Críticos de Sucesso

1. A existência de recursos acessíveis e capacidade da gestão do CBMEPI em captar os recursos necessários à realização da sua missão organizacional.
2. A eficácia da Organização em desenvolver as competências dos seus colaboradores na medida das necessidades de mudança organizacional demandadas pela realidade estratégica.
3. O estabelecimento do efetivo ótimo em uma rede de unidades adequadas associados à descentralização das operações que assegurem a devida cobertura geográfica no Estado e a eficiência nas ações operacionais do CBMEPI.
4. A manutenção da imagem de credibilidade e o posicionamento de prioridade estratégica para as partes interessadas, principalmente para o Estado do Piauí.
5. A operacionalização do FUNAP e a eficácia na utilização dos recursos captados para prover o CBMEPI dos recursos necessários à realização da sua missão.
6. A capacidade do CBMEPI de criar e operacionalizar oportunidades de geração de receitas através da legislação vigente ou de ações de empreendimento interno e parcerias.
7. A manutenção do equilíbrio físico e psicológico da tropa.
8. A capacidade do CBMEPI em educar a população e as instituições públicas e privadas para a postura preventiva e de parceria com o CBMEPI na sua atividade de proteção da vida e do patrimônio.

10. Diretrizes e Eixos Estratégicos

Uma estratégia é, antes de tudo, um caminho que viabiliza a passagem de uma situação presente definida para uma situação desejada futura. É uma via de segurança que provê a necessária orientação para o desenvolvimento das ações operacionais que conduzam a Organização para o alcance dos seus objetivos estratégicos. Daí a importância de que se definam as diretrizes e os eixos estratégicos de ações a serem integradas no Plano Estratégico.

Para o CBMEPI foram definidas 5 diretrizes e 4 eixos estratégicos de ações de acordo com a perspectiva da construção do mapa estratégico:

10.1 - Diretrizes estratégicas

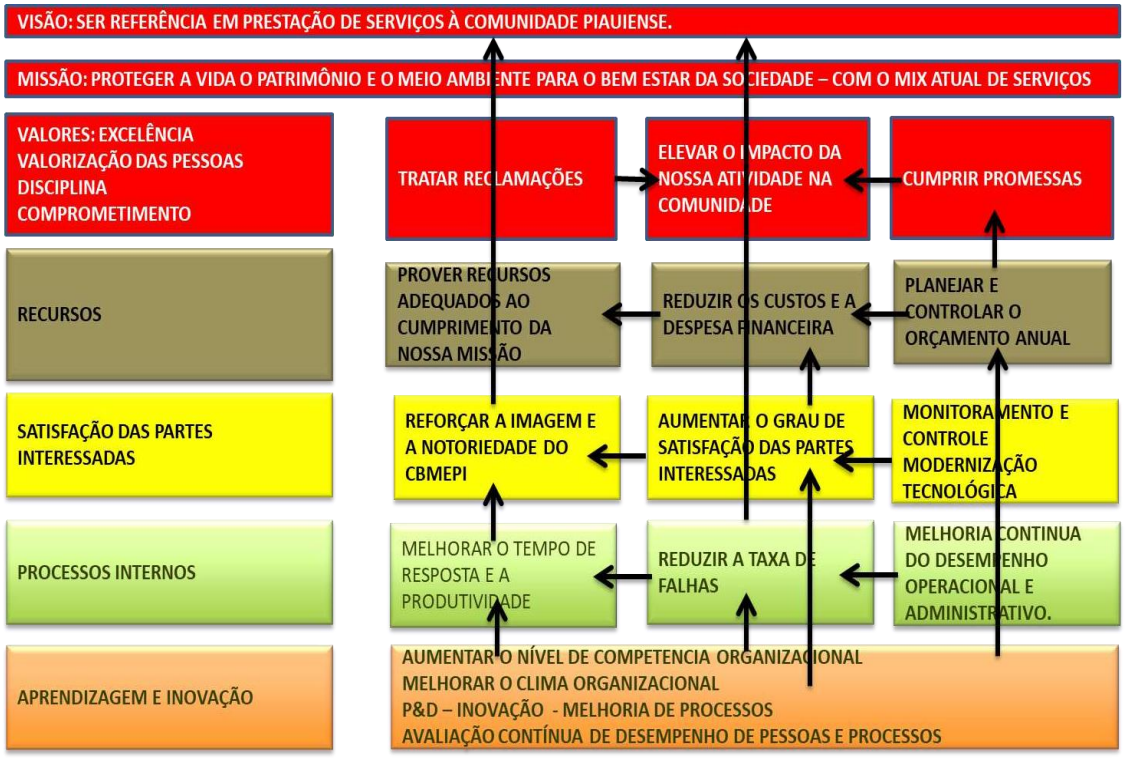
1. Realizar a identidade e reforçar a imagem do CBMEPI no Estado do Piauí.
2. Investir no conhecimento das demandas, no tratamento das reclamações e na satisfação das necessidades das partes interessadas.
3. Investir no desenvolvimento de competências da tropa.
4. Buscar a autonomia financeira através da captação de recursos e geração de receitas.
5. Melhorar o desempenho dos processos organizacionais pela otimização da utilização de recursos, melhor suporte de tecnologias de comunicação e informação, redução de custos e desperdícios e utilização do orçamento base zero como instrumento de gestão financeira.

10.1 - Eixos estratégicos de ações

1. Aprendizagem e inovação - contempla as ações orientadas para a gestão do conhecimento, aprendizagem, inovação, desenvolvimento de competências organizacionais e realização da identidade organizacional nas suas vertentes de missão, visão e valores.
2. Processos Internos- composto pelas ações relacionadas com a melhoria de processos, gestão do risco e segurança operacional, redução de custos e desperdícios, avaliação de desempenho, padronização, gestão logística e fornecimento de meios para assegurar a qualidade.
3. Satisfação das Partes Interessadas - diz respeito às ações voltadas para o conhecimento, e satisfação das necessidades das partes interessadas.
4. Recursos - associado às ações de captação de recursos, geração de receitas, planejamento, controle e desenvolvimento da gestão financeira e orçamentária.

11 Mapa Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí - CBMEPI.

Com base na definição dos fatores críticos de sucesso e das diretrizes, desenvolveu-se o mapa com a definição dos objetivos estratégicos organizacionais agrupados pelos eixos de ações, que, neste caso, foram definidos como sendo as próprias perspectivas do mapa estratégico.



12 Ações Propostas

Em função das diretrizes e eixos de ação definidos, além dos objetivos que compõem o Mapa Estratégico do CBMEPI, foi definido um conjunto de ações operacionais tal como a seguir se apresenta:

Diretriz 1 - Realizar a identidade e reforçar a imagem do CBMEPI no Estado do Piauí

Diretriz 3 - Investir no desenvolvimento de competências da tropa.

Eixo 1 - Aprendizagem e inovação

Eixo 2 - Processos Internos

Eixo 3 - Satisfação das partes interessadas

OBJETIVO NO MAPA ETRATÉGICO	**AÇÃO PROPOSTA**	**INDICADORES**	**METAS**
AUMENTAR O NÍVEL DE COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL	DIAGNÓSTICO E PLANO DE FORMAÇÃO	REALIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	PLANO REALIZADO
MELHORAR O CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL E DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA	REALIZAÇÃO DO PROGRAMA DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO CBMEPI	PROGRAMA IMPLEMENTADO
INOVAÇÃO E P&D	PROGRAMA DE INOVAÇÃO NO CBMEPI ARTICULADO COM ESTADO, ACADEMIA E EMPRESAS	Nº DE INOVAÇÕES POR ANO	3
AVALIAÇÃO CONTÍNUA DE DESEMPENHO	DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UM MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	MODELO DE AVALIAÇÃO IMPLEMENTADO	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO IMPLEMENTADA
TRATAR RECLAMAÇÕES	DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UM MODELO DE TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES E OBJEÇÕES	MODELO DE TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES IMPLEMENTADO Nº DE PROJETOS DE MELHORIA POR ANO EGRESSOS DO TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES	 5 PROJETOS DE MELHORIA
REFORÇAR A IMAGEM E A NOTORIEDADE DO CBMEPI	DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE MARKETING PARA O CBMEPI	IMAGEM	AUMENTO DE 20%

Diretriz 2 - Investir no conhecimento das demandas, no tratamento das reclamações e na satisfação das necessidades das partes interessadas

Eixo 3 - Satisfação das Partes Interessadas - diz respeito às ações voltadas para o conhecimento, e satisfação das necessidades das partes interessadas.

OBJETIVO DO MAPA	AÇÃO PROPOSTA	INDICADORES	METAS

CONTROLE E MELHORIA DO GRAU DE SATISFAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS	LEVANTAMENTO DO INVENTÁRIO DE NECESSIDADES CONSTRUÇÃO DA MATRIZ DE NECESSIDADES DAS PARTES INTERESSADAS COM AS ESTRATÉGIAS DE RESOLUÇÃO.	GRAU DE SATISFAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS	95% DE SATISFAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS EM 2023
MODERNIZAÇÃO TECNOLÓGICA	PROGRAMA DE MODERNIZAÇÃO TECNOLÓGICA DO CBMEPI	Nº DE PROCESSOS CRÍTICOS MODERNIZADOS	100% DOS PROCESSOS CRÍTICOS EM 2023

Diretriz 4 - Buscar a autonomia financeira através da captação de recursos e geração de receitas.
Eixo 4 - Recursos - associado às ações de captação de recursos, geração de receitas, planejamento, controle e desenvolvimento da gestão financeira e orçamentária

OBJETIVO DO MAPA	AÇÃO PROPOSTA	INDICADORES	METAS
PLANEJAR E CONTROLAR O ORÇAMENTO ANUAL DO CBMEPI.	DESENVOLVER O ORÇAMENTO BASE ZERO E O MODELO DE CONTROLE COM LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE RECURSOS OPERACIONAIS	GRAU DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO DEMANDA NÃO ATENDIDA DE RECURSOS OPERACIONAIS	MELHORIA DE 40% NO INDICADOR ENTRE 2021 E 2023 5% ATÉ 2023
REDUZIR CUSTOS E DESPESAS	PROGRAMA DE REDUÇÃO DO DESPERDÍCIO NO CBMEPI	DESPERDÍCIO CUSTOS OPERACIONAIS DESPESAS	REDUÇÃO DE 30% ENTRE 2021 E 2023
PROVER RECURSOS ADEQUADOS AO CUMPRIMENTO DA NOSSA MISSÃO	PROGRAMA DE EMPREENDIMENTO INTERNO DO CBMEPI	Nº DE AÇÕES DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS E GERAÇÃO DE RECEITA REALIZADAS	10 AÇÕES ATÉ 2023

Diretriz 5 - Melhorar o desempenho dos processos organizacionais pela otimização da utilização de recursos, redução de custos e desperdícios e utilização do orçamento base zero como instrumento de gestão financeira.
Eixo 2 - Processos Internos- composto pelas ações relacionadas com a melhoria de processos, gestão do risco e segurança operacional, redução de custos e desperdícios, avaliação de desempenho, padronização, gestão logística e fornecimento de meios para assegurar a qualidade

OBJETIVO DO MAPA	AÇÃO PROPOSTA	INDICADORES	METAS
MELHORIA CONTÍNUA DO DESEMPENHO OPERACIONAL E	PROGRAMA DE MELHORIA DE DESEMPENHO DE PROCESSOS DO CBMEPI	PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DOS PROCESSOS TAXA DE FALHAS	MELHORIA DE 25% NO INDICADOR DE PRODUTIVIDADE;

ADMINISTRATIVO DO CBMEPI		TEMPO DE RESPOSTA	20% NO INDICADOR DE TAXA DE FALHAS; 30% NO TEMPO DE RESPOSTA ENTRE 2019 E 2023

13 Planos de Ações Operacionais

Apresenta-se, a seguir, o conjunto de planos de ações operacionais a serem aplicados no âmbito do CBMEPI, no horizonte temporal do Plano estratégico (2019 - 2023), agrupadas pelos eixos estratégicos definidos.

Eixo 1 - Aprendizagem e inovação

AÇÃO 1.1: DIAGNÓSTICO E PLANO DE FORMAÇÃO

RESPONSÁVEL: BM3

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
REALIZAR O DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO ATRAVÉS DA DEFINIÇÃO DOS PERFIS FUNCIONAIS E DE ENTREVISTAS ESTRUTURADAS COM OS GESTORES DOS PROCESSOS	PERFIS FUNCIONAIS REVISTOS E VALIDADOS IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	2022	CONSULTORIA TÉCNICA EM DRH
DESENVOLVER O PLANO DE FORMAÇÃO FORMAR FORMADORES INTERNOS	PLANOS DE AÇÕES FORMATIVAS DEFINIDOS PARA TODAS AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS FORMADORES INTERNOS CAPACITADOS	2022	CONSULTORIA TÉCNICA EM DRH
ORGANIZAR AS AÇÕES FORMATIVAS	FORMADORES DEFINIDOS	2022	CBMEPI
REALIZAR AS AÇÕES		2023	FORMADORES
AVALIAR AS AÇÕES REALIZADAS		2023	CBMEPI

AÇÃO 1.2: ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL E DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA

RESPONSÁVEL: BM3

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
REALIZAR UM ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E DIRETRIZES BASES PARA O DESENVOLVIMENTO DO PROGRAJA DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA.	2021	CONSULTORIA TÉCNICA ESPECIALIZADA
DESENVOLVER O PROGRAMA DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA PARA O CBMEPI	DESENVOLVER A PARTIR DO ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	2021	CONSULTORIA TÉCNICA ESPECIALIZADA
IMPLEMANTAR O PROGRAMA DE	MELHORIA DOS PADRÕES SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS CLIENTES INTERNOS	2021	CBMEPI

MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA PARA O CBMEPI	REDUÇÃO DO NÍVEL DE STRESS NO AMBIENTE DE TRABALHO		

AÇÃO 1.3: PROGRAMA DE INOVAÇÃO NO CBMEPI ARTICULADO COM ESTADO, ACADEMIA E EMPRESAS
RESPONSÁVEL: DIREÇÃO DE ENGENHARIA

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
CRIAR UMA AMBIÊNCIA INOVADORA NO CBMEPI ATRAVÉS DE SESSÕES DE FORMAÇÃO EM CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO	PESSOAS COM MAIOR CAPACIDADE CRIATIVA E DE SOLUÇÃO DE PROBLEMAS MELHORIA DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL	2021	CONSULTORIA TÉCNICA EM INOVAÇÃO
FORMAR EQUIPES DE INOVAÇÃO NO CBMEPI COMPOSTAS DE COLABORADORES DO CBMEPI, EMPRESÁRIOS, ACADÊMICOS E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS	PROJETOS DE INOVAÇÃO PARA O CBMEPI PROJETOS DE PARCERIA COM OUTRAS INSTITUIÇÕES	2022	CBMEPI
REALIZAR UM EVENTO ANUAL COM A PREMIAÇÃO DOS MELHORES PROJETOS DE INOVAÇÃO DO CBMEPI	MOTIVAÇÃO PARA AS AÇÕES INOVADORAS	2023	CBMEPI

AÇÃO 1.4: DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UM MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ORIENTADO PARA O MÉRITO E SUPORTADO PELA LEGISLAÇÃO VIGENTE.
RESPONSÁVEL:

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
A PARTIR DOS PERFIS FUNCIONAIS E DOS OBJETIVOS DEFINIDOS PARA OS DEPARTAMENTOS E PARA OS PROCESSOS, DEFINIR OBJETIVOS PARA CADA COLABORADOR DO CBMEPI	PLANOS DE AÇÃO INDIVIDUAL PARA CADA COLABORADOR DO CBMEPI	2021	OFICIAIS GESTORES DE DEPARTAMEN-TOS - CBMEPI
DEFINIR O MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PROCESSOS E DE PESSOAS ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE INDICADORES	MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA DEPARTAMENTOS, PESSOAS E PROCESSOS	2022	CONSULTORIA EM GESTÃO DE PROCESSOS
REALIZAR UM EVENTO ANUAL COM A PREMIAÇÃO DOS MELHORES DESEMPENHOS DO CBMEPI	MOTIVAÇÃO PARA MELHORIA DOS PADRÕES DE QUALIDADE PESSOAL	2023	CBMEPI

Eixo 2 - Processos Internos
AÇÃO 2.1: PROGRAMA DE MODERNIZAÇÃO TECNOLÓGICA DO CBMEPI
RESPONSÁVEL: DIREÇÃO DE ENGENHARIA

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
REALIZAR UM ESTUDO DE EFICIÊNCIA DOS PROCESSOS CRÍTICOS DO CBMEPI A PARTIR DE UM GRUPO COMPOSTO PARA ESTA FINALIDADE COM PARTICIPANTES INTERNOS E EXTERNOS AO CBMEPI.	EFICIÊNCIA DOS PROCESSOS CRÍTICOS CONHECIDA E DEFINIDAS AS METAS E OS VALORES MEDIDOS PARA OS INDICADORES DE DESEMPENHO DOS PROCESSOS. NECESSIDADES DE EFETIVO DEFINIDAS NECESSIDADES LOGÍSTICAS DEFINIDAS NECESSIDAES DE MODERNIZAÇÃO CONHECIDAS.	2021	CONSULTORIA EM GESTÃO DE PROCESSOS
DEFINIR AS AÇÕES DE MODERNIZAÇÃO DE PROCESSOS PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO DO CBMEPI	MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA DEPARTAMENTOS, PESSOAS E PROCESSOS	2022	CBMEPI
IMPLANTAR AS AÇÕES DE MODENIZAÇÃO DEFINIDAS PARA OS PROCESSOS	MELHORIA DOS ÍNDICES DE DESEMPENHO DOS PROCESOS CRÍTICOS	2023	CBMEPI

AÇÃO 2.2: PROGRAMA DE REDUÇÃO DO DESPERDÍCIO NO CBMEPI
RESPONSÁVEL: BM4

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
A PARTIR DO ESTUDO DE EFICIÊNCIA DOS PROCESSOS (AÇÃO 2.1) DESENVOLVER A FILOSOFIA DE REDUÇÃO DE CUSTOS E DESPERDÍCIOS DO CBMEPI	POLÍTICA DE REDUÇÃO DE CUSTOS E DESPERDÍCIOS D CBMEPI	2021	MODELOS DE FILOSOFIA 5Ss
DESENVOLVER UM PROGRAMA DE REDUÇÃODE CUSTOS E DESPERDÍCIOS DO CBMEPI BASEADO NO MODELO 5Ss	PROGRAMA 5Ss PARA O CBMEPI	2022	PROGRAMAS SEBRAE
IMPLNTAR A MONITORIZAÇÃO DE CUSTOS E DESPESAS	ACOMPANHAMENTO E CONTROLE DE ÍNDICES DE DESPERDÍCIO E DE REDUÇÃO DE CUSTOS E DESPESAS NO CBMEPI	2023	PROGRAMAS SEBRAE

Eixo 3 - Satisfação das Partes Interessadas.
AÇÃO 3.1: DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UM MODELO DE TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES.
RESPONSÁVEL: BM2

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
DESENVOLVER UM MODELO DE TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES PARA O CBMEPI	PROCESSO DE TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES MODELOADO E DOCUMENTADO	2021	CONSULTORIA EM GESTÃO DA QUALIDADE

DEFINIR UMA ESTRUTURA FUNCIONAL PARA TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES	EQUIPE DE TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES DEFINIDA	2022	CBMEPI
DEENVOLVER PLANOS DE MELHORIA DE PROCESSOS A PARTIR DAS INFORMAÇÕES GERADAS PELO TRATAMENTO DAS RECLAMAÇÕES	MELHORIA DOS PADRÕES DE QUALÇIDADE E PRODUTIVIDADE DOS PROCESSOS CRÍTICOS DO CBMEPI	2023	CBMEPI

AÇÃO 3.2: DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE MARKETING PARA O CBMEPI
RESPONSÁVEL: BM5

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
DESENVOLVER UM PLANO DE MARKETING A PARTIR DA IDENTIDADE ORGANIZACIONAL E DO PLANO ESTRATÉGICO	DEFINIÇÃO DO POSICIONAMENTO, DA SEGMENTAÇÃO E DAS POLÍTICAS OPERACIONAIS DE SERVIÇOS, PREÇO, DISTRIBUIÇÃO E COMUNICAÇÃO	2021	CONSULTORIA EM MARKETING
REALIZAR AS AÇÕES DO PLANO DE MARKETING DO CBMEPI	MELHORIA DA IMAGEM E DA NOTORIEDADE DO CBMEPI NO ESTADO DO PIAUÍ.	2023	CBMEPI

AÇÃO 3.3: LEVANTAMENTO DO INVENTÁRIO DE NECESSIDADES, CONSTRUÇÃO DA MATRIZ DE NECESSIDADES DAS PARTES INTERESSADAS E DEFINIÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DE RESOLUÇÃO.
RESPONSÁVEL: BM5

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
REALIZAR PESQUISA PARA LEVANTAMENTO DA SATISFAÇÃO E DO INVENTÁRIO DE NECESSIDAES DAS PARTES INTERESSADAS	NECESSIDADES IDENTIFICADAS	2021	CBMEPI
CONSTRUÇÃO DA MATRIZ DE NECESSIDADES DAS PARTES INTERESSADAS	MATRIZ DE NECESSIDADES DEFINIDA	2021	CBMEPI
DEFINIÇÃO DOS PROBLEMAS E DAS PROPOSTAS DE SOLUÇÃO PARA ATENDIMENTO ÀS NECESSIDADES DAS PARTES INTERESSADAS	PROPOSTAS DE SOLUÇÃO DESENVOLVIDAS	2022	CBMEPI
IMPLEMENTAÇÃO DAS SOLUÇÕES DESENVOLVIDAS	MELHORIA NO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS	2023	

Eixo 4 - Recursos
AÇÃO 4.1 : DESENVOLVER O ORÇAMENTO BASE ZERO E O MODELO DE CONTROLE COM LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE RECURSOS OPERACIONAIS
RESPONSÁVEL: BM4

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
A PARTIR DO ESTUDO DE EFICIÊNCIA REALIZADO NA AÇÃO 2.1, IDENTIFICAR AS NECESSIDADES DE RECURSOS PARA ASSEGURAR O DESEMPENHO OPERACIONAL DOS PROCESSOS DO CBMEPI	INVENTARIO DE NECESSIDADES DE RECURSOS PARA OS PROCESSOS DO CBMEPI	2021	DIAGNÓSTICO DE EFICIÊNCIA AÇÃO 2.1
ELABORAR O ORÇAMENTO BASE ZERO E ADAPTÁ-LO ÀS REGRAS DE ORÇAMENTO DO ESTADO	ORÇAMENTO PARA 2023/2028	2022	REGRAS DE ORÇAMENTO DO ESTADO
GERIR O ORÇAMENTO	SUPRIMENTO ADEQUADO DE RECURSOS PARA OS PROCESSOS DO CBMEPI		CBMEPI

AÇÃO 4.2 : PROGRAMA DE EMPREENDIMENTO INTERNO DO CBMEPI
RESPONSÁVEL: BM4

COMO FAZER	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	RECURSOS
DEFINIR A POLÍTICA DE EMPREENDIMENTO INTERNO DO CBMEPI	MOTIVAÇÃO PARA O EMPREENDIMENTO INTERNO ATRAVÉS DA POLÍTICA DEFINIDA MODELO DE NEGÓCIO PARA GERAÇÃO DE RECEITAS	2021	CONSULTORIA TÉCNICA
FORMAR UMA EQUIPE DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS PARA O CBMEPI ATRAVÉS DO ESTUDO E IDENTIFICAÇÃO DE FONTES DE CAPTAÇÃO EXISTENTES.	ORÇAMENTO PARA 2020 CAPTAÇÃO DE RECURSOS	2022	REGRAS DE ORÇAMENTO DO ESTADO E DE FONTES DE RECURSOS.
FORMAR EMPREENDEDORES INTERNOS NO CBMEPI E DEFINIR PONTUAÇÕES DE MÉRITO PARA PREMIAR IDEIAS E INICIATIVAS DE GERAÇÃO DE RECEITA	AGENTES DE GERAÇÃO DE RECEITA ATUANTES NO CBMEPI FORMAÇÃO DE PARCERIAS IDEIAS PARA A GERAÇÃO E AGREGAÇÃO DE VALOR	2023	CONSULTORIA EM EMPREENDIMENTO LEGISLAÇÃO E REGRAS SOBRE TAXAS DE SERVIÇOS PRESTADOS PELO CBMEPI.