



**SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
GABINETE DO COMANDANTE**

PORTARIA Nº 80, DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018.

O COMANDANTE-GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, alicerçado no artigo 5º da Lei Estadual nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano Estratégico 2018 – 2030 do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, conforme anexo único desta Portaria.

§ 1º As orientações contidas no Plano Estratégico 2018 – 2030 são obrigatórias para todos os Órgão de Direção, Apoio e Execução do CBMSC.

§ 2º Deverá ser constituída comissão para acompanhamento do Plano Estratégico, devendo apresentar proposta de atualização em até dois anos.

Art. 2º Publicar esta Portaria no Boletim do Corpo de Bombeiros Militar.

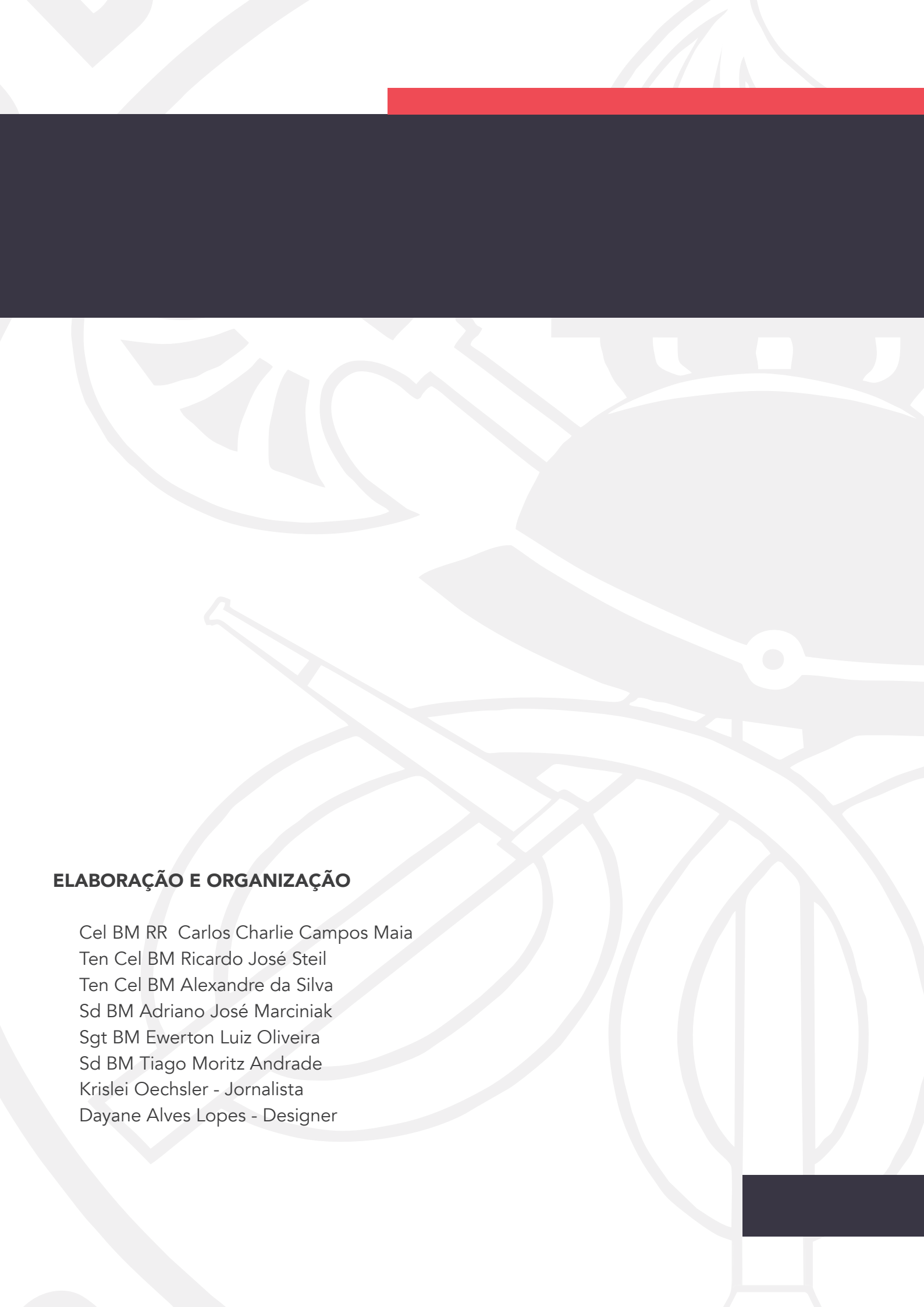
Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Cel BM – ONIR MOCELLIN
Comandante-Geral do CBMSC



PLANO ESTRATÉGICO 2018 - 2030





ELABORAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Cel BM RR Carlos Charlie Campos Maia

Ten Cel BM Ricardo José Steil

Ten Cel BM Alexandre da Silva

Sd BM Adriano José Marciniak

Sgt BM Ewerton Luiz Oliveira

Sd BM Tiago Moritz Andrade

Krislei Oechsler - Jornalista

Dayane Alves Lopes - Designer

SUMÁRIO

PALAVRA DO COMANDANTE-GERAL	05
INTRODUÇÃO	06
HISTÓRICO	08
MISSÃO	10
VISÃO	11
VALORES	12
FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO	14
MAPA ESTRATÉGICO	16
PERSPECTIVAS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	18
PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICA	23



PALAVRA DO COMANDANTE-GERAL



Uma Instituição que pretende crescer de forma sustentável deve possuir objetivos claros e conhecidos pelos seus integrantes, bem como, direcionar seus recursos na busca de alcançar esses objetivos. A ferramenta mais adequada para tal é o Planejamento Estratégico, pois permite projetar as ações, conhecendo as necessidades internas e externas, analisando as tendências dos aspectos sociais, econômicos e políticos.

Pensar no futuro e projetar a Instituição para as próximas décadas. Com esse intuito, estamos apresentando o Plano Estratégico 2018 - 2030 do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, o qual foi elaborado envolvendo todos os integrantes da Corporação. Neste processo, foram levantadas as informações necessárias para definirmos nossas metas, nossos objetivos e as diretrizes a serem seguidas, direcionando nossas ações de forma a concentrar esforços e otimizar recursos, para que possamos prestar serviços com qualidade cada vez melhor.

A partir de agora, o Plano Estratégico deverá servir de referência e orientar as ações de cada integrante da Corporação. No entanto, convém salientar que esta não é uma ferramenta acabada e definitiva. Devemos considerar as circunstâncias e imprevistos que poderão surgir e, anualmente, revisá-lo e adequá-lo a nova realidade.

Enfim, vamos todos trabalhar para continuarmos a ser uma corporação de excelência na prestação, gestão e conhecimento de serviço de bombeiro, resguardando a vida, o patrimônio e o meio ambiente catarinense (nossa visão), de forma que sejamos cada vez mais eficientes, eficazes e efetivos no atendimento à população catarinense.

**A partir de agora, o Plano Estratégico
deverá servir de referência e orientar as
ações de cada integrante da Corporação.**



INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina (CBMSC) busca, na visão do Estado catarinense, ser uma corporação sustentável, inovadora e empreendedora, atuando com eficiência, eficácia e efetividade em todos os processos e, em especial, no aprimoramento técnico-profissional do capital humano, para preservar a vida, o patrimônio e o meio ambiente catarinense.

Com esta visão, o CBMSC, após emancipação no ano de 2003, buscou pautar suas ações por meio de planos estratégicos. Em 2004, iniciou um estudo para diagnóstico da situação da instituição e prospecção de futuro frente aos desafios que uma corporação recém emancipada encontraria. Dessa forma, nasceu o Plano 2005-2010, que foi prorrogado até 2015. Com o objetivo de dar continuidade e manter a corporação alinhada com o Plano Estratégico do Estado de Santa Catarina, que possui como visão “Santa Catarina: Estado de Excelência em Sustentabilidade, Inovação e Empreendedorismo, com Equidade Social e Regional”, o CBMSC iniciou, no ano de 2015, um novo Planejamento Estratégico, com reuniões locais e setoriais, ouvindo os bombeiros militares catarinenses.

O trabalho iniciado em 2015, com o levantamento do pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças institucionais, frente à situação global e regional na qual o CBMSC estava inserido, definiu a nova visão de futuro da corporação, seus valores e objetivos estratégicos para manter a excelência na prestação e gestão dos serviços de bombeiro.

Inúmeras discussões técnicas e reuniões levaram o Comando-Geral a validar, através do Seminário Estadual dos Oficiais do CBMSC, o Plano Estratégico e a construção do Plano de Gestão Estratégica, a ser efetivado até o ano de 2030.

Apesar de todos os esforços efetivados pelo CBMSC, considera-se que a presente publicação do Plano Estratégico 2018-2030, por si só, não garante o propósito almejado: a excelência na prestação de serviços de bombeiro à sociedade catarinense. Necessita-se colocar o plano em prática e prospectá-lo com a competente análise dos cenários nacional, estadual e municipal, com os quais a corporação está em constante interação. É premente a necessidade de mitigar as resistências e monitorar os resultados para um futuro promissor para a corporação.



HISTÓRICO



Atualmente, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está presente em 138 municípios, tornando Santa Catarina o estado com uma das melhores abrangências de serviços de bombeiros do País.

No Brasil, a primeira corporação de bombeiros foi criada pelo Imperador D. Pedro II, em 02 de Julho 1856, o que o consagrou como patrono dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil.

Com o passar do tempo e com a proclamação da República, os Estados que possuíam melhores condições financeiras passaram a constituir seus próprios Corpos de Bombeiros. As primeiras corporações foram criadas dentro da estrutura das Forças Estaduais, antiga denominação das Polícias Militares.

O Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina foi criado pela então Força Pública, hoje Polícia Militar, por meio da Lei 1.288, de 16 de setembro de 1919. A instalação foi efetivada oficialmente em 26 de setembro de 1926, no comando do Coronel PM Pedro Lopes Vieira, e com o apoio do governador Adolfo Konder. Em 2017, completa 91 anos de existência.

Comandada pelo então 2º Tenente Waldemiro Ferraz de Jesus, a primeira Seção de Bombeiros de Santa Catarina foi instalada na Rua Tenente Silveira, no Centro de Florianópolis, e contava com 27 praças e um oficial da Força Pública.



A primeira expansão ocorreu em 13 de agosto de 1958 para o interior do Estado, com a instalação de uma Estação de Bombeiro na cidade de Blumenau.

Na década de 1960, foi criado o serviço de Salvamento Aquático, para oferecer segurança às pessoas que, em número cada vez maior, procuravam as praias do litoral catarinense.



Em 1983, na cidade Blumenau, iniciou a implantação do serviço de socorro pré-hospitalar, realizado por bombeiros socorristas.

Em 13 de junho de 2003, por meio da aprovação da Emenda Constitucional nº 33 de 13 de junho de 2003, o Corpo de Bombeiros Militar deixa de ser parte integrante da estrutura organizacional da Polícia Militar de Santa Catarina. A partir dessa data, adquire o *status* de corporação autônoma.

Atualmente, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está presente em 138 municípios catarinenses, para atender toda a população com serviços rápidos e de qualidade, fatores que concedem à Santa Catarina, o estado com uma das melhores abrangências de serviços de bombeiros do País.

MISSÃO



Proteger a vida, o patrimônio e o meio ambiente.

VISÃO



Ser uma Corporação de excelência na prestação, gestão e conhecimento de serviços de bombeiro, resguardando a vida, o patrimônio e o meio ambiente catarinense.

VALORES



Nossos valores são: ética e probidade, comprometimento, profissionalismo, espírito de corpo e abnegação.

ÉTICA E PROBIDADE

Desenvolver práticas de gestão e padrões de trabalho calcados em preceitos éticos e morais, pautados pelo constante aprimoramento técnico, pela honradez, honestidade e constante busca da verdade.

COMPROMETIMENTO

Compromisso de honra, no qual os integrantes são conscientes das obrigações e dos deveres como bombeiros militares, manifestando firmemente disposição para cumprir os objetivos e princípios da instituição, traduzidos pelo fiel cumprimento da hierarquia e disciplina e o anseio de bem servir à sociedade.

PROFISSIONALISMO

É um compromisso de vida com a competência, excelência, valores honráveis, padrões de conduta, ética, bom caráter e determinação com a tarefa Bombeiro Militar de bem servir à sociedade.

ESPÍRITO DE CORPO

É o grau de coesão do efetivo e de camaradagem entre seus integrantes, traduzido como o resultado de um esforço conjunto em prol da sociedade.

ABNEGAÇÃO

Iniciativa de agir no cumprimento do dever, com coragem, sacrifício e mesmo com risco da própria vida.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

Após as etapas de definição de missão, visão e valores e da análise de pontos fortes e fracos, das oportunidades e ameaças, foram definidos os fatores críticos de sucesso, que são considerados como os pontos chaves entre o sucesso e o fracasso do Plano Estratégico. Assim, os fatores críticos de sucesso precisam ser traduzidos em objetivos estratégicos, os quais, quando bem definidos e estudados, se tornam referência para a organização em suas atividades voltadas para a missão e alcance da visão de futuro.

EFETIVO ADEQUADO

É necessário um efetivo suficiente para atender todo o território estadual.

EQUIPAMENTOS OPERACIONAIS

Em virtude das diversas áreas de atuações de serviços que o CBMSC realiza, necessita ser suprido de equipamentos específicos e atualizados para um atendimento de qualidade à população.

VIATURAS OPERACIONAIS

Para a eficiência do atendimento de uma ocorrência há necessidade de viaturas ágeis, compatíveis com o terreno e com a natureza do evento.

CAPACITAÇÃO DE PESSOAL

Os bombeiros militares, comunitários, voluntários, guarda-vidas civis e colaboradores devem ter conhecimento e constante aprimoramento, de acordo com as atividades que irá desempenhar, visando à excelência no atendimento da sociedade.

VALORIZAÇÃO DO CORPO DE INTEGRANTES

Os bombeiros militares, comunitários, voluntários, guarda-vidas civis e colaboradores, devem ter atenção especial quanto a qualidade de vida, fortalecendo o vínculo e o relacionamento interpessoal saudável, bem como à manutenção do equilíbrio físico e emocional.

RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

Os recursos orçamentários e financeiros devem ser suficientes para atendimento das necessidades operacionais e administrativas, tanto em investimento, como na manutenção da corporação.

ATIVIDADE TÉCNICA E PODER DE POLÍCIA ADMINISTRATIVA

Ter como principal instrumento de atuação a prevenção dos incêndios e pânico, fortalecendo o empreendedorismo catarinense.

PROJETOS E PROGRAMAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAIS

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), alinhado com a responsabilidade social que decorre de sua atuação, deve aprimorar e desenvolver uma série de programas sociais que incentivem a cultura de prevenção a sinistros, bem como contribua para uma sociedade mais resiliente às adversidades decorrentes de catástrofes e emergências que impactam na segurança pública.

LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA, PRÓPRIA E PERTINENTE

As legislações constitucional e infraconstitucional devem dar suporte e serem aprimoradas para atender ao interesse público alinhado aos objetivos da corporação, garantindo direitos e deveres ao efetivo integrante, de modo a possibilitar segurança jurídica adequada ao exercício das atividades.

MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico construído através do Balanced Scorecard explicita a hipótese da estratégia, na medida em que, todos os indicadores se interligam por meio de uma cadeia lógica de causa e efeito. As ações são construídas em torno da missão, na busca de grau maior de eficácia e eficiência com que atendem as necessidades da sociedade, reduzindo custos, com mais rapidez e qualidade nos atendimentos.

Ele traduz o processo de transformação dos ativos intangíveis como serviços de alta qualidade, valor do capital intelectual, de servidores competentes, motivados e habilitados, de processos internos inovadores, eficientes e consistentes, de pessoas atendidas satisfeitas, de níveis de investimento em pesquisa e desenvolvimento e de investimento em informatização, em tecnologia da informação, em resultados tangíveis. Funcionando como arquitetura para descrever a estratégia e construindo uma base do que se espera atingir, através de uma administração estratégica, voltada para uma implementação eficaz do plano de ação.

Dessa forma, elaborou-se o mapa estratégico do Corpo de Bombeiros de Santa Catarina, conforme ilustração da figura a seguir.

MISSÃO

Preservar a vida, o patrimônio e o meio ambiente.

VISÃO

Ser uma Corporação de excelência na prestação, gestão e conhecimento de serviços de bombeiro, resguardando a vida, o patrimônio e o meio ambiente catarinense.

VALORES

Ética e probidade, comprometimento, profissionalismo, espírito de corpo e abnegação.

SOCIEDADE**PROPORCIONAR****PROGRAMAS E PROJETOS SOCIAIS**

Desenvolver a cultura de prevenção a sinistros na sociedade, através de ações preventivas e ambientais.

AÇÕES PREVENTIVAS E AÇÕES DE RESPOSTA

Atender com profissionalismo e excelência.

Prestar serviço que proporcione satisfação e confiança.

GESTÃO E PROCESSOS**MODERNIZAÇÃO E INOVAÇÃO**

Excelência e inovação na prestação dos serviços de bombeiro.

Excelência e inovação na gestão de conhecimento dos serviços de bombeiro.

Excelência, inovação e empreendedorismo na gestão dos serviços de bombeiro.

Aperfeiçoar a doutrina operacional e administrativa.

FORTELECIMENTO DA PRESENÇA DO CBMSC EM SANTA CATARINA

Equipar e estruturar o CBMSC.

Conveniar com todos os municípios catarinenses.

Desenvolver parcerias com os municípios, entidades públicas e privadas para proporcionar o serviço de segurança contra incêndio a todos municípios catarinenses.

Ampliar a atuação do CBMSC para todo o ciclo de Defesa Civil.

Integrar o serviço de atendimento pré-hospitalar do CBMSC com o SAMU.

CAPITAL HUMANO**QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS**

Desenvolver ações e programas de saúde e promoção social.

Priorizar a saúde e condições favoráveis de trabalho dos profissionais da corporação.

GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

Fortalecer o vínculo do capital humano com a corporação.

Manter o fluxo de ingresso de soldados e cadetes e o preenchimento dos quadros civis da corporação.

Formar e capacitar o efetivo orgânico e civil.

RECURSOS SUSTENTÁVEIS**PARCERIAS ESTRATÉGICAS**

Aumentar o percentual de captação de recursos em projetos.

Aumentar o percentual de captação e adequar o investimento de recursos em convênios municipais.

EQUILÍBRIO DE RECURSOS FINANCEIROS

Aumentar o percentual de incremento e investimento da receita própria de origem estadual.

PERSPECTIVAS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

Através do uso da ferramenta de gestão estratégica *Balanced Scorecard*, adaptada à administração pública, foram definidas perspectivas, construindo os objetivos estratégicos que pautarão a corporação no sentido de alinhar suas ações para o fortalecimento da visão estratégica. No mesmo sentido, foi realizado o desdobramento em ações, indicadores, metas e prazos, que comporão o plano de ação macro da corporação..



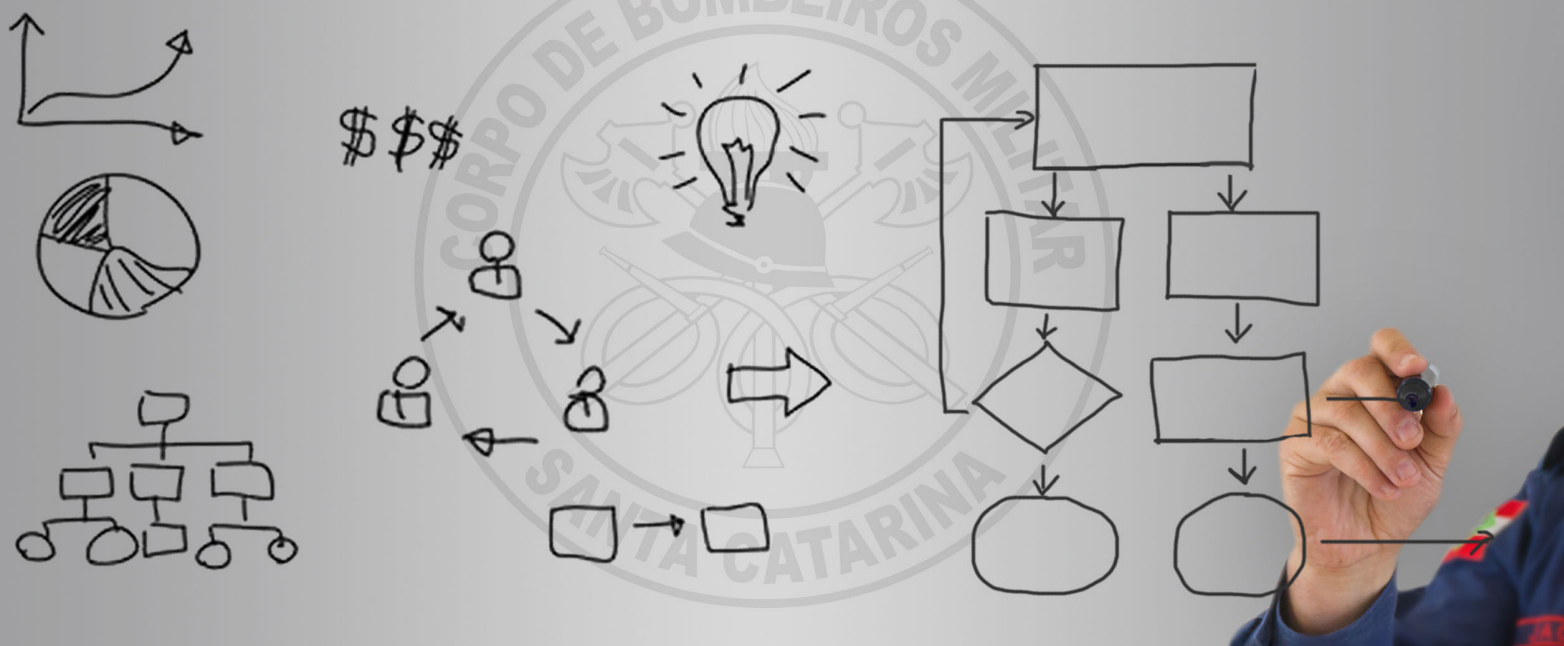


PERSPECTIVA: SOCIEDADE

Objetivo estratégico: Proporcionar a segurança pública à sociedade ampliando e aprimorando ações preventivas de proteção à vida, ao patrimônio e meio ambiente, bem como no atendimento das demandas de ocorrências relacionadas aos serviços de bombeiros em todo o território catarinense.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS:

1. Prestar serviços que proporcionem satisfação e confiança.
2. Atender com profissionalismo e excelência.
3. Desenvolver a cultura de prevenção a sinistros na sociedade, através de ações preventivas e ambientais (programas e projetos sociais).



PERSPECTIVA: GESTÃO E PROCESSOS

Objetivo Estratégico: Fortalecer a presença do CBMSC no estado.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS:

1. Equipar e estruturar o CBMSC (viatura, materiais, equipamentos e quartéis).
2. Conveniar com todos os municípios catarinenses.
3. Desenvolver parcerias com os municípios e órgãos privados para proporcionar o serviço de segurança contra incêndio a todos os municípios catarinenses.
4. Integrar o serviço de atendimento pré-hospitalar do CBMSC com o do SAMU.
5. Ampliar a atuação do CBMSC para todo o ciclo de Defesa Civil.

Objetivo Estratégico: Modernizar e inovar a gestão operacional e administrativa.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS:

1. Excelência e inovação na prestação dos serviços de bombeiro.
2. Excelência, inovação e empreendedorismo na gestão dos serviços de bombeiro.
3. Excelência e inovação na gestão de conhecimento dos serviços de bombeiro.
4. Aperfeiçoar a doutrina operacional e administrativa.



PERSPECTIVA: CAPITAL HUMANO

Objetivo Estratégico: Desenvolver a excelência na formação e capacitação dos bombeiros.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS:

1. Manter o fluxo de ingresso de soldados e cadetes e o preenchimentos dos quadros civis da corporação.
2. Formar e capacitar o efetivo orgânico e civil.
3. Fortalecer o relacionamento institucional na área de ensino.
4. Fortalecer o vínculo do capital humano com a corporação.

Objetivo Estratégico: Priorizar a saúde, condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais da corporação.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS:

1. Desenvolver ações e programas de saúde e promoção social.
2. Priorizar a saúde e condições favoráveis de trabalho dos profissionais da corporação



PERSPECTIVA: RECURSOS SUSTENTÁVEIS

Objetivo Estratégico: Proporcionar a sustentabilidade financeira da corporação, para manutenção e ampliação dos serviços preventivos e de socorros.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS:

1. Aumentar o percentual de captação de recursos em projetos.
2. Aumentar o percentual de captação e adequar o investimento de recursos em convênios municipais.
3. Aumentar o percentual de incremento e investimento da receita própria estadual.

PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICA

O Plano de Gestão estratégica para o horizonte 2030, traduz a síntese do processo estratégico sistematizado que permite a compreensão do direcionamento traçado, a transparência de iniciativas e ações, e o devido acompanhamento da continuidade do alinhamento dos objetivos a serem atingidos para o sucesso da Corporação.

A implementação que se inicia conta com o comprometimento de cada integrante em tornar realidade as ações planejadas, priorizando-se a concentração de esforços de forma articulada, em serem supridos fatores essenciais para garantir ser o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina uma Corporação de excelência na prestação, gestão e conhecimento de serviços de bombeiros, resguardando a vida, o patrimônio e o meio ambiente catarinense.



	OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
SOCIEDADE	Proporcionar a segurança pública à sociedade ampliando e aprimorando ações preventivas de proteção à vida, ao patrimônio e meio ambiente, bem como no atendimento das demandas de ocorrências relacionadas aos serviços de bombeiros em todo o território catarinense.	1. Prestar serviço que proporcione satisfação e confiança	Pesquisar e medir a credibilidade externa
		2. Atender com profissionalismo e excelência	Pesquisar a satisfação externa
		3. Desenvolver a cultura de prevenção a sinistros na sociedade, através de ações preventivas e ambientais por programas e projetos sociais	Definir e padronizar os projetos sociais que serão implementados na Corporação
			Definir o quantitativo mínimo formado em cada projeto de responsabilidade social por cidade
GESTÃO E PROCESSOS	Fortalecer a presença do CBMSC no estado de Santa Catarina	4. Equipar o CBMSC (vtr, materiais e equipamentos)	Implementar os projetos sociais em todas as OBM
			Criar um banco de especificações técnicas para padronização e agilização de processos de aquisição, contratação de equipamentos, serviços e outros
			Adquirir uma AEM por ano através de investimento dos convênios municipais
			Adquirir EPI
			Adquirir EPR
			Manter a renovação da frota
		5. Conveniar com todos os municípios catarinenses	Realizar convênio com todos os municípios do Estado
			Estabelecer critérios técnicos e objetivos para a implantação do serviço de bombeiro misto (BM e BC) em municípios que não possuem tal serviço, sobre a gestão do CBMSC
		6. Desenvolver parcerias com os municípios e órgãos privados para proporcionar o serviço de segurança contra incêndio a todos municípios	Instalar o serviço de combate a incêndio através de convênio municipal com Bombeiros Comunitários formados coordenados e geridos pelo CBMSC, em todos os municípios catarinenses
			Convênios com todos os Corpos de Bombeiros Voluntários

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Percentagem de credibilidade junto ao cidadão	96% de credibilidade	13 anos	CCS
Percentagem de satisfação do cidadão	90% de satisfação	13 anos	CCS
Definição dos projetos a serem implementados	100% dos projetos implementados	2 anos	Coordenadoria de Projetos Sociais
Um curso de cada projeto e número de pessoas da comunidade a serem capacitadas	10.000 pessoas atendidas	Anualmente	OBM
Um curso de cada projeto por ano	100% das OBMs	5 anos	OBM
Banco de especificação	100% dos equipamentos especificados	5 anos	EMG
AEM por BBM	1 AEM por ano	13 anos	DLF
EPI de combate a incêndio por Bombeiro	1 EPI por Bombeiro	5 anos	OBM e DLF
EPR por Guarnição	3 EPR por Guarnição	5 anos	OBM e DLF
ABTR – 15 anos; ASU – 5 anos; AR E ATM – 5 anos; AT E AAT – 5 anos	Renovar a frota antiga	10 anos	DLF E OBM
Número de municípios conveniados	100%	1 ano	Cmt RBM
População, distância de outra OBM, PIB	Dtz PAP	2 anos	EMG
Estação de Bombeiro	14 cidades por ano, sendo uma por BBM	13 anos	Cmt RBM
Convênio	100%	2 anos	Cmt RBM

		OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
GESTÃO E PROCESSOS	Fortalecer a presença do CBMSC no estado de Santa Catarina	7. Integrar o serviço de atendimento pré-hospitalar do CBMSC com o SAMU	Realizar a Gestão do SAMU estadual em parceria com a SES	
			Integrar as centrais de emergências e de regulação do SAMU	
			Integrar os sistemas de comunicação via rádio do CBMSC e SAMU	
			Alocar as unidades de SAV do SAMU nos quartéis do CBMSC	
		8. Ampliar a atuação do CBMSC para todo o ciclo de Defesa Civil	Estabelecer um protocolo de cooperação com a SDC, para auxílio em desastres	
			Fortalecer a atuação das forças-tarefas	
			Estruturar o BAJH, com foco em gestão de risco e desastres	
			Apoiar a SDC com a participação de Bombeiros Militares na estrutura da Secretaria, em especial na função de Coordenadores Regionais, Gerentes e Diretores	
	Modernizar e inovar a gestão operacional e administrativa	9. Dinamizar e inovar a prestação dos serviços de bombeiro	Atuação do CBMSC para todo o ciclo de Defesa Civil	
			Catalogar todos os imóveis passíveis de fiscalização do estado	
			Vistoriar todos os imóveis passíveis de fiscalização do estado	
			Investigar todos os incêndios em edificação ocorridos no estado	
			Investigar todos os incêndios e explosões ocorridos no estado	
		Disponibilizar a análise digital dos projetos de edificação.		
		10. Dinamizar e inovar a gestão dos serviços de bombeiro	Implantar o novo SIGAT que permita a integração com o E-193	
			Digitalizar todos os projetos já analisados	

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Termo de cooperação técnica	Assinar TCT	1 ano	Diretoria de Urgência e Emergência
Integração SAMU e CBM na mesma central	1 central	5 anos	DiTI e Diretoria de Urgência e Emergência
Integração dos sistemas	Sistema unificado	2 anos	DiTI e Diretoria de Urgência e Emergência
OBM com SAV	100% das atividades	2 anos	Diretoria de Urgência e Emergência
Protocolo assinado	Ser o órgão de apoio da SDC para Gestão e auxílio em Desastres.	1 ano	BM-7
Efetividade de execução da diretriz específica sobre força tarefa	100% das FT cumprindo a POP 19	2 anos	BBM
Portaria de ativação e Dtz POP de emprego.	100% de implementação	1 ano	EMG
Número de Coordenadorias, Gerências e Diretorias.	Todas as coordenadorias regionais, 4 gerências, 2 diretorias e sec adjunto	1 ano	ScmtG e CmtG
Número de ações em cada ciclo	Atuar na prevenção, preparação, mitigação, resposta e recuperação	5 anos	EMG e Cmts Regionais
Número de edificações	Acrescimento de 20% ao ano	5 anos	SAT
Número de edificações	Acrescimento de 20% ao ano	5 anos	SAT
Número de investigações	100%	5 anos	BBM
Número de investigações	100%	10 anos	BBM
Número de OBMs habilitadas para realizar análise digital	100%	5 anos	BBM/DITI
Novo SIGAT	1 (SIGAT)	1 ano	DAT/DITI
Número de projetos digitalizados	100%	5 anos	SAT

OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
Modernizar e inovar a gestão operacional e administrativa	10. Dinamizar e inovar a gestão dos serviços de bombeiro	Criar uma sistemática de implementação e acompanhamento do planejamento
		Implantar uma sistemática de inteligência estratégica na Corporação, criando um órgão de Gestão Estratégica
		Integrar o SIGAT com o E-193
		Criar PAP para gestão da SAT, estabelecendo as prioridades para estímulo do empreendedorismo
		Formação continuada de peritos (oficiais prontos) em incêndio e explosão e inspetores em incêndio
		Adaptar o currículo do CFO para habilitar oficiais em perícia em incêndio e explosão
		Todo BBM deverá estruturar a atividade de Investigação de incêndi
		Integrar o CBMSC com a JUCESC para o processo de abertura de empresas em todos os municípios catarinenses
		Reduzir o prazo para aprovação de abertura de empresas em edificações regularizadas junto ao CBMSC
		Centralização das centrais de emergência
		Disponibilizar que todos os serviços da corporação utilizem dispositivos móveis
		Melhorar o acesso aos processos e informações da Diretoria de Pessoal pelo público interno através da criação de ambiente virtual
		Estruturar o SIGRH ajustado às demandas do CBMSC
		Estabelecer regras de movimentação e nomeações para Oficiais e Praças, alinhando a política de inclusão e distribuição do efetivo
		Implementar processo eletrônico de emissão de identidade militar nos moldes do IGP

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Prever as necessidades de monitoramento dos indicadores internos e do ambiente, e a necessidade de realização de gestão de resistências internas e externas	Criar um sistema de monitoramento e gestão	1 ano	EMG/DITI
Criação da Diretoria de Gestão Estratégica	Aprovar a LOB criando a Diretoria de Gestão Estratégica - DGE	6 meses	EMG
Integração	100%	3 anos	DITI
PAP	PAP	1 anos	DAT
1 curso de perícia a cada 02 (dois) anos e um curso de inspetor anual	1 curso de perícia a cada 02 (dois) anos e um curso de inspetor anual	3 anos	DE/DAT
Currículo CFO	Adequação do currículo à necessidade da atividade	1 ano	DE/DAT
1 Perito Gestor por BBM; 3 Peritos sendo 1 por Cia, e 3 Inspetores por Cia.	Gestor - 1 ano; 1 Perito por Cia - 5 anos; 3 Inspetores por Cia - 5 anos	3 anos	DAT/BBM
Processos integrados	100%	6 meses	DAT
Número de dias	5 dias 2 dias 1 dia	1 ano 2 anos 3 anos	OBM/DiTI
Centrais regionais.	100% centralizado	13 anos	DITI
Cada guarnição e serviço técnico, possuam dispositivos móveis e acesso a internet móvel	100%	2 anos	BBM/DITI
Disponibilização do acesso com orientações e documentos digitais.	100%	2 anos	DP
SIGRH ajustado	100%	Anualmente	DP
Dtz PAP	100%	2 anos	DP
Processo eletrônico	100%	2 anos	DP

OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
Modernizar e inovar a gestão operacional e administrativa	10. Dinamizar e inovar a gestão dos serviços de bombeiro	Estabelecer critérios de prioridade para desenvolvimentos de softwares pelo CBMSC
		Implementar o Plano Diretor de Radiocomunicação
		Implantar um sistema de comunicações que permita a realização de teleconferências, otimizando os recursos e tempo disponíveis, evitando deslocamentos desnecessários
	11. Dinamizar e inovar o conhecimento dos serviços de bombeiro	Realizar a análise de todas as perícias de incêndio e explosões, gerando relatório que possa contribuir com as demais fases do ciclo operacional
		Construir e equipar o edifício do Centro de Pesquisa e Inovação de Ciências do Fogo
		Regularizar (com toda a documentação necessária prevista em norma), junto com as coordenadorias permanentes, os cursos (e treinamentos) de educação complementar do CBMSC
		Revalidar os currículos da educação básica
		Criar cursos <i>lato sensu</i> vinculados a IES
		Conveniar com IES para criação do curso <i>stricto sensu</i> Profissionalizante em Ciência do Fogo
	12. Aperfeiçoar a doutrina operacional e administrativa	Revisar e padronizar as Dtz e normas existentes
		Padronizar todas as atividades operacionais através de Diretriz de Procedimento Operacional
		Identificar e definir os processos administrativos
		Realizar a revisão das IN da atividade técnica
		Definição das competências e funções das graduações e postos

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Regulação	100% das prioridades	2 anos	DITI
Fases de implementação	100%	2 anos	DITI
Implantar o sistema que permita a teleconferência	100% nas sedes de BBM 100% nas sedes de Cia 100% nas sedes de Pel 100% nas sedes de GBM	2 anos 5 anos 10 anos 13 anos	DITI
Número de perícias analisadas	100% de todas realizadas no ano	1 ano	DAT
Construção e equipamentos	100%	2 anos	CMDOG/CEBM/DAT/DLF
Número de cursos e/ou treinamentos regularizados	10% por ano	13 anos	DE e coordenadorias permanentes
Número de currículos revisados	1 a cada 18 meses	12 anos	DE
Números de cursos criados	Segurança Contra Incêndio; Perícia em Incêndio; Poder de Polícia; Gestão de Serviços de Emergências Médicas; Tripulação de Unidades Aéreas; Gestão de Unidades; Gestão Estratégica Institucional e outros	5 anos	IES/CEBM
Criação do Curso	Mestrado Profissionalizante em Ciência do Fogo e outros	5 anos	IES/CEBM E BM-7
Número de Dtz e normas revisadas por ano	3 por ano	13 anos	EMG/Coordenadorias Operacionais
Diretriz de Procedimento Operacional	100% das atividades	13 anos	EMG/Coordenadorias Operacionais
Número de processos administrativos definidos por ano	10 processos por ano	13 anos	CBMSC
Número de IN revisadas	4 por ano	8 anos	DAT
Portaria de competências e funções	100% dos postos e graduações	5 anos	EMG

OBJETIVOS		DIRETRIZES	AÇÕES
CAPITAL HUMANO	Desenvolver a excelência na formação e capacitação dos Bombeiros	13. Manter o fluxo de ingresso de Soldados e Cadetes e o preenchimentos dos quadros civis da corporação	Manter o fluxo de ingresso de Soldados
			Manter o fluxo de ingresso de Cadetes
			Preenchimentos dos quadros civis da corporação
		14. Formar e capacitar o efetivo orgânico e civil	Criar e implementar o Curso de Formação de Instrutor de Bombeiro Comunitário
			Criar e implementar o Curso de Formação de Bombeiros Comunitários
			Criar e definir o Curso de Gestores de Projetos e programas de responsabilidade Social.
			Construção do prédio do CFAP
			Normatização, criação e ativação de polos especializados para ensino, pesquisa e extensão
			Definir os cursos, treinamentos, capacitações e instruções realizados por ano no CBMSC
			Expandir e estruturar a educação a distância no CBMSC

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Número de ingressos anuais de soldado	250 por ano	Anualmente	CmtG
Número de ingressos anuais de cadetes	15 por ano	Anualmente	CmtG
Preenchimento do quadro de profissionais civis	100%	5 anos	CmtG
Curso de Capacitação	Formar um Instrutor por OBM	1 ano	EMG DE e Coordenadorias
Portaria definindo o curso, critérios de seleção, critérios de aprovação, recertificação	100%	1 ano	EMG, DE e Coordenadorias permanentes
PROMA-PUD	Aprovar e implementar o curso	1 ano	DE e coordenadorias permanentes
Prédio edificado e pronto pra uso	Construção do prédio no terreno do CEBM	5 anos	DLF, CEBM e DE
Polos especializados	1 por atividade operacional (de acordo com art. 123, I, alínea "a" e "b" da IG 40-01	Anualmente por 13 anos	DE, BBM e CEBM-IES
Plano Geral de Ensino	100% do PGE executado	Anualmente	EMG
Nivelamento para acesso aos cursos de capacitação.	Conforme demanda das coordenadorias	Sem prazo permanente	DE – controle e suporte; Coordenadoria – desenvolvimento
Credenciar o CEBM/IES em IES/EAD	Credenciamento	5 anos	CEBM
Normatização do EAD na Corporação	Criação das Instruções Gerais	3 anos	DE
Capacidade de infraestrutura computacional individualizado para EAD interno e outro para público externo	2 servidores	1 ano	DITI
Criação de ciclos de instrução de manutenção	1 novo ciclo por ano	13 anos	DE
Sala de webconferência da DE equipada	Comunicação com qualidade de som e imagem	1 ano	DE e DiTI

	OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
CAPITAL HUMANO	Desenvolver a excelência na formação e capacitação dos Bombeiros	14. Formar e capacitar o efetivo orgânico e civil	Expandir e estruturar a educação a distância no CBMSC
		15. Fortalecer o relacionamento institucional na área de ensino	Estabelecer parcerias com outras instituições de ensino referência em educação
	Priorizar a saúde, condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais da corporação	16. Fortalecer o vínculo do capital humano com a corporação	Criar e implementar um programa de valorização profissional
			Realizar estudo de pessoal verificando as competências anteriores ao ingresso e possível adequação com as funções na corporação
		17. Desenvolver ações e programas de saúde e promoção social	Estruturação da DiSPS quanto ao seu efetivo, com a criação e a implementação de quadro de profissionais de saúde, com médicos, psicólogos, assistentes sociais, nutricionistas, enfermeiros e outros, bem como quadro de bombeiros militares
			Criação da formação sanitária nas cidades sedes de regiões
			Implantar o calendário de vacinação ocupacional no CBMSC
			Promoção de qualidade de vida dos Bombeiros Militares, Bombeiros Comunitários, BCPs, Guarda-vidas civis e funcionários civis
			Criação do serviço de capelania

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Sala de multimídias em cada BBM equipada	Participação dos B-3 nos projetos em EAD	5 anos	BBM/DE/DiTI
Espaço e equipamentos destinados à produção de vídeos institucionais (parceria com a CCS)	Produção de vídeo-aulas	5 anos	DE/CCS
Ativação da Divisão de Educação a Distância da DE	Equipe multidisciplinar completa	2 anos	DE/CmdG
Elaborar os termos de cooperação e promoção de eventos na área da educação	Um termo por ano	13 anos	DE
Programa informatizado que aproveita os registros dos diversos sistemas da Corporação e os importa automaticamente, propiciando rapidez e precisão nas informações	Programa com critérios objetivos	2 anos	DP
Formação técnica-profissional do egresso e funções administrativas e operacionais na corporação	25% do efetivo alocado para funções que possuem algum vínculo com sua formação anterior	13 anos	DP
Números de profissionais	Criação de legislação própria, bem como a efetivação de concursos públicos para preenchimento das vagas já previstas em lei e criadas	5 anos	EMG e DP
Formação sanitária na sede das 3 RBM	Disponibilização de estrutura administrativa e equipes de profissionais de saúde, para cada sede de região do CBMSC	5 anos	EMG e DP
Vacinas: hepatite B, febre amarela, tríplice viral (sarampo, caxumba e rubéola) e dupla bacteriana (difteria e tétano).	100 % do efetivo imunizado	5 anos	OBM e DiSPS
Números de Bombeiros Militares e civis, Guarda-vidas civis e funcionários civis atendidos	75% do efetivo atendido	2 anos	DP e DE
Contratar 01 capelão	Aprovar legislação criando a vaga e realização de concurso público	5 anos	DP e EMG

	OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
CAPITAL HUMANO	Priorizar a saúde, condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais da corporação	17. Desenvolver ações e programas de saúde e promoção social	Promoção de novas parcerias com associações e entidades que promovam o bem estar social dos bombeiros e dependentes
			Ativação da Diretoria de Saúde e Promoção Social
			Valorização dos bombeiros militares da inatividade
		18. Priorizar a saúde e condições favoráveis de trabalho dos profissionais da corporação	Implementar o programa estadual de saúde ocupacional – Decreto Estadual Nº 2709/2009, através da criação das comissões e análise das atividades executadas
			Executar melhorias em ambientes de trabalho, conforme recomendações da Equipe Multiprofissional de Saúde Ocupacional e CIPA.
			Adotar medidas para eliminar ou neutralizar riscos do ambiente de trabalho ou de atividades, que possam ocasionar danos à saúde do servidor
RECURSOS SUSTENTÁVEIS	Proporcionar a sustentabilidade financeira da corporação, para manutenção e ampliação dos serviços preventivos e de socorros	19. Aumentar o percentual de captação de recursos em projetos	Adotar medidas para eliminar ou neutralizar os riscos ocupacionais que possam originar-se nos locais de trabalho
			Centralizar na BM-7 os projetos de captação de recursos
			Aumentar a captação de recursos através de projetos de emendas parlamentares e com outras instituições
			Criação da Fundação do CBMSC para amparo financeiro, científico, profissional e cultural

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Número de Bombeiros e dependentes atendidos	Realizar convênios com organizações para atendimento de demandas sociais e de saúde, projetos sociais, eventos e outros	5 anos	DP e EMG
Diretoria criada	Aprovação da LOB	1 ano	CmtG
Número de Bombeiros inativos atendidos	75% do efetivo atendido	2 anos	DP
Números de atividades analisadas	100% das atividades	Anualmente até 2030	DP
Número de melhorias ambientais	100% das melhorias apresentadas	Anualmente até 2030	DP e OBM
Número de riscos do ambiente ou atividade eliminados ou neutralizados	100% dos riscos do ambiente ou das atividades eliminados ou neutralizados	Anualmente até 2030	DP e OBM
Números de riscos ocupacionais eliminados ou neutralizados	100% dos riscos ocupacionais eliminados ou neutralizados	Anualmente até 2030	DP e OBM
Números de projetos para captação de recursos	100% dos projetos centralizados na BM-7	1 ano	EMG
Valor arrecadado	Aumento de 20% ao ano anterior	13 anos	EMG
Fundação "Dom Pedro II"	Instituir a Fundação para amparo financeiro, científico, profissional e cultural	2 anos	CmtG

		OBJETIVOS	DIRETRIZES	AÇÕES
RECURSOS SUSTENTÁVEIS	Proporcionar a sustentabilidade financeira da corporação, para manutenção e ampliação dos serviços preventivos e de socorros		20. Aumentar o percentual de captação e adequar o investimento de recursos em convênios municipais	Definir que na renovação dos convênios e para os novos convênios municipais, que todos os bens patrimoniáveis sejam doados ao CBMSC e parte do valor poderá ser repassado por convênio específico ao CBMSC, para investimentos macros
				Aumentar a arrecadação dos convênios municipais
				Definir que todos os convênios municipais com arrecadação superior a R\$ 1 milhão, deverão prever o investimento de 10% sobre o valor arrecado, para investimentos macros da corporação, através do repasse de recursos dos convênios ao CBMSC
				Definição anual dos investimentos macros que serão subsidiados pelos convênios municipais
			21. Aumentar o percentual de incremento e investimento da receita própria	Adequação dos Planos de Aplicação Municipal e submissão ao Comando-Geral
				Aprovação da LOA com adequação aos custeios e investimentos da Corporação
				Elaboração de registros de preços para investimentos por parte do Governo do Estado

NOTAS:

1. O Plano de Gestão anual deve ser elaborado pela Diretoria de Planejamento de acordo com as diretrizes do Comando-Geral em consonância com o Planejamento Estratégico do CBMSC.
2. Deve ser elaborado anualmente um plano de ação por todos os órgãos da estrutura do CBMSC e condensado pela Gestão Estratégica em um documento único para fins de controle e avaliação.
3. Outras ações que não constam no Plano Estratégico para fins de melhorias

INDICADORES	META	PRAZO	RESPONSÁVEL
Cláusula no convênio	100% modificados	2 anos	Cmt BBM/DLF
Percentagem do valor arrecadado	Acréscimo de 20% ao ano.	Anualmente até 2030	OBM
Número de convênios com a previsão de investimento de 10% para investimentos macros	100% dos convênios com arrecadação superior a R\$ 1 milhão.	1 ano	EMG, DLF e OBM
Números projetos institucionais investidos. (prédio do QCG, sede BOA, prédio do CFAP; Centro de Pesquisa e Inovação de Ciências do Fogo; EPI para os novos soldados e aspirantes; AEM para cada BBM e ABT para as cidades menores que 10 mil habitantes)	100% dos convênios com arrecadação superior a R\$ 1 milhão	Anualmente até 2030	EMG e DLF
Números de planos de aplicação validados pelo CmtG	100% dos Planos de Aplicação validados	Anualmente até 2030	EMG
Percentagem de custeio via fonte 111	Incremento de 5% ao ano do custeio da Corporação, via fonte 111	Anualmente até 2030	EMG
Número de registros de preços aprovados	Investimento de 100% dos valores repassados pelo Governo do Estado no final da ano	Anualmente até 2030	DLF

nas atividades operacionais e administrativas devem ser contidas no plano de gestão anual, desde que não sejam fora dos eixos do Plano Estratégico.

4. Deve ser lembrado que no CBMSC os processos já existem, as ações de melhorias devem ser constantes. As ações estratégicas são um direcionamento para a Corporação nos próximos anos.

