

Plano Estratégico Câmara de Parnamirim

2022-2030



CÂMARA MUNICIPAL DE PARNAMIRIM

MESA DIRETORA

Wolney França
Presidente

Afrânio Bezerra
Primeiro Vice-Presidente

Gustavo Negócio
Primeiro-Secretário

Carol Pires
Segunda-Secretária

Legislatura 2020 - 2024

Afrânio Bezerra
Binho de Ambrósio
Carol Pires
César Maia
Eder Queiroz
Fativan Alves
Gabriel César
Gustavo Negócio
Irani Guedes

Léo Lima
Marquinhos da Climep
Michael Borges
Professor Diego
Professor Italo
Thiago Fernandes
Vavá Azevedo
Wolney França
Zico Moura

Endereço

Av. Castor Vieira Régis, S/Nº, Cohabinal, Parnamirim/RN - CEP: 59140-670

Instagram @camaraparnamirim

Facebook @camaramunicipaldeparnamirim

Youtube @CâmaraMunicipaldeParnamirim

GESTORES DA CÂMARA MUNICIPAL

Diretor Geral - Marcelo de Melo Noronha Júnior
Diretor de Administração e Finanças - Hanilton Kleiber Pereira
Diretora do Departamento Legislativo - Odete Alves de Moura Carvalho
Diretora de Recursos Humanos - Sheilla Cristina Cunha de Andrade
Diretor Contábil - Genilson José da Cruz
Controlador Geral - Falcone Samuelson Dantas Carlos
Procurador Geral - Francisco Canindé Alves Filho

FACILITADORES DO TCE

César Gláucio Torquato Reginaldo
Ricardo Barbosa Villaça

COMISSÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA CMP (PUBLICADA DIÁRIO OFICIAL 07/09/2022)

Marcelo de Melo Noronha Júnior (Diretoria Geral).
Francisco Canindé Alves Filho (Procuradoria Geral).
Falcone Samuelson Dantas Carlos (Controladoria Geral)
Carolina de Sousa Martins Melo (Administração)
Giovanni de Paula Costa e Souza (Procuradoria Geral)
Géssica Nogueira Taleires (Contadora)
Samuel Zwinglio Bessa Saldanha de Azevedo (Técnico de Informática)
Maria Edinara Mesquita Bueno (Agente Administrativo)
Francisca Câmara Gonçalves (Agente Administrativo)

Expediente

Assessor de Comunicação - Geisler Guilherme de Souza Dantas
Jornalistas - Cida Ramos e Kassandra Lopes

SUMÁRIO

1.	Apresentação
2.	Palavra do Presidente
3.	Processo de construção
3.1	Pesquisa interna
3.2	Análise do ambiente
3.3	Definição dos objetivos estratégicos
4.	Definição estratégica
4.1	Identidade organizacional
4.2	Mapa estratégico
4.3	Objetivos e Indicadores
5.	Considerações Finais
6.	Referências bibliográficas

APRESENTAÇÃO

O contexto do avanço tecnológico da sociedade e a primazia para um desenvolvimento sustentável impulsionam a administração pública a se modernizar, adotando ferramentas de gestão mais efetivas para o alcance dos resultados.

Nessa perspectiva, a Câmara Municipal de Parnamirim/RN, objetivando aprimorar a gestão dos recursos públicos para que possibilitem políticas que garantam os resultados almejados pelos cidadãos, garantindo a publicidade e transparência dos seus atos, identificou uma ferramenta da administração privada imprescindível para seguir esse caminho, o planejamento estratégico. Adaptado para a realidade do setor público, o planejamento estratégico pode ser compreendido como uma série de procedimentos e práticas que permitem alinhar as ações e tomadas de decisões para um mesmo propósito.

No ano de 2021, a gestão da Casa Legislativa adotou a iniciativa de realizar o Planejamento Estratégico da Câmara Municipal de Parnamirim/RN para o período de 2022 a 2030. O intuito foi definir de modo estruturado as principais linhas de atuação da instituição para os próximos anos.

Foi firmado um acordo de cooperação técnica com o Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte (TCE-RN), objetivando a elaboração e implementação do Planejamento Estratégico da CMP. Os facilitadores do TCE propuseram um modelo de planejamento estratégico e acompanharam todo o processo de construção, que contou com a colaboração de diversos servidores da casa.

O Planejamento Estratégico é compreendido como um instrumento facilitador para o alcance de uma melhoria contínua da gestão. Com essa ferramenta, é possível entender o contexto institucional, o ambiente interno e externo e as necessidades de aprimoramento, além de definir objetivos, metas e indicadores que nos retratam o avançar da nossa estratégia.

O nosso grande objetivo é construir uma Casa Legislativa de excelência que atenda com êxito às necessidades da população de Parnamirim, proporcionando seu desenvolvimento e construindo uma cidade cada vez mais sustentável, inteligente e humana.

PALAVRA DO PRESIDENTE



Este Planejamento Estratégico da Câmara Municipal de Parnamirim se configura como um projeto em prol de melhorias para o trabalho legislativo e ferramenta importante para tornar a Câmara de Vereadores cada vez mais uma referência para nossa região. Ressaltamos ainda que o planejamento estratégico firma o compromisso institucional de oferecer melhores condições e meios para que as vereadoras e os vereadores exerçam seus mandatos com máxima efetividade.

Dessa forma, a Casa do Povo estará cumprindo fielmente todos os princípios fundamentais da Administração Pública, conforme define a Constituição Federal. Assim, vamos garantir o objetivo maior desta instituição, que é atender aos cidadãos e cidadãs parnamirinsenses de forma eficaz.

Este documento foi construído de forma coletiva, com a participação de servidores e servidoras dos diversos setores desta Casa, com treinamentos, pesquisas e capacitações que vão trazer resultados positivos para o Poder Legislativo Municipal. Esse processo de planejamento será realizado de forma contínua, sendo possível a inclusão e alteração de proposições.

Com isso, queremos fortalecer o planejamento visando tornar a Câmara Municipal de Parnamirim uma referência do debate político para a região e o estado do Rio Grande do Norte. Para isso, estamos implementando uma série de melhorias e transformações nas estruturas funcionais dos setores, inovações na área de tecnologia e digitalização de todo processo legislativo.

A consolidação do nosso Planejamento Estratégico visa ainda reforçar a legitimidade desta Casa diante da sociedade e dos demais poderes, refletindo no seu protagonismo institucional. Com isso, esperamos qualificar a política municipal como base para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Boa leitura!

Wolney França
Vereador – presidente da Câmara Municipal de Parnamirim

PROCESSO DE CONSTRUÇÃO

A necessidade de uma gestão estratégica foi identificada a partir da observação de que muitos dos problemas enfrentados pelas organizações, tanto no setor privado quanto no público, decorrem da falta de planejamento.

No âmbito do setor público, cada vez mais é necessária a realização de um planejamento de trabalho estruturante, seja pelos apontamentos dos órgãos de controle externo, seja pela demanda cada vez maior dos cidadãos por serviços públicos de qualidade.

Assim, compreendendo a necessidade da Câmara Municipal de Parnamirim modernizar sua gestão, iniciou-se o processo de construção do Planejamento Estratégico, que pode ser entendido como a junção de procedimentos, ferramentas e práticas que possibilitam alinhar as ações e a tomada de decisões para atender a identidade, estratégia, missão, metas e valor público de uma organização (BRYSON, 2010).

Inicialmente, foi firmado o termo de cooperação técnica com o Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte (TCE-RN) para coordenar a elaboração e implementação do planejamento e, em sequência, foi estabelecida a Comissão do Plano de Metas que, junto aos facilitadores do TCE-RN e com a participação de servidores da Casa, conduziu o projeto.

3.1 Pesquisa interna

A Câmara Municipal, no primeiro semestre de 2022, fez uma pesquisa interna em todos os seus setores, com adesão voluntária dos servidores e servidoras. Para essa primeira etapa do diagnóstico organizacional, foi disponibilizado formulário por meio eletrônico.

O objetivo foi a análise do ambiente e levantamento de questões estratégicas para a Casa, possibilitando compreender melhor a realidade da instituição e identificar os desafios e aspectos a aprimorar. As perguntas foram organizadas em grupos que focaram em pontos relacionados à imagem, resultado, processos de trabalho, pessoas, orçamento e logística.

PROCESSO DE CONSTRUÇÃO

A compilação e análise dos dados foram realizada pelos facilitadores do TCE-RN e apresentadas em um workshop que teve duração de três dias e contou com a participação de servidores de cada setor da CMP. Nesses dias, foram discutidos os resultados do diagnóstico organizacional, definidos os cenários interno (forças e fraquezas) e externo (oportunidades e ameaças) e, a partir do estudo dessas informações, foram elaborados os objetivos estratégicos da Câmara Municipal para o período 2022-2030.

3.2 Análise do ambiente

Para realizar a análise do ambiente, foi utilizada a ferramenta matriz SWOT, método de gestão formulado para o estudo dos ambientes interno e externo de uma organização. SWOT é uma sigla em inglês que significa forças (strengths), fraquezas (weaknesses), oportunidades (opportunities) e ameaças (threats). Os quatro aspectos da matriz foram analisados, considerando a Câmara Municipal de Parnamirim e o contexto em que está inserida. Como resultado, foi criada a matriz a seguir.

Figura 1 - Matriz Swot

FORÇAS	<ul style="list-style-type: none">• Comprometimento dos servidores;• Diversidade de qualificações dos servidores• Autonomia;• Continuidade das ações.	<ul style="list-style-type: none">• Deficiência na comunicação e transparência internas;• Baixa otimização dos procedimentos administrativos;• Falta de modernização na atuação legislativa;• Deficiência em equipamentos e sistemas tecnológicos;• Ausência de programas de qualidade de vida;• Incompatibilidade em políticas de carreira e remuneração;• Falta de planejamento e acompanhamento das ações.	FRAQUEZAS
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Parcerias com outros órgãos e entidades;• Sociedade como auxiliar na fiscalização.	<ul style="list-style-type: none">• Limitação de recursos orçamentários e financeiros para manutenção e melhorias;• Ingerência política.	AMEAÇAS

Essa matriz traz os pontos fortes e as fraquezas da CMP/RN na perspectiva interna da organização, como também as oportunidades e ameaças do ambiente externo. Toda a análise apresenta um retrato do momento pesquisado. Algumas variáveis já foram trabalhadas com o avançar do processo de planejamento e execução das ações.

PROCESSO DE CONSTRUÇÃO

3.3 Definição dos objetivos estratégicos

Após a identificação das informações da análise do ambiente, o próximo passo foi definir os objetivos estratégicos para o período de 2022-2030. A ferramenta utilizada para implementar e avaliar a formulação estratégica da CMP foi o Balanced Scorecard (BSC). Essa metodologia foi desenvolvida por Robert Kaplan e David Norton, na década de 1990, que “traduz a missão e a estratégia das empresas num conjunto abrangente de medidas de desempenho que serve de base para um sistema de medição e gestão estratégica” (KAPLAN; NORTON, 1997, p. 2).

O BSC propõe quatro perspectivas para estruturar o plano de execução da estratégia, utilizadas com algumas adaptações para a realidade da gestão pública. Foram definidos objetivos estratégicos para as perspectivas: resultados institucionais; processos internos; aprendizado e crescimento; orçamento, estrutura e funcionamento.

Cada perspectiva reúne objetivos a serem seguidos pela Câmara de Vereadores com o propósito de atingir a sua visão de futuro e realizar sua missão. Em sequência, para cada objetivo estratégico foram definidos indicadores, que possibilitarão avaliar se o objetivo estabelecido está sendo atendido.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

A Comissão do Planejamento Estratégico, juntamente com a Mesa Diretora e assessores técnicos do TCE-RN, a partir do processo de trabalho e ferramentas, elaborou os conceitos de Missão, Visão e Valores da Câmara Municipal de Parnamirim.

Além dessas definições, também foram desenvolvidas as propostas de planos de trabalho, a partir de quatro perspectivas: Resultados Institucionais; Processos Internos; Aprendizado e Crescimento; e Orçamento, Estrutura e Funcionamento.

4.1 Identidade Organizacional

A identidade organizacional se refere às características únicas e distintivas da organização, delimitando a maneira como ela se distingue das outras. Foram definidos, nesse momento, a missão, razão de ser da organização; a visão, ou seja, maneira como a organização deseja chegar; e os valores que constituem a maneira como a organização se comportará para alcançar seus objetivos.

MISSÃO

Representar a população, legislando e fiscalizando de forma participativa com a sociedade, visando o desenvolvimento sustentável de Parnamirim/RN.

VISÃO

Ser referência nacional nas funções legislativas, sendo reconhecida como instituição essencial à satisfação dos interesses da sociedade.

VALORES

Autonomia.
Comprometimento.
Ética.
Excelência.
Inovação.
Transparência.
Valorização do servidor.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

4.2 Mapa estratégico

A partir do diagnóstico organizacional, da análise e discussões dos resultados, além da redefinição da razão de ser da Câmara Municipal de Parnamirim, foi estabelecida a estratégia da CMP, representada no mapa estratégico, que traz a junção da identidade organizacional com os objetivos estratégicos.



A partir de cada perspectiva, foram definidos os seguintes objetivos estratégicos:

Perspectiva: Resultados Institucionais

Objetivos

- Garantir a plena transparência e divulgação das ações;
- Promover a participação popular nas ações do poder legislativo;
- Instituir e aperfeiçoar canais e instrumentos de fiscalização da gestão pública.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

Perspectiva: Processos Internos

■ Objetivos:

- Promover a modernização e a celeridade dos processos;
- Modernizar e reformular a estrutura organizacional;
- Assegurar a excelência na comunicação interna e externa;
- Implementar mecanismos de planejamento e monitoramento de forma continuada.

Perspectiva: Aprendizado e Crescimento

■ Objetivos:

- Investir e assegurar a capacitação continuada e especializada do servidor;
- Promover a valorização, a motivação e a justiça remuneratória do servidor.

Perspectiva: Orçamento, Estrutura e Funcionamento

■ Objetivos:

- Definir a utilização de recursos orçamentários e financeiros de forma racional e eficiente, garantindo a participação dos servidores.

4.3 Objetivos e Indicadores

Para cada objetivo estratégico no mapa, foram estabelecidos indicadores, que serão parâmetros para a Câmara Municipal de Parnamirim monitorar os seus objetivos, identificando o quanto estão sendo alcançados.

Segue a lista dos indicadores, com uma breve descrição e fórmula de cálculo:

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

PERSPECTIVA – RESULTADOS INSTITUCIONAIS

Objetivo: garantir a plena transparência e divulgação das ações

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Inserções institucionais nas mídias sociais.	A quantidade de inserções promovidas nas mídias sociais da CMP/RN.	Identificar o quanto a CMP/RN é atuante em divulgar suas ações nas suas redes sociais.	Somatório das publicações inseridas no período determinado.
Tempo médio de resposta à solicitação de informações, reclamações e denúncias.	O tempo médio de resposta a solicitações, reclamações e denúncias, encaminhadas via protocolo ou ouvidoria.	Ter noção da eficiência do órgão para atender às demandas da população.	Somatório do número de dias para resposta das solicitações / número de solicitações do período.
Nível de satisfação quanto à transparência das ações e serviços.	Percentual de satisfação dos usuários quanto à transparência das ações da CMP/RN.	Avaliar o quanto a população está satisfeita com a transparência das ações e serviços da instituição.	Média aritmética das notas atribuídas pelos cidadãos na pesquisa sobre transparência da CMP/RN vinculada aos canais da instituição.
Número de acessos ao Portal da Transparência da CMP/RN.	Número de acessos ao Portal da Transparência.	Identificar o quanto o portal é acessado para obter informações.	Número de acessos ao Portal da Transparência.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo: promover a participação popular nas ações do poder legislativo

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Ações de estímulo à participação da sociedade no controle da gestão pública.	A quantidade de ações realizadas que estimulam a participação social no controle da gestão pública.	Identificar o quanto a CMP oferece mecanismos de participação da população em ações de controle da gestão pública.	Somatório das ações de estímulo à participação social no controle da gestão pública em determinado período.
Participação da população nas proposições de políticas públicas.	A participação da população na construção de políticas públicas na CMP.	Identificar se a população está participando na construção das políticas públicas para o município.	Somatório das consultas públicas e indicações realizadas pela população nos canais disponíveis na CMP/RN.

Objetivo: Instituir e aperfeiçoar canais e instrumentos de fiscalização da gestão pública

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Nível de satisfação da população com os canais de participação popular disponibilizados.	O percentual de satisfação da população com os canais da CMP/RN.	Identificar o nível de satisfação da população com os canais de participação.	Resultado da pesquisa de satisfação disponibilizada aos cidadãos pelos meios de comunicação da CMP/RN.
Percentual de atendimento a solicitação e procedimentos de fiscalização.	Percentual de recomendações e procedimentos de fiscalização sugeridos que foram resolvidos pela CMP/RN.	Identificar o quanto a CMP/RN atende às demandas de fiscalização realizadas pela sociedade por meio da Ouvidoria.	$(\text{Número de solicitações resolvidas} / \text{número de solicitações recebidas}) \times 100.$

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

PERSPECTIVA – PROCESSOS INTERNOS

Objetivo: Promover a modernização e a celeridade dos processos

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Percentual de processo de trabalho padronizados.	Percentual dos processos de trabalho que foram padronizados.	A padronização de processos e procedimentos é o primeiro passo para modernizar a gestão.	(Total dos processos de trabalho padronizados / total de processos de trabalho existentes) x 100.
Índice de atualização e modernização dos processos de trabalho padronizados e normatizados.	O grau de revisão, atualização e modernização dos processos de trabalho já padronizados e normatizados em certo período.	Verificar o avanço na modernização dos processos na CMP/RN, promovendo uma melhoria contínua.	(Número de processos de trabalho padronizados revisados / total de processos de trabalho padronizados e normatizados existente) x 100.
Tempo médio de tramitação do processo administrativo.	Quantidade média de dias de trabalho necessários para instrução e finalização dos processos administrativos.	Identificar o tempo médio que um processo administrativo na CMP/RN leva para ser finalizado.	Somatório de dias de trabalho utilizados para instrução e finalização dos processos administrativos / quantidade de processos administrativos finalizados no período.
Tempo médio de tramitação do processo legislativo.	Quantidade média de dias de trabalho necessários para instrução e finalização dos processos legislativos.	Identificar o tempo médio que um processo legislativo na CMP/RN leva para ser finalizado.	Somatório de dias de trabalho utilizados para instrução e finalização dos processos legislativos / quantidade de processos legislativos finalizados no período.
Índice de modernização dos equipamentos de tecnologia.	Mede o percentual de modernização dos equipamentos de tecnologia da informação instalados de forma permanente nos diversos setores e unidades do órgão.	Identificar o quanto a CMP/RN modernizou a infraestrutura tecnológica da casa.	Quantidade de equipamentos novos instalados que substituíram um equipamento antigo / quantidade de equipamentos que necessitam de substituição.
Índice de investimento em tecnologia da informação.	Percentual dos recursos orçamentários da Instituição investidos em tecnologia da informação.	Fornecer uma proporção do quanto é investido em tecnologia da informação em relação aos gastos totais do órgão com investimentos.	(Somatório dos recursos investidos em tecnologia da informação / somatório dos recursos aplicados em despesas de capital do orçamento anual) x 100.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo: Modernizar e reformular a estrutura organizacional

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Índice de atualização e aperfeiçoamento da estrutura organizacional do órgão.	O grau de modernização da estrutura organizacional do órgão.	Monitorar o quanto a CMP/RN moderniza sua estrutura organizacional para se adequar às novas necessidades da Casa.	(Número de intervenções aprovadas e implementadas na estrutura organizacional do órgão / número de intervenções necessárias demandadas no período) x 100.
Índice de atualização e aperfeiçoamento da base normativa do órgão.	O grau de atualização do arcabouço normativo do órgão.	Monitorar o quanto a CMP/RN moderniza seu arcabouço normativo para se adequar às novas necessidades.	(Número de intervenções aprovadas e implementadas na base de normativos do órgão / número de intervenções necessárias demandadas no período) x 100.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo: Assegurar a excelência na comunicação interna e externa

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Tempo de atendimento às demandas internas.	Tempo médio de atendimento das demandas internas do órgão.	Identificar quanto tempo para ter respostas / cumprimento de mecanismos de comunicação interna e poder de aprimorar os gargalos.	Somatório dos tempos de atendimento das demandas internas processadas / número de demandas processadas no período.
Grau de satisfação com a comunicação e relacionamento institucional.	Nível de satisfação dos servidores e colaboradores do órgão com os canais de comunicação existentes.	A avaliação sobre a comunicação interna permite identificar e aprimorar diversos aspectos.	Pesquisa para medir o percentual de satisfação entre os servidores e colaboradores com os canais de comunicação interna.
Nível de utilização dos canais de comunicação.	O número de comunicações institucionais internas produzidas em um período predefinido.	Identificar o quanto a CMP/RN emite comunicados para os seus servidores e colaboradores, disseminando a informação.	Somatório das comunicações institucionais internas produzidas no período.
Tempo médio de resposta a informações, reclamações e denúncias.	O tempo médio de resposta a solicitações de informações, reclamações, sugestões e denúncias, vindas da sociedade encaminhadas via Ouvidoria.	Identificar o tempo médio que a CMP/RN leva para responder a sociedade.	Somatório do número de dias de resposta das solicitações / número de solicitações do período.
Nível de satisfação com os canais de comunicação externos.	O nível de satisfação dos usuários dos serviços da CMP/RN com os canais de comunicação disponibilizados.	Identificar a avaliação da população sobre os mecanismos de comunicação utilizados pela CMP/RN.	Média aritmética das notas atribuídas pelos usuários dos canais de comunicação da CMP/RN, por meio de pesquisa automática.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo: Implementar mecanismos de planejamento e monitoramento de forma continuada

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Grau de cumprimento do Plano de Ação Anual.	Percentual de implementação das ações previstas no Plano de Ação Anual.	Identificar quanto a CMP/RN está executando o seu plano de ação.	$(\text{Somatório das ações executadas} / \text{Somatório das ações previstas}) \times 100.$
Percentual de metas alcançadas do Plano Estratégico.	Percentual de metas alcançadas do Plano Estratégico.	Identificar o quanto a CMP/RN está atendendo ao seu Plano Estratégico.	$(\text{Número de metas alcançadas} / \text{número total de metas}) \times 100.$

PERSPECTIVA – APRENDIZADO E CRESCIMENTO

Objetivo: Investir e assegurar a capacitação continuada e especializada do servidor

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Índice de servidores capacitados.	O percentual de servidores capacitados em um período determinado.	Identificar o percentual de servidores que estão tendo a oportunidade de capacitação.	$(\text{Número de servidores especializados em sua área específica de atuação} / \text{número total de servidores do quadro funcional}) \times 100.$
Nível de satisfação dos servidores com a política de capacitação.	O grau de satisfação dos servidores em relação às capacitações.	Conhecer a opinião dos servidores sobre a qualidade das capacitações ofertadas e da política de capacitação da CMP/RN.	Resultado do questionário aplicado com os servidores sobre as capacitações ofertadas.
Índice de investimento em capacitação e treinamento especializados.	O percentual dos recursos orçamentários da instituição investidos em capacitação e treinamento especializado para os servidores em relação ao total investido em capacitações e treinamento de pessoal.	Identificar o quanto das capacitações oferecidas são especializadas e adequadas às funções exercidas pelo servidor.	$(\text{Somatório dos recursos investidos em capacitações especializadas} / \text{somatório de recursos investidos em capacitações}) \times 100.$
Índice de investimento em capacitação e treinamento geral.	A fração dos recursos orçamentários da instituição investidos em capacitação e treinamentos de natureza geral dos servidores e colaboradores.	Identifica o quanto do orçamento da CMP/RN é destinado para capacitação e treinamento geral para servidores e colaboradores.	$(\text{Somatório dos recursos investidos em capacitações de natureza geral} / \text{somatório dos recursos aplicados em investimentos do orçamento anual}) \times 100.$
Índice de execução do plano de capacitação.	O percentual de capacitações planejadas para o período que foram efetivamente realizadas.	Identificar o quanto a CMP/RN está atendendo ao seu plano de capacitação.	$(\text{Número de capacitações realizadas no período} / \text{número de capacitações planejadas para o período}) \times 100.$

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo: Promover a valorização, a motivação e a justiça remuneratória do servidor

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Índice de satisfação dos servidores com o plano de cargos, carreiras e remunerações.	O grau de satisfação dos servidores com o plano de cargos, carreiras e remuneração.	Identificar o quão satisfeitos estão os servidores com o seu plano de cargos, carreiras e remuneração.	Resultado da pesquisa com os servidores da CMP/RN sobre o grau de satisfação em relação ao plano de cargos.
Percentual de políticas de pessoal implantadas.	Quantidade de políticas de gestão de pessoas implementadas na CMP/RN.	Identificar a quantidade de ações realizadas pela CMP/RN direcionadas para gestão de pessoas.	Somatório das ações voltadas para gestão de pessoas realizadas na CMP/RN.
Nível de satisfação dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho.	O nível de satisfação dos servidores com as ações promovidas em prol da qualidade de vida no trabalho.	Identificar a satisfação dos servidores com as ações da CMP/RN voltadas para valorização, motivação e qualidade de vida no trabalho.	Resultado da pesquisa que avalia o grau de satisfação dos servidores em relação às políticas de qualidade de vida no trabalho.
Índice de servidores efetivos.	Percentual de servidores efetivos dentro do quadro funcional.	Identificar se o órgão tem paridade entre o número de servidores e comissionados.	$(\text{Total de servidores efetivos} / \text{total de servidores do quadro funcional}) \times 100$.
Índice de provimento de cargos comissionados por efetivos.	Percentual de cargos comissionados ocupados por servidores efetivos do quadro funcional do órgão.	Verificar o grau de ocupação dos cargos comissionados por servidores de carreira do órgão, a fim de identificar a valorização do quadro efetivo de servidores para ocupação de cargos de chefia, direção e assessoramento superior.	$(\text{Total de cargos comissionados ocupados por servidores efetivos} / \text{total de cargos comissionados existentes do quadro funcional}) \times 100$.
Grau de satisfação com o relacionamento interpessoal e motivação dos servidores.	O grau de satisfação com o relacionamento entre os servidores e chefia, como também a motivação de estar no órgão.	Possibilita a atuação sobre os fatores que interferem no clima organizacional para busca da excelência na organização.	Resultado da pesquisa de clima organizacional.
Índice de valorização real da remuneração dos servidores.	A valorização real da remuneração do servidor em relação à inflação.	Para garantir que o salário dos servidores estejam adequados à realidade econômica do momento.	$(\text{Valorização anual do salário} / \text{índice de inflação}) \times 100$.

DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA

PERSPECTIVA – ORÇAMENTO, ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO

Objetivo: Definir a utilização de recursos orçamentários e financeiros de forma racional e eficiente, garantindo a participação dos servidores

INDICADOR	O QUE MEDE	POR QUE MEDIR	FÓRMULA
Índice de cumprimento do plano de adequação e renovação do ambiente físico, instalação e mobiliário.	O grau de execução do plano de adequação e renovação da estrutura física da CMP/RN.	Identificar quantas mudanças na estrutura física da instituição estão ocorrendo, possibilitando à CMP/RN ter um ambiente de trabalho apto e acessível para suas necessidades.	$(\text{Número de ações planejadas que foram realizadas no período} / \text{total de ações planejadas para o período}) \times 100.$
Índice de satisfação dos usuários com a infraestrutura.	O grau de satisfação dos usuários que classificaram a infraestrutura por meio de questionário aplicado semestralmente.	Identificar a opinião dos servidores em relação à infraestrutura da CMP/RN.	$(\text{Total da classificação "ótima" ou "boa"} / \text{total de usuários que responderam à pesquisa}) \times 100.$
Tempo médio de tramitação dos procedimentos licitatórios.	O tempo médio de tramitação dos procedimentos licitatórios, contado a partir do termo de referência.	Conhecer o tempo de tramitação dos procedimentos licitatórios permite identificar a celeridade ou não dos processos e realizar possíveis ajustes.	Tempo de tramitação dos procedimentos licitatórios em certo período / procedimentos licitatórios no período.
Índice de execução orçamentária.	O percentual de execução orçamentária em relação ao orçamento aprovado na Lei Orçamentária Anual (LOA), acrescidos dos créditos suplementares.	Identificar o quanto a CMP/RN está executando o previsto para o orçamento.	$(\text{Valor executado liquidado} / \text{valor total fixado}) \times 100.$
Índice de execução orçamentária para a manutenção da CMP/RN.	O índice de execução orçamentária para a manutenção da CMP/RN.	Identificar se o previsto para ser gasto com manutenção está sendo utilizado durante o exercício.	$(\text{Somatório das despesas realizadas com manutenção e funcionamento} / \text{somatório das despesas fixadas}) \times 100.$
Índice de recursos para projetos de modernização da CMP/RN.	O grau de execução do orçamento de capital da CMP.	Permite verificar se a CMP/RN está executando o previsto em relação a adquirir bens de capital para a instituição, permitindo modernizar a Casa.	$(\text{Somatório das despesas de capital liquidadas} / \text{somatório das despesas de capital fixadas}) \times 100.$

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o processo do planejamento estratégico na Câmara Municipal de Parnamirim, foi possível identificar forças e fraquezas, como também analisar os desafios e oportunidades do ambiente externo, contando com a participação dos nossos servidores, fato que permitiu uma ótica ampliada e diversa sobre nossa realidade.

A partir desses estudos, foi possível construir este Plano Estratégico que permitirá embasar nossa tomada de decisão, auxiliando na construção dos planos, na execução e atendimento das metas. Delinear esse processo é importante para que a instituição consiga alinhar seus esforços em prol de objetivos traçados, utilizando racionalmente os recursos disponíveis.

A execução do Plano Estratégico da CMP/RN já se encontra em andamento e algumas ações já foram realizadas com o intuito de atender aos objetivos estratégicos delimitados como prioritários para a atual gestão. São muitos desafios a enfrentar e com o Plano Estratégico será possível dar continuidade nas ações em prol da melhoria da CMP/RN, independente de mudanças de gestão.

Esse foi o primeiro passo para a construção da Câmara de Vereadores para o futuro, mais eficiente e eficaz, atentando aos desafios do momento e preconizando o desenvolvimento sustentável do município de Parnamirim/RN.

REFERÊNCIAS

BRYSON, J. M. The future of Public and Nonprofit Strategic Planning in the United States. *Public Administration Review*, v. 70, n. 1, p. 255-267, dez., 2010.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. *A estratégia em ação: balanced scorecard*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=XQ-EIA_H-JWYC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 10 ago. 2022.

PARNAMIRIM. *Plano Estratégico 2020/2030*. Parnamirim/RN: Prefeitura Municipal, 2020.



CÂMARA MUNICIPAL DE
PARNAMIRIM
A CASA DO POVO

Acompanhe o **nosso trabalho por Parnamirim**

 Visite nosso site
www.parnamirim.mn.leg.br

 [/camaramunicipaldeparnamirim](https://www.facebook.com/camaramunicipaldeparnamirim)

 [/camaraparnamirim](https://www.instagram.com/camaraparnamirim)

 [/camaramunicipaldeparnamirim](https://www.youtube.com/camaramunicipaldeparnamirim)