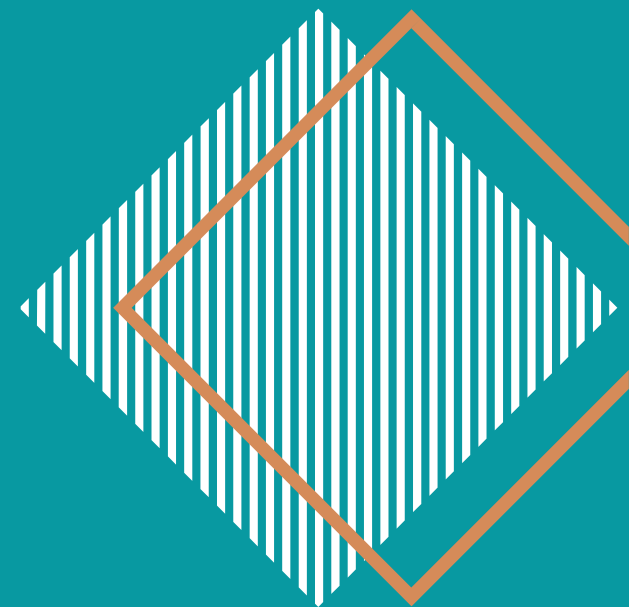


CÂMARA MUNICIPAL DE
Manaus

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2023 - 2027

MANAUS – AMAZONAS 2023



COMPOSIÇÃO DA MESA DIRETORA

18ª Legislatura

MESA DIRETORA

Vereador Caio André Pinheiro de
Oliveira

Presidente da Câmara

Vereadora Yomara Jesuína Lins
Rodrigues

1º Vice-presidente

Vereador Everton Assis dos Santos

2º Vice-presidente

Vereador Lissandro Breval Santiago

3º Vice-presidente

Vereador João Carlos dos Santos
Mello

Secretário-Geral

Vereadora Carmem Glória Almeida
Carratte

1º Secretário

Vereador Jaildo de Oliveira Silva

2º Secretário

Vereador Ivo Santos da Silva Neto

3º Secretário

Vereador Francisco Carpegiane Veras
de Carvalho

Ouvidor

Vereador Rosivaldo Oliveira Cordovil

Corregedor

VEREADORES

18ª Legislatura

Allan Campelo da Silva
Allonso Oliveira de Souza
Antônio de Almeida Peixoto Filho
Caio André Pinheiro de Oliveira
Carmem Glória Almeida Carrate
Cícero Custódio da Silva
Daniel Amaral de Vasconcelos
David Valente Reis
Diego Roberto Afonso
Dione Carvalho dos Santos
Eduardo Assunção Alfaia
Elan Martins de Alencar
Elissandro Amorim Bessa
Everton Assis dos Santos
Francisco Carpegiane Veras de Andrade
François Vieira da Silva Matos
Gilmar de Oliveira Nascimento
Ivo Santos da Silva Neto
Jaildo de Oliveira Silva
Jander de Melo Lobato
João Carlos dos Santos Mello
João Kennedy de Lima Marques

Joelson Sales Silva
Lissandro Breval Santiago
Luis Augusto Mitoso Júnior
Manoel Eduardo dos Santos Assis
Marcel Alexandre da Silva
Marcelo Augusto da Eira Correa
Maria Jacqueline Coelho Pinheiro
Márcio José Maia Tavares
Raiff Matos Silva Vasconelos
Roberto Sabino Rodrigues
Robson da Silva Teixeira
Rodrigo Guedes Oliveira de Araújo
Rosinaldo Ferreira da Silva
Rosivaldo Oliveira Cordovil
Samuel da Costa Monteiro
Thaysa Lippy Silva de Souza
Wallace Fernandes Oliveira
William Robert Lauschner
Yomara Jesuína Lins Rodrigues

DIRETORIAS

18ª Legislatura

Diretoria Geral - DIGER

Diretor: Henry Walber Dantas Vieira

Diretoria de Orçamento e Finanças - DIOF

Diretor: Bruno Mota Dantas

Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação - DGTI

Diretor: Zuleinilson Portela da Silva

Diretoria de Infraestrutura – DINFE

Diretor: Kleber de Oliveira Pessoa

Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas- DAGP

Diretora: Mirela Furtado de Carvalho

Diretoria de Projetos Especiais - DIPE

Diretor: André Lima Galvão

Controladoria Geral - CG

Controladora: Verônica da Silva e Silva

Diretoria de Comunicação - DICOM

Diretor: Mário Paulo Alves Marinho

Diretoria de Cerimonial - DICER

Diretora: Ieda Frota Gomes

Diretoria Legislativa - DL

Diretora: Evelina Santana da Camara

Diretoria da Escola do Legislativo - DIEL

Diretor: Maurício Brilhante de Mendonça

Diretoria de Saúde - DISAU

Diretora: Roberta Tapajós Folhadela Salam

Diretoria de Contabilidade - DICONT

Diretora: Juliana Fernandes de Oliveira

Procuradoria Geral - PROG

Procurador Geral: Roberto Tatsuo Nakajima F. Neto

Comissão Permanente de Licitação - CPL

Presidente: Leandro Menezes dos Santos

GRUPO TÉCNICO

18ª Legislatura

Aleksandro Gomes Machado

Ana Lúcia Maciel Lopes

Camila Bertolini de Paiva

Célio Eduardo Simas Teixeira

Eli Camilo Custódio

Fabiana Pacífico Seabra

Izabel Christina de Souza Maquiné

Jay Madson da Silva e Silva

Leorides Magalhães Lima

Valério Ladeira Lunière

PALAVRA DO PRESIDENTE

Em 2001 entrei na Câmara Municipal pela primeira vez como assessor parlamentar. Naquela época a CMM funcionava em um prédio antigo no centro da cidade, as salas eram apertadas e não tinha muita estrutura pra atender a população.

De lá pra cá tivemos grandes avanços, mudamos pra uma estrutura maior, aumentamos o número de parlamentares e automaticamente o número de servidores. Tudo isso foi fruto de um planejamento visando melhorar e reestruturar a CMM, para melhor atender a população.

Hoje, como Vereador Presidente, ocupando o mais alto cargo da instituição, acredito que precisamos e podemos melhora-la ainda mais.

Para isso precisamos traçar metas para chegarmos ao nosso objetivo final que é fazer a Câmara ser reconhecida como Casa Legislativa de excelência, com participação direta da população, forte imagem institucional e servidores tecnicamente capacitados.

Para isso, utilizamos o planejamento estratégico, que é um processo no qual analisamos os cenários, definimos as metas a serem atingidas e as ações que serão realizadas para chegarmos onde se deseja. O planejamento estratégico para o período 2023 – 2027, a ser executado por esta e por futuras gestões, preza pela adoção de procedimentos cada vez mais pautados na ética, transparência e eficiência nos trabalhos da Câmara Municipal de Manaus.

Um dos principais objetivos é facilitar a comunicação com o cidadão, aproximando a população das atividades desempenhadas pelos parlamentares desta Casa Legislativa, sempre prezando pela ampla divulgação dos serviços e ações desenvolvidas pelos vereadores.

Destaca-se a necessidade de realização de concurso público a partir de 2024, como forma de renovar o quadro de servidores, possibilitando a aposentadoria dos profissionais estatutários da casa.

A continuidade do trabalho realizado pela Escola do Legislativo – Vereadora Léa Alencar Antony, com

a ampliação da oferta de cursos e vagas gratuitas à população, que é fundamental para disseminar e fortalecer o conhecimento acerca de áreas importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional dos cidadãos.

É imprescindível, também, aprimorar os sistemas de gestão, modernizar e reestruturar processos, simplificando o fluxo de trabalho e permitindo resultados mais rápidos e favoráveis à sociedade manauara, bem como aprimorar e manter o Sistema de Gestão da Qualidade – ISSO 9001 e o Sistema de Gestão Ambiental – ISSO 14001 e demais ações de sustentabilidade.

Por fim, aproximar ainda mais a sociedade manauara ao Parlamento Municipal com projetos como a Câmara Itinerante, que leva a CMM pra dentro das comunidades, podendo, assim, ouvir de perto os anseios da sociedade.

Desta forma, conto com a esforço e dedicação de todos os servidores e colaboradores para que possamos concretizar o que consta no nosso planejamento estratégico e juntos levar a CMM ao mais alto nível de credibilidade da população manauara.

CAIO ANDRÉ PINHEIRO DE OLIVEIRA
Presidente da Câmara Municipal de Manaus

SUMÁRIO

1.	O PLANEJAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	9
2.	O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	12
3.	OBJETIVOS	18
4.	MISSÃO	19
5.	VISÃO	19
6.	VALORES INSTITUCIONAIS	19
7.	CONCEITO DE SWOT	20
8.	ANÁLISE DE SWOT	23
9.	MAPA ESTRATÉGICO	33
10.	TEMA 1: RECURSOS	34
10.01	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 01:	35
10.02	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 02:	39
11.	TEMA 2: PESSOAS	43
11.01	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 03:	44
11.02	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 04:	48
12.	TEMA 3: GESTÃO	55
12.01	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 05:	56
12.02	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 06:	60
12.03	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 07:	64
13.	TEMA 4: SOCIEDADE	68
13.01	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 08:	69
13.02	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 09:	72

1. O PLANEJAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O Administrador e as Instituições Públicas devem saber lidar com diferentes tipos de planos. Estes podem incluir períodos de longo a curto prazo, envolver a organização inteira, uma divisão ou departamento ou ainda uma tarefa.

O planejamento é uma função administrativa que se distribui entre todos os níveis organizacionais, inclusive as suas atividades finalísticas. Assim, essa ferramenta envolve uma volumosa parcela da atividade organizacional.

Com isso, o nível institucional elabora genericamente o planejamento estratégico, o nível intermediário segue-o com planos táticos e o nível operacional traça detalhadamente os planos operacionais. Cada qual dentro de sua área de competência e em uníssono com os objetivos globais da organização.

O planejamento impõe racionalidade e proporciona o rumo às ações da organização. Além disso, estabelece coordenação e integração de suas várias unidades, que proporcionam a harmonia e sinergia da organização no caminho em direção aos seus objetivos principais.



<p>NÍVEL INSTITUCIONAL</p>	<p>Planejamento Estratégico: Mapeamento ambiental e avaliação das forças e limitações da organização</p>	<p><i>Envolve toda a organização Direcionado ao longo prazo Focalizando o futuro e o destino Ação global</i></p>
<p>NÍVEL INTERMEDIÁRIO</p>	<p>Planejamento Tático: Tradução e interpretação das decisões estratégicas em planos concretos ao nível departamental</p>	<p><i>Envolve cada departamento Direcionado ao médio prazo Focalizando a ação de transição Ação departamental</i></p>
<p>NÍVEL OPERACIONAL</p>	<p>Planos Operacionais: Desdobramentos dos planos táticos de cada departamento em planos operacionais para cada tarefa</p>	<p><i>Envolve cada tarefa/atividade Direcionada a curto prazo Focalizada no imediato/presente Ação específica e pontual</i></p>



Os planos podem abranger diferentes horizontes de tempo.

Os planos de curto prazo cobrem um ano ou menos, os planos intermediários dois anos e os planos de longo prazo abrangem cinco ou mais anos.

Logo, os objetivos do planejamento devem ser mais específicos no curto prazo e mais abertos no longo prazo. Com isso, as organizações precisam de planos para todas as extensões de tempo.

Por isso o nível institucional está mais voltado para planos de longo prazo que atinjam a organização inteira para proporcionar aos demais administradores um senso de direção para o futuro.



2. O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O planejamento estratégico foi estipulado pela Resolução N. 153, de 4 de abril de 2022 que INSTITUI, no âmbito da Câmara Municipal de Manaus, o Planejamento Estratégico 2023 a 2027 e dá outras providências, nela fica estabelecido os seguintes conceitos:

▶ **Planejamento Estratégico:** metodologia gerencial que permite estabelecer a direção a ser seguida pela Câmara Municipal de Manaus, compreendendo as diretrizes e interações que relacionam o presente com o futuro, considerando as condições do ambiente externo e interno.

▶ **Gestão Estratégica:** processo de gestão que compreende todas as etapas necessárias para obtenção dos resultados esperados do Planejamento Estratégico da Câmara Municipal de Manaus, cuja estrutura possui quatro passos a serem seguidos:

- a) **Orientação:** contempla as diretrizes superiores – políticas e propósitos organizacionais (visão de futuro, missão e valores);
- b) **Diagnóstico:** contempla a análise dos ambientes (interno e externo), análise das estratégias atuais e levantamento de riscos corporativos;
- c) **Direção:** compreende a fase de formulação de estratégias estabelecimento de objetivos e metas;
- d) **Operação:** compreender a elaboração do plano de ação, controle e monitoramento;



► **Missão:** refere-se ao propósito da instituição. É uma descrição precisa do que a organização faz e o negócio no qual está inserida. É a finalidade da existência de uma organização. É aquilo que define o significado dessa existência.

A missão da organização liga-se diretamente aos seus objetivos institucionais e aos motivos pelos quais foi criada e representa a sua razão de ser.

► **Visão de Futuro:** é o objetivo maior da organização. É aquilo que a organização espera ser em um determinado espaço de tempo. Define o que se pretende alcançar ou ser no futuro, buscando refletir o atendimento das necessidades das partes interessadas.

A visão é um plano que descreve o que a organização quer realizar objetivamente nos próximos anos de sua existência.

► **Valores Institucionais:** são princípios ou crenças que servem de guia ou critério para os comportamentos, atitudes e decisões de todo e qualquer servidor, que, no exercício das suas responsabilidades e na busca dos seus objetivos, esteja executando a missão na direção da visão.

► **Objetivos Estratégicos:** são objetivos definidos por perspectiva estratégica, que irão direcionar a definição de programas e a priorização das ações e dos recursos para o cumprimento dos objetivos, possibilitando o alinhamento dos departamentos com a estratégia.

► **Gerenciamento de Riscos Corporativos:** atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos corporativos.



- ▶ **Programa:** instrumento de organização da ação governamental, visando à concretização dos objetivos estratégicos pretendidos, sendo mensurado por indicadores de desempenho.
- ▶ **Plano de Ação:** é o instrumento de programação que contribui para atender ao objetivo de um programa, desdobrando-se em projeto, atividade ou operação especial que, por sua vez, são conceitos orçamentários estabelecidos na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA de cada exercício.
- ▶ **Meta:** resultado a ser alcançado, constituindo-se de três partes: objetivo (direção), valor (quantificação) e prazo (tempo).
- ▶ **Indicador de Desempenho:** instrumento capaz de medir o desempenho de um programa, devendo ser passível de aferição, coerente com o objetivo do programa e sensível à contribuição das principais ações e ser mensurável em tempo oportuno.
- ▶ **Alta Direção:** Presidente da Câmara, Mesa Diretora e o Diretor Geral.



3. OBJETIVOS

Os objetivos do planejamento estratégico são:

- Consolidar o ambiente político-institucional de excelência, baseado na gestão pública democrática, participativa, transparente e eficiente;
- Elevar o nível de maturidade em sistemas de gestão para contribuir com a implementação das diretrizes superiores, alinhando a estrutura organizacional com as estratégicas da Casa Legislativa;
- Buscar maior compreensão dos servidores quanto à essencialidade do sistema de gestão como ferramenta de suporte para o cumprimento dos objetivos e metas organizacionais e capacitá-los tecnicamente para o gerenciamento da rotina do dia a dia;
- Promover a sustentabilidade ambiental, resultante da boa capacidade de prevenção, por meio do monitoramento, controle e medições ambientais e atendimento às legislações; e
- Propiciar um ambiente organizacional que estimule o comprometimento, a convivência saudável e maior interação entre as pessoas.



Representar os anseios da população garantindo o exercício da democracia, com processos tecnológicos simplificados, respeito ao meio ambiente, custos reduzidos e maturidade em gestão.



Ser reconhecida como Casa Legislativa de excelência e participação direta da população, com forte imagem institucional e servidores tecnicamente capacitados

Legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, melhoria contínua e responsabilidade socioambiental.



7. CONCEITO DE SWOT

O critério utilizado para a análise foi o da matriz de **SWOT**, cuja eficiência tem sido demonstrada em ampla literatura da área da administração.

O nome vem das iniciais das palavras em inglês *STRENGTHS* (**Forças**), *WEAKNESSES* (**Fraquezas**), *OPPORTUNITIES* (**Oportunidades**) e *THREATS* (**Ameaças**).

Para desenvolvimento das análises de ambientes, vários instrumentos podem ser utilizados, como reuniões com a equipe, entrevistas estruturadas com os gestores estratégicos e alta administração, grupos focais e outros.



FORÇAS



São as vantagens que o órgão possui em relação aos concorrentes. Seus diferenciais competitivos.

FRAQUEZAS



São pontos que podem prejudicar e/ou interferir negativamente no andamento do órgão.

OPORTUNIDADES



Nada mais são do que forças externas que impactam positivamente o órgão.

AMEAÇAS



São o contrário das oportunidades: forças externas que influenciam negativamente o órgão.



▶ FATORES INTERNOS

Na terminologia da análise de SWOT, o ambiente interno é tratado como pontos fortes e fracos da instituição.

O ponto forte é o fator positivo que permite atingir com mais facilidade os objetivos estratégicos. Por outro lado, os pontos fracos são desvantagens na busca de realizar os seus objetivos, algo que falta ou esteja em escassez ou que não desempenha ainda satisfatoriamente.

▶ FATORES EXTERNOS

A análise de fatores externos é a compressão e a busca de dados sobre as condições do ambiente em que a Câmara Municipal de Manaus está inserida, procurando identificar as oportunidades e as ameaças a ela.

Oportunidades e ameaças são situações externas, atuais ou previsíveis no futuro, que podem vir a alterar positivamente ou negativamente o alcance dos objetivos organizacionais.

Essa análise se beneficia da identificação dos pontos fortes e fracos, pois as melhores oportunidades são as que permitem utilizar os pontos fortes institucionais em seu favor.



8. ANÁLISE DE SWOT

O processo dos dados obtidos com a pesquisa interna, análise do relatório de transição entre o Planejamento Estratégico 2017-2021, análise do dimensionamento orçamentário previsto no Plano Plurianual – PPA, coordenação dos trabalhos com a equipe ampla e devidamente designada como o Conselho de Gestão de diversas áreas da Câmara Municipal de Manaus – CMM.

O trabalho de construção se iniciou com a publicação da resolução que instituiu, no âmbito da Câmara Municipal de Manaus, o Planejamento Estratégico 2023 a 2027 e dá outras providências.

Ato contínuo, ao longo de semanas, com estudos realizados compreendendo as demandas futuras apontadas pelo questionário de pesquisa do clima organizacional, bem como a tabulação das informações e o relatório que subsidiou a construção das temáticas e objetivos estratégicos.



AS TEMÁTICAS:

- ▶ Recursos;
- ▶ Pessoas;
- ▶ Gestão; e
- ▶ Sociedade.

Logo, por meio da entrevista com os diretores, foi elaborado a matriz de SWOT com os seguintes apontamentos:

PONTOS FORTES INTERNOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE MANAUS - CMM

▶ Recursos

Orçamento equilibrado e com os repasses do duodécimo pontual;

Alta execução orçamentária com os objetivos estratégicos, táticos e operacionais;

Infraestrutura mobiliária nova;

Infraestrutura imóvel em boas condições.



▶ **Pessoas**

Servidores capacitados;

Bom relacionamento interprofissional;

Comprometimento das equipes com as atribuições.

▶ **Gestão**

Processo administrativo e legislativo eletrônico;

Oportunidades de qualificação;

Manutenção do Sistema de Gestão Integrada, pautado na certificação ISO 9001-2015 e 14001-2015;

Pontualidade no pagamento dos servidores e fornecedores;

Salários e benefícios;

Limpeza e segurança.

▶ **Sociedade**

Serviços de atendimento ao público (primeiro atendimento de qualidade, identificação visual, orientação legislativa, jurídica e administrativa)

Proteção aos dados das pessoas físicas em conformidade com a Lei da LGPD;



Lisura nos procedimentos legislativos;

Comunicação com a sociedade por meio dos canais de TV, rádio, redes sociais e a Ouvidoria;

Possibilidade de elaborar leis e fiscalizar o Poder Executivo em conformidade com os anseios da sociedade.

PONTOS FRACOS INTERNOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE MANAUS – CMM

Recursos

Equipamento de TI e eletrônicos com necessidade de atualização;

Estrutura predial com a necessidade de expansão;

Pessoas

Servidores com demanda de maior capacitação da forma continuada focado no processo de gestão por competência;

Necessidade de realizar novo concurso público em virtude do aumento da demanda de trabalho e que os servidores efetivos estão próximos da aposentadoria;

Melhor os relacionamentos interpessoais;

Serviços terceirizados demandando maior qualificação.



Gestão

Aumentar o amadurecimento e aderência ao planejamento institucional;
Aplicar regras e procedimentos internos, através do mapeamento de processos;
Adaptar para aplicação da Nova Lei de Licitações e Contratos;
Elaborar os planos táticos e operacionais com metas plausíveis;
Aumentar a sustentabilidade ambiental nos processos internos e externos.

Sociedade

Ações, serviços, projetos, leis, processos com maior divulgação e melhoria da imagem institucional;
Descrença no sistema político;
Demanda por maior eficiência na prestação de serviços;
Aumentar as ações junto ao Poder Executivo;
Necessidade de visibilidade para atender os interesses da sociedade.



OPORTUNIDADES EXTERNAS QUE PODEM AUXILIAR A CÂMARA MUNICIPAL DE MANAUS – CMM

➤ Recursos

Busca por recursos financeiros por meio de convênios junto ao Governo Federal.

➤ Pessoas

Não foi identificado indicadores externos para esse tema.

➤ Gestão

Aproveitamento das ferramentas virtuais aplicadas no planejamento, gestão, controle e monitoramento, especialmente aplicadas ao trabalho remoto;

Aproveitamento das experiências no período pandêmico para amadurecer o processo de trabalho remoto;

Promover a integração entre outros órgãos públicos, poderes, associações, entidades representantes e sociedade civil organizada.

➤ Sociedade

Demanda da sociedade por serviços;

Demanda da sociedade por transparência e comunicação com a Câmara Municipal de Manaus;

Expectativa dos cidadãos de fazer parte das discussões políticas.



AMEAÇAS EXTERNAS QUE PODEM PREJUDICAR A CÂMARA MUNICIPAL DE MANAUS - CMM

► Recursos

Ameaça à segurança digital;
Acidentes naturais.

► Pessoas

Visão deturpada da sociedade em relação aos servidores públicos.

► Gestão

Disseminação de informações falsas (fake news);
Fornecedores com preços altos em relação à qualidade baixa no fornecimento de bens e prestação de serviços.

► Sociedade

Violência externa;
Visão deturpada em relação aos parlamentares e à Câmara;
Falta de interesse da população em participação em relação ao processo legislativo na Câmara;
Cultura discriminatória em prejuízo as minorias;
Descrença no sistema político.



MAPA ESTRATÉGICO 2023 - 2027

VISÃO

Ser reconhecida como Casa Legislativa de excelência e participação direta da população, com forte imagem institucional e servidores tecnicamente capacitados.

MISSÃO

Representar os anseios da população garantindo o exercício da democracia, com processos tecnológicos simplificados, respeito ao meio ambiente, custos reduzidos e maturidade em gestão.

SOCIEDADE

OE 08

Fortalecer a atuação interinstitucional e melhoria da imagem institucional da Câmara Municipal de Manaus para garantir os direitos dos cidadãos

OE 09

Promover a disseminação das informações, de forma padronizada e sistêmica em resposta uma solicitação externa.

GESTÃO

OE 05

Estimular a desburocratização nos processos internos da Câmara Municipal de Manaus – CMM.

OE 06

Aprimorar a governança e manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade – ISO 9001, Sistema de Gestão Ambiental – ISO 14001.

OE 07

Aprimorar o Gestão Sustentável e manutenção do Sistema de Gestão Ambiental – ISO 14001.

PESSOAS

OE 03

Aperfeiçoar políticas e práticas de gestão de pessoas

OE 04

Treinamento, capacitação e desenvolvimento com vistas a possibilitar a formação e o desenvolvimento profissional e a gestão por competência dos vereadores, gestores e servidores.

RECURSOS

OE 01

Aprimorar sistemas de gestão de planejamento, orçamento e finanças no Poder Legislativo Municipal

OE 02

Garantir infraestrutura adequada ao funcionamento da Câmara Municipal de Manaus – CMM

VALORES INSTITUCIONAIS

Legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, melhoria contínua e responsabilidade socioambiental.

10. TEMA 1: RECURSOS

Garantia e disponibilidade de recursos orçamentários, financeiros e infraestrutura para a implementação de projetos e programas estratégicos e para o regular funcionamento da Câmara Municipal de Manaus, no que couber, com observância aos princípios da economicidade e da eficiência.

Refere-se ao desenvolvimento de diretrizes, princípios para promover a adequação e a modernização das instalações (espaço físico, tecnológico, mobiliário, climatização, higiene, limpeza, etc.) para assegurar o pleno desenvolvimento das atividades de finalísticas e administrativo.

Desenvolver ações para aprimorar o planejamento e a execução orçamentária e financeira nos órgãos do Poder Legislativo Municipal, com o objetivo de buscar maior eficiência na gestão dos recursos, englobando expedição e revisão de normativos, ferramentas informatizadas, aperfeiçoamento de processos de trabalho, tratamento das informações e elaboração de diagnóstico.



10.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 01:

Aprimorar sistemas de gestão de planejamento, orçamento e finanças no Poder Legislativo Municipal

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicar: Índice de execução orçamentaria anual

Meta: Executar pelo menos 95% do orçamento anual aprovado pela Lei Orçamentária Anual – LOA, bem como as suplementações ou supressões de créditos, se houver.

Fórmula: Índice de execução orçamentaria anual = $(\text{Execução orçamentária} / \text{Orçamento aprovado na Lei Orçamentaria Anual} + \text{Suplementação ou Supressões de Créditos}) * 100$



► MEDIÇÃO

Anual

► RESPONSÁVEIS

Diretoria Geral

Diretoria de Orçamento e Finanças

Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas

Comissão Permanente de Licitação

► CESTA DE INICIATIVAS

Observância, acompanhamento e vincular as propostas e iniciativas aos instrumentos basilares orçamentários, tais como: Plano Plurianual – PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA;

Aderência das compras e contratações em conformidade ao Planejamento Estratégico e o Plano de Gestão;

Otimizar os gastos de recursos orçamentários e financeiros.



PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Plano de Gestão;

Plano Anual de Compras e Contratações, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21.

Plano Anual de Obras, Serviços de Engenharia, Manutenção, Arquitetônico e Urbanístico;

Plano de Gestão Patrimonial e de Bens de Consumo, em conformidade com a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21.

Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21.

Pesquisa Anual de Clima Organizacional;

Gestão por Competência, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21.

Política institucionais de Gestão de Pessoas.



TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
01	Índice _____ de execução orçamentaria anual	Executar pelo menos 95% do orçamento anual aprovado pela Lei Orçamentária Anual – LOA, bem como as suplementações de créditos, se houver					Diretor-Geral Diretor de Orçamento e Finanças Presidente da CPL	Anual
		95%	95%	95%	95%	95%		
FÓRMULA		Índice de execução orçamentaria anual = (Execução orçamentária / Orçamento aprovado na Lei Orçamentaria Anual + Suplementação ou Supressões de Créditos)*100						
DESCRIÇÃO:		Mede o percentual de execução orçamentária, em conformidade com as exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal.						



10.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 02:

Garantir infraestrutura adequada ao funcionamento da Câmara Municipal de Manaus – CMM

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Satisfação dos usuários com a estrutura física da Câmara Municipal de Manaus

Meta: Alcançar nota média de 70%, ano a ano, até 2027

Fórmula: (Somatório das notas dos usuários/total de usuários que responderam a pesquisa)*100



➤ **MEDIÇÃO**

Anual

➤ **RESPONSÁVEIS**

Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas;
Diretoria de Gestão [dee](#) Tecnologia da Informação;
Diretoria de Infraestrutura;
Diretoria de Comunicação;
Diretoria de Contabilidade.

➤ **CESTA DE INICIATIVAS**

Realizar a reforma na parte elétrica, telhado, refeitório, banheiros, do piso tátil, com a retiradas de barreiras, adequação de equipamentos e orientação tátil, promovendo a acessibilidade a todos os públicos em todos os âmbitos;

Elaborar projetos de comunicação visual, inclusive com o mapa informativo na entrada, facilitando o acesso aos visitantes;

Realizar o levantamento patrimonial periódico de todos os bens patrimoniais de todos os setores, verificando o estado de conservação, qualidade e quantificando o que for necessário para ser adquirido, sugerindo a inclusão no Plano Anual de Compras e Contratações;

Ampliar a estrutura [das Diretorias](#) ~~de~~ [Setor](#) de Gestão de Tecnologia da Informação e [Diretoria de Comunicação](#).

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Plano Anual de Compras e Contratações, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;
Plano Anual de Obras, Serviços de Engenharia, Manutenção, Arquitetônico e Urbanístico;
Plano de Gestão Patrimonial e de Bens de Consumo, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;
Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;
Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;
Plano Estratégico de Cibersegurança, com implementação e manutenção de tecnologias que fortaleçam a privacidade dos dados dos servidores, os dados institucionais e manutenção da Lei de Proteção de Dados (LGPD), em conformidade com a Lei n.º 12.709/18;
Políticas e diretrizes institucionais de Gestão de Pessoas, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;
Pesquisa Anual de Clima Organizacional;
Plano de Gestão de Pessoas.

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
02	Satisfação dos usuários com a estrutura física <u>da</u> <u>da</u> Câmara Municipal de Manaus	Alcançar nota média de 70%, ano a ano, até 2026					Diretoria de Administração e Gestão de Pessoas; Diretoria de Gestão e Tecnologia da Informação; Diretoria de Infraestrutura; Diretoria de Comunicação; Diretoria de Contabilidade.	Anual
		70%	70%	70%	70%	70%		
FÓRMULA		(Somatório das notas dos usuários/total de usuários que responderam a pesquisa)*100						
DESCRIÇÃO:		Avalia a qualidade e adequação da infraestrutura física da Câmara Municipal de Manaus - CMM segundo os usuários.						

11. TEMA 2: PESSOAS

Gestão da cultura e do clima organizacionais; formação, desenvolvimento e aprimoramento de competências gerenciais e técnicas de servidores; estudos relacionados à modernização das carreiras; ações de valorização de servidores; humanização das relações de trabalho; promoção da qualidade de vida no trabalho.

11.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 03:

Aperfeiçoar políticas e práticas de gestão de pessoas

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Índice de satisfação do servidor com as políticas de gestão de pessoas realizadas

Meta: Aumentar 5% ao ano a satisfação com a qualidade da política de gestão de pessoas

Fórmula: $(\text{Somatório das notas dos participantes da pesquisa do clima organizacional} / \text{total de participantes}) * 100$

➤ **MEDIÇÃO**

Anual

➤ **RESPONSÁVEIS**

Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas

➤ **CESTA DE INICIATIVAS**

Revisar o plano de carreiras dos servidores, observando as atribuições dos cargos, criação, extinção, exclusão, carga horária, salários, com participação entre os servidores efetivos e comissionados.

Realização de concurso público;

Realizar o dimensionamento da força de trabalho;

Melhoria na qualidade dos procedimentos de contratação de empresas terceirizadas voltadas para as políticas e diretrizes institucionais de gestão de pessoas.

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Políticas e Diretrizes Institucionais de Gestão de Pessoas;
Plano de Gestão de Pessoas;
Plano Anual de Treinamentos, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21.
Plano de Aposentadoria Incentivada;
Pesquisa Anual de Clima Organizacional;
Plano de Benefícios aos Vereadores e Servidores;
Plano de Saúde e Qualidade de Vida;
Plano de Cargos e Carreira dos Servidores.

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	META					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
03	Índice de satisfação do servidor com as políticas de gestão de pessoas realizadas	Aumentar 5% ao ano a satisfação com a qualidade da política de gestão de pessoas					Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas	Anual
		30%	35%	40%	45%	50%		
FÓRMULA		(Somatório das notas dos participantes da pesquisa do clima organizacional/total de participantes)*100						

11.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 04:

Treinamento, capacitação e desenvolvimento com vistas a possibilitar a formação e o desenvolvimento profissional e a gestão por competência dos vereadores, gestores e servidores.

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicadores:

Índice de Capacitação dos Servidores;

Índice de Capacitação dos gestores do Poder Legislativo em capacitações estratégicas e gerenciais.

Índice de Capacitação dos Vereadores nas Competências Estratégicas e Parlamentares;

Meta:

Capacitar 50% dos servidores em no mínimo 8 horas no ano, até 2027;

Capacitar 15% dos gestores em no mínimo 8 horas no ano, até 2027;

Capacitar 5% dos vereadores em no mínimo 8 horas no ano, até 2027.

Fórmulas:

$(N^{\circ} \text{ de servidores da CMM capacitados em no mínimo 8 horas}) / (N^{\circ} \text{ total de servidores que trabalharam na CMM no ano}) * 100$

$(N^{\circ} \text{ de gestores da CMM capacitados em no mínimo 8 horas}) / (N^{\circ} \text{ total de gestores que trabalharam na CMM no ano}) * 100$

$(N^{\circ} \text{ de vereadores da CMM capacitados em no mínimo 8 horas}) / (N^{\circ} \text{ total de vereadores da CMM no ano}) * 100$

► MEDIÇÃO

Anual

► RESPONSÁVEIS

Diretoria da Escola do Legislativo

► CESTA DE INICIATIVAS

Detalhar o plano anual de treinamento separadamente para os vereadores, gestores e ~~os~~ servidores;
Definir políticas e diretrizes institucionais visando a capacitação introdutória no ato do ingresso no quadro da Câmara Municipal, assim como capacitações contínuas em conformidade com as competências exigidas para o cargo que ocupa;

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Políticas e Diretrizes Institucionais de Gestão de Pessoas;
Plano de Gestão de Pessoas;
Plano Anual de Treinamentos, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;
Pesquisa Anual de Clima Organizacional;

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
							Anual_	

04	Índice _____ de Capacitação dos Servidores;	Capacitar 50% dos servidores em no mínimo 8 horas no ano, até 2027;	Diretoria _____ da _____ Escola _____ do Legislativo			
		10%	20%	30%	40%	50%
FÓRMULA		(Nº de servidores da CMM capacitados em no mínimo 8 horas)/(Nº total de servidores que trabalharam na CMM no ano)*100				
DESCRIÇÃO: Avalia a adesão ao programa de capacitação continuada da CMM						

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
05	Índice de Capacitação dos gestores do Poder Legislativo em capacitações estratégicas e gerenciais.	Capacitar 15% dos gestores em no mínimo 8 horas no ano, até 2027;					Diretoria da Escola do Legislativo	Anual
		5%	7%	10%	12%	15%		
FÓRMULA		(Nº de gestores da CMM capacitados em no mínimo 8 horas)/(Nº total de gestores que trabalharam na CMM no ano)*100						

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
06	Índice de Capacitação dos Vereadores nas Competências Estratégicas e Parlamentares;	Capacitar 5% dos vereadores em no mínimo 8 horas no ano, até 2027.					Diretoria da Escola do Legislativo	Anual
		5%	5%	5%	5%	5%		
FÓRMULA		(Nº de vereadores da CMM capacitados em no mínimo 8 horas)/(Nº total de vereadores da CMM no ano)*100						

12. TEMA 3: GESTÃO

Desenvolvimento de ações que promovam a inovação nos processos de trabalho, com vistas à simplificação dos procedimentos, e o uso de formas flexíveis de gestão, observadas a celeridade, a transparência, a segurança, o trabalho colaborativo e a garantia da Infraestrutura adequada ao funcionamento do órgão.

Esta temática visa propor e adotar iniciativas que promovam simplificação e desburocratização nos processos que suportam as atividades do Poder Legislativo, com vistas à maior eficiência e qualidade dos serviços prestados à sociedade manauara.

Assim como, também visa o desenvolvimento de cultura institucional que inclua aspectos de sustentabilidade e gestão ambiental nas atividades da CMM, em observância aos impactos sociais, ambientais e econômicos.

12.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 05:

Estimular a desburocratização nos processos internos da Câmara Municipal de Manaus - CMM

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Índice de melhorias implementadas em processos internos

Meta: Implementar 95% das melhorias estabelecidas, ano a ano, para os processos internos, até 2027

Fórmula: $(\text{Número de ações de melhorias implementadas em processos internos}) / (\text{Total de ações de melhorias planejadas em processos internos}) * 100$

➤ **MEDIÇÃO**

Anual

➤ **RESPONSÁVEIS**

Diretoria Geral

Diretoria Legislativa

Procuradoria Geral

Controladoria Geral

➤ **CESTA DE INICIATIVAS**

Criar grupos de trabalho internos, visando uma gestão participativa e o acompanhamento do plano estratégico, tático e operacional;

Rever os procedimentos internos e criar procedimento operacionais padrão – POP, com fluxogramas, especificando as rotinas de atividades desenvolvidas por cada setor, organização dos processos, desburocratização e sistematização de práticas internas;

Institucionalizar o comitê permanente de gerenciamento de riscos, com alternância de membros;
Realizar planos de transição contínuos a serem executados nas trocas da Mesa Diretora/Gestão.

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Programa de Mapeamento e Padronização dos Processos Institucional;
Plano Anual de Compras e Contratações, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
07	Índice de melhorias implementadas em processos internos	Implementar 95% das melhorias estabelecidas, ano a ano, para os processos internos, até 2027					Diretoria Geral Diretoria Legislativa Procuradoria Geral Controladoria Geral	Anual
		55%	65%	75%	85%	95%		
		(Número de ações de melhorias implementadas em processos internos)/(Total de ações de melhorias planejadas em processos internos)*100						
FÓRMULA								
<p>DESCRIÇÃO: Mede o percentual de ações de melhorias implementadas em processos internos, em relação às ações de melhorias planejadas. São considerados processos prioritários: Processos indicados pela Alta Administração; Processos apontados pela Controladoria Geral e Procuradoria Geral; Processos apontados pela Diretoria Legislativa; Atividades consideradas relevantes resultantes de mapeamento dos processos organizacionais e finalísticos.</p>								

12.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 06:

Aprimorar e manter o Sistema de Gestão da Qualidade – ISO 9001 e o Sistema de Gestão Ambiental – ISO 14001.

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicadores:

Índice da Gestão da Qualidade Integrada - ISO 9001;

Índice da Gestão da Ambiental - ISO 14001

Metas:

Manter a certificação ISO 9001;

Manter a certificação ISO 14001.

Fórmulas:

Revalidar a certificação ISO 9001;

Revalidar a certificação ISO 14001.

► MEDIÇÃO

Anual

► RESPONSÁVEIS

Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação

► CESTA DE INICIATIVAS

Promoção da transformação digital;

Aprimorar o atendimento ao usuário, aproximando o usuário por meio de participação e melhoria nas funcionalidades dos sistemas;

Inovar com a gestão participativa;

Ampliação da gestão de processos e qualidade;

Adoção de metodologia nacionais e internacionais de auditoria;

► MEDIÇÃO

Anual

► RESPONSÁVEIS

Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação

► CESTA DE INICIATIVAS

Incentivar a melhoria contínua na gestão ambiental;
Reduzir o consumo de água e energia elétrica;
Reduzir o descarte de resíduos gerais e educação para coleta seletiva;
Prevenção contra incêndio;
Encorajar a responsabilidade ambiental;
Reduzir o consumo de papel A4;
Reduzir o consumo de copos descartáveis.

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Sistema de Gestão Integrada;

Manual de Auditoria Interna;

Plano Anual de Auditoria;

Plano de Gerenciamento de Riscos.

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Programa Câmara Sustentável;

Plano de Logística Sustentável, em conformidade com a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Plano de Logística Reversa nas Compras e Contratações, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21;

Semana do Meio Ambiente.

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
08	Índice da Gestão da Qualidade Integrada - ISO 9001	Manter a certificação ISO 9001					Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação	Anual
		100%	100%	100%	100%	100%		
FÓRMULA		Revalidar a certificação ISO 9001						
<p>DESCRIÇÃO: Identifica, avalia Qualidade e acompanha a situação da Governança e Gestão de todo o sistema de procedimentos, instruções de trabalho e análise de riscos dos processos.</p>								

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
09	Índice da Gestão da Ambiental - ISO 14001	Manter a certificação ISO 14001					Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação Diretoria de Infraestrutura	Anual
		100%	100%	100%	100%	100%		
		Revalidar a certificação ISO 14001						
FÓRMULA		Revalidar a certificação ISO 14001						
DESCRIÇÃO: identifica, avalia e acompanha a situação da gestão sustentável e ambiental								

12.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 07:

Aprimorar os Sistema de Governança Corporativa e em conformidade a Lei Geral de Proteção de Dados.

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Índice de aderência de Governança e LGPD.

Meta: Atingir até 2027, 90% de aderência em conformidade ao Decreto Federal n.º 8.678/2021 e a LGPD;

Fórmula: Média simples das porcentagens de aderência dos domínios: Princípios e Diretrizes Gerais, Direitos do Titular, Consentimento, Tratamento de Dados Pessoais, Tratamento de Dados Pessoais pelo Poder Público, Transferência Internacional, Tratamento de Incidentes de Violação, Responsabilidade, Segurança e Sigilo, Governança e Boas Práticas.

► MEDIÇÃO

Anual

► RESPONSÁVEIS

Diretoria Geral;

Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas;

Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação;

► CESTA DE INICIATIVAS

Procedimento Interno do Encarregado de Dados Pessoais;

Resolução Pública em D.O. detalhando direitos e deveres do Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais - CGPD;

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Plano Diretor de Logística Sustentável - PLS, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Plano de Contratações Anual, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Política de gestão de estoques, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Política de compras compartilhadas, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Gestão por competências, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Definição de estrutura da área de contratações públicas, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21.

Política de interação com o mercado, em conformidade com Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Gestão de riscos e controle preventivo, em conformidade com Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21;

Diretrizes para a gestão dos contratos, em conformidade com Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21; e

Definição de estrutura da área de contratações públicas, em conformidade com a Lei n.º 14.133/21 e a Portaria SEGES/ME n.º 8.678/21.

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
10	Índice de aderência de Governança e LGPD	Atingir até 2027, 90% de aderência em conformidade ao Decreto Federal n.º 8.678/2021 e a LGPD.					Diretoria Geral Diretoria Administrativa e Gestão de Pessoas	Anual
		70%	75%	80%	85%	90%		
	FÓRMULA	Média simples das porcentagens de aderência dos domínios: Princípios e Diretrizes Gerais, Direitos do Titular, Consentimento, Tratamento de Dados Pessoais, Tratamento de Dados Pessoais pelo Poder Público, Transferência Internacional, Tratamento de Incidentes de Violação, Responsabilidade, Segurança e Sigilo, Governança e Boas Práticas						
<p>DESCRIÇÃO: identifica, avalia e acompanha o nível de aderência as práticas de Governança Corporativa e ao tratamento das informações em conformidade a LGPD.</p>								

13. TEMA 4: SOCIEDADE

São os planos, projetos, regras e procedimentos para as relações entre Poder Legislativo de Manaus e sociedade manauara, interação e participação entre atores da sociedade e os representantes da população na figura do Estado.

São, nesse caso, políticas explicitadas, sistematizadas ou formuladas em documentos (leis, projetos, programas, fiscalizações), que orientam ações do Poder Legislativo, bem como o aperfeiçoamento do monitoramento dessas políticas públicas.

Também diz respeito à promoção de estudos e pesquisas que explicitem a realidade institucional e identifiquem as principais causas dos problemas que afetam o Poder Legislativo (diagnóstico), bem como à aplicação dos instrumentos de gestão estratégica para implementação das respectivas soluções, prezando pela qualidade dos dados gerados, sempre voltados a sociedade.

Refere-se, ainda, à adoção de práticas que possibilitem divulgar de maneira ágil, fácil e inteligível, a qualquer interessado, as atividades dos órgãos do Poder Legislativo Municipal.

13.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 08:

Fortalecer a atuação interinstitucional e melhoria da imagem institucional da Câmara Municipal de Manaus para garantir os direitos dos cidadãos.

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Índice de Leis aprovadas que Promovam os Direitos de Cidadania, Esporte, Lazer e Educação.

Meta: Aprovar pelo menos 20% das Leis que promovam a cidadania, esporte, lazer e educação, ano a ano, para as iniciativas que promovam os direitos de cidadania, lazer e educação, até 2027

Fórmula: (número de leis aprovadas que promovam a cidadania, esporte, lazer e educação / número total de leis aprovadas no ano)*100

➤ **MEDIÇÃO**

Anual

➤ **RESPONSÁVEIS**

Vereadores

➤ **CESTA DE INICIATIVAS**

Projetos de leis que visem promover e proteger os direitos à cidadania, respeito e proteção das minorias, crianças e adolescentes e idosos;

Projetos de leis que visem promover e incentivar os direitos ao esporte e lazer;

Projetos de leis que visem promover e incentivar os direitos à educação;

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Não há projetos institucionais em execução

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
11	Índice de Leis aprovadas que Promovam os Direitos de Cidadania, Esporte, Lazer e Educação	Aprovar pelo menos 20% das Leis que promovam a cidadania, esporte, lazer e educação, ano a ano, para as iniciativas que promovam os direitos de Cidadania, Lazer e Educação, até 2027					Vereadores	Anual
		20%	20%	20%	20%	20%		
FÓRMULA		(número de leis aprovadas que promovam a cidadania, esporte, lazer e educação / número total de leis aprovadas no ano)*100						
DESCRIÇÃO:		Mede o percentual de lei aprovadas que promovam a cidadania, esporte, lazer e educação, ano a ano.						

13.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 09:

Promover a disseminação das informações, de forma padronizada e sistêmica em resposta uma solicitação externa.

► INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Índice de Atendimento da Ouvidoria

Meta: Responder 80% das demandas dentro do prazo previsto, ano a ano, até 2027

Fórmula: $(\text{Total de relatos respondidos em até 30 dias corridos}) / (\text{Total de relatos recebidos}) * 100$

➤ **MEDIÇÃO**

Anual

➤ **RESPONSÁVEIS**

Ouvidoria

➤ **CESTA DE INICIATIVAS**

Buscar permanentemente a excelência no atendimento ao público;

Implantar métodos e inovadores ao atendimento ao público, visando o conforto e o sigilo no recebimento das informações.

▶ PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Rede Nacional de Ouvidorias Plataforma Fala.BR

Plano de Comunicação da Rede;

Plano de Medidas Protetivas ao Denunciante;

Plano de Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais na Ouvidoria Plano de Articulação Legislativa.

TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
12	Índice de Atendimento da Ouvidoria	Responder 80% das demandas dentro do prazo previsto, ano a ano, até 2027					Ouvidoria	Anual
		80%	80%	80%	80%	80%		
FÓRMULA		(Total de relatos respondidos em até 30 dias corridos)/(Total de relatos recebidos)* 100						
DESCRIÇÃO: Mede o percentual de respostas às demandas da Ouvidoria realizadas no prazo previsto.								

13.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 10:

Promover a disseminação das informações com a produção de materiais informativos sobre os trabalhos executados pela Câmara Municipal de Manaus - CMM

INDICADORES, METAS E FÓRMULAS

Indicador: Índice de produção de material informativo.

Meta: Produzir e divulgar pelo menos 120 materiais informativos por semestre.

Fórmula: > 120 materiais informativos/semestre



➤ **MEDIÇÃO**

Semestral

➤ **RESPONSÁVEIS**

Diretoria de Comunicação

➤ **CESTA DE INICIATIVAS**

Criação de novo programação para rádio e TV;

Promover novo modelos de postagens com interação da população para aumentar o engajamento nas redes sociais.



PLANOS E PROJETOS TÁTICOS E OPERACIONAIS

Plano de Comunicação Institucional;

Plano de Divulgações em Redes Sociais; Plano de Comunicação da TV;

Plano de Comunicação da Rádio;

Plano de Comunicação das Redes Sociais.



TABELA RESUMO

Nº	INDICADOR	METAS					RESPONSÁVEL	MEDIÇÃO
		2023	2024	2025	2026	2027		
13	Índice de Produção de material informativo	Produzir e divulgar pelo menos 120 materiais informativos por semestre.					Diretoria de Comunicação	Semestral
		240	240	240	240	240		
FÓRMULA		> 120 materiais informativos/semestre						
DESCRIÇÃO: Mede o quantitativo de material produzido e divulgado com objetivo de fortalecer a imagem institucional da Câmara Municipal de Manaus - CMM.								





CÂMARA MUNICIPAL DE
Manaus

