



Corpo de Bombeiros Militar do Pará

**PLANO ESTRATÉGICO
2022-2031**



2022



Governador do Estado do Pará

Helder Zahluth Barbalho

Secretário de Estado de Segurança Pública e Defesa Social

Ualame Fialho Machado

Comandante Geral do CBMPA e Coordenador Estadual de Defesa Civil

Hayman Apolo Gomes de Souza - CEL QOBM

Subcomandante Geral do CBMPA e Chefe do Estado Maior Geral

Jayme de Aviz Benjó - CEL QOBM

Pará (Estado). Corpo de Bombeiros Militar
Corpo de Bombeiros Militar do Pará : plano
estratégico 2022-2031 / coordenação Jaime Rosa de
Oliveira, Jayme de Aviz Benjó, Rodrigo Martins do
Vale. -- 1. ed. -- Belém, PA : Rodrigo Vale, 2022.

Vários colaboradores.
ISBN 978-65-00-56245-3

1. Corpo de Bombeiros Militar - Brasil 2. Corpo de
Bombeiros Militar do Pará (CBMPA) 3. Defesa civil -
Pará (Estado) 4. Planejamento estratégico
5. Segurança pública I. Oliveira, Jaime Rosa de.
II. Benjó, Jayme de Aviz. III. Vale, Rodrigo Martins
do. IV. Título.

22-135145

CDD-363.37

Coordenação Geral

Jayme de Aviz Benjó - CEL QOBM

Coordenação Executiva

Jaime Rosa de Oliveira - CEL QOBM

Assessoria Técnica

Roberto Carlos Pamplona da Silva - CEL QOBM
Edgar Augusto da Gama Goes - TCEL QOBM
Marcelo Moraes Nogueira - TCEL QOBM
Vivian Rosa Leite - CEL QOBM
Johann Mak Douglas Sales da Silva - TCEL QOBM
Alle Heden Trindade de Souza - TCEL QOBM
Pablo Cruz de Oliveira - TCEL QOBM
Moisés Tavares Moraes - TCEL QOBM
Ana Paula Tavares Pereira Amador - TCEL QOBM
Arthur Arteaga Durans Vilacorta - MAJ QOBM
Zilvandro Pinheiro De Macedo - MAJ QOBM

Manoel Leonardo Costa Sarges - MAJ QOBM
Renata de Aviz Batista - MAJ QOBM
Alex dos Santos Lacerda - MAJ QOBM
Israel Silva de Souza - CAP QOBM
Waldemar Chagas de Souza - CAP QOABM
Dhiego Santos Da Silva - CB BM
Daiane Santana Belfort - SEGUP
Débora Bandeira Moraes Trindade - SEGUP
Matheus Rodrigues Tavares - SEGUP
Tainá Pereira Mendes - SEGUP

Projeto e Edição Executiva

Rodrigo Martins do Vale - MAJ QOBM

Revisão Textual

Me. Emmanuelle Pantoja Silva

Equipe de Revisão Conteudista

Dra. Andrea Bitencourt Pires Chaves - UFPA
Me. Nádia Magalhães - SEGUP

2031

Editoração e Diagramação

5ª Seção do Estado Maior Geral - Assessoria de Comunicação do CBMPA
Ana Paula Britto Pereira - 2º TEN QOBM
Carlos Cesar Barros dos Santos - 2º SGT BM
Luís Eduardo Freitas de Araújo - SD BM
Ana Clara Castilho Alves - VC
Jamile Alanna de Melo Oliveira - VC
Júlia Magno de Sousa - VC
Thalyta Marcelle Ferreira Dias - VC

Fotografias

Acervo Assessoria de Comunicação do CBMPA

Revisão final

Edson Afonso de Sousa Duarte - TCEL QOBM
Manoel Leonardo Costa Sarges - MAJ QOBM

MPA
Bombeiros Militar

Grupamento Marítimo Fluvial

LEME-0



PALAVRAS DO COMANDANTE-GERAL



O planejamento estratégico que foi sugerido como plataforma de comando da corporação ao Estado-Maior Geral (EMG) e que agora é apresentado, figura como uma ferramenta importante não só de desenvolvimento para o Corpo de Bombeiros Militar do Pará (CBMPA) para os próximos 10 anos, como também, uma ferramenta norteadora para que os próximos comandantes possam desenvolver suas estratégias dentro de uma gestão coerente, mediante o controle financeiro, logístico, pessoal e o desenvolvimento urbanístico da nossa corporação.

Em sua elaboração, foi utilizado a metodologia da Escola Superior de Guerra - ESG sobre duas visões que se correlacionam para um Bem Comum: uma visão de presente (Matriz SWOT) e uma visão de futuro (Prospecção de Cenários).

Neste sentido, a presente ferramenta tem uma importância além dos muros institucionais, é de suma importância também, para a própria sociedade civil e demais órgãos governamentais; pois, dentro dela, estão inseridas as diretrizes para o futuro da corporação, resultando desta forma, no desenvolvimento de novas unidades nos municípios paraenses que poderão receber os serviços ofertados pelo CBMPA e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil (CEDEC), tanto nos dias atuais como nos anos vindouros.

Assim, obtemos um excelente instrumento gerencial com ações realistas e mensuráveis, onde o alcance de seus objetivos promoverão o melhoramento dos serviços prestados dentre as diversas atividades que nós desenvolvemos, a saber: as atividades de mergulho; salvamentos; atividades de defesa civil; atividade de fiscalização da área técnica; o poder de polícia judiciária; o poder de polícia administrativa; o combate a incêndio Florestal; o combate a incêndio urbano; enfim, são diversas atividades que beneficiam a população em muitos campos de ação.

Isto posto, registro a minha gratidão a todos os civis e militares que contribuíram, direta ou indiretamente, neste processo, após inúmeras oficinas, discussões, trabalhos e revisões para o resultado desta publicação.

Portanto, apresento o “Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Pará 2022-2031”, uma ferramenta administrativa que visa nortear e agrupar todas as ideias para o futuro do CBMPA e CEDEC no âmbito do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social.

CEL QOBM Hayman Apolo Gomes de Souza

Comandante Geral do CBMPA e Coordenador Estadual de Defesa Civil



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS



ABM	Academia Bombeiro Militar
CBMPA	Corpo de Bombeiros Militar do Pará
CEDEC	Coordenadoria Estadual de Defesa Civil
CENSIPAM	Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia
CIG	Comitê Interno de Governança
COHAB	Companhia de Habitação do Estado do Pará
FPF	Fato Portador de Futuro
EFF	Eventos Futuros Finais
EMG	Estado Maior Geral
ESG	Escola Superior de Guerra
FA	Forças Armadas
GBM	Grupamento Bombeiro Militar
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
INFRAERO	Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária
OE	Objetivos de Estado
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OG	Objetivos de Governo
ONU	Organização das Nações Unidas
PA	Pará
PAE	Processo Administrativo Eletrônico
PEV	Programa Escola da Vida
PF	Polícia Federal
PGE	Procuradoria Geral do Estado
PNSPDS	Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
PRF	Polícia Rodoviária Federal
RAE	Reunião de Avaliação de Estratégia
RI	Regiões de Integração
RISP	Região Integrada de Segurança Pública
RMB	Região Metropolitana de Belém
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SCI	Sistema de Comando de Incidente
SEAC	Secretaria de Estado de Articulação e Cidadania
SEASTER	Secretaria de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda
SECTET	Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Educação Superior; Profissional e Tecnológica
SEGUP	Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social
SEPLAD	Secretaria de Estado de Planejamento e Administração
SESPA	Secretaria de Estado de Saúde Pública
SIEDS	Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
TCEPA	Tribunal de Contas do Estado do Pará
TJPA	Tribunal de Justiça do Estado do Pará
UBM	Unidade Bombeiro Militar

SIGLAS

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	HISTÓRICO	14
3	NOSSA CORPORAÇÃO	16
4	BASE CONCEITUAL	18
5	METODOLOGIA	20
6	FASE DE DIAGNÓSTICO	24
6.3	Análise SWOT	34
7	FASE POLÍTICA	44
7.2.3	Objetivos estratégicos de Estado e de Governo	52
8	MISSÃO, VISÃO E VALORES	54
9	FASE ESTRATÉGICA	56
9.2	Objetivos e iniciativas estratégicas	58
10	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	62
11	FASE DE GESTÃO	72
12	CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
	REFERÊNCIAS	78
	APÊNDICE	82



1**INTRODUÇÃO**

Ao ser criado mediante uma Portaria Provincial, datada do dia 24 de novembro de 1882, o Corpo de Bombeiros Militar surgiu no estado do Pará como uma companhia da Polícia Militar, tendo como primeiro comandante o então Capitão BM Antônio Veríssimo Ivo de Abreu. A corporação teve como patrono nacional Dom Pedro II (assim como todos os Corpos de Bombeiros do Brasil), e como patrono estadual - o Intendente Antônio Lemos.

Com o intuito de orientar e propor diretrizes para a Corporação, foi elaborado o presente Plano Estratégico 2022-2031 do CBMPA, que materializa o planejamento estratégico dentro do universo do órgão, em consonância aos Planos Nacional e Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, desdobrando os objetivos elencados pelos instrumentos definidores de sua razão de existir, com aplicação parcial da metodologia de planejamento estratégico da Escola Superior de Guerra (ESG), sendo definidos cenários, objetivos de Estado, objetivos de governo, iniciativas e tarefas no âmbito do CBMPA.

Enquanto elementos norteadores do presente Plano Estratégico, destaca-se a Lei N° 5.731 de 15 de dezembro de 1992, a qual dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Pará:

Art.1º - O Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Pará, é uma Instituição permanente, Força Auxiliar e Reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina militar, subordinando-se diretamente ao Governador do Estado, em conformidade com o § 6º do Art. 144 da Constituição Federal e Art. 200 da Constituição do Estado do Pará, competindo-lhe realizar os serviços específicos de Bombeiros em todo o território do Estado do Pará.

Art. 2º - Compete ao Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Pará realizar: I - Planejar, coordenação e execução de atividade de Defesa Civil; II - Serviço de prevenção e extinção de incêndios; III - Serviços de busca e salvamento de pessoas e bens; IV - Socorro de emergência; V - Perícia de incêndios e explosões; VI - Serviço de guarda-vidas em praia e balneários; VII - Proteção e prevenção de acidentes e incêndios marítimos e fluviais; VIII - Proteção e prevenção contra incêndios florestais; IX - Atividades e pesquisas técnico-científico, com vistas à obtenção de produtos e processos, que permitam o desenvolvimento de sistemas de segurança contra incêndio e pânico; X - Atividades de segurança contra incêndio e pânico com vistas à proteção de pessoas, dos bens públicos e privados, incluindo a proteção de locais, o transporte, o manuseio e a operação de produtos perigosos; XI - Atividades de proteção contra incêndio, com vistas à proteção ambiental; XII - Socorros nos casos de sinistro, calamidades públicas, catástrofes, sempre que haja ameaça de destruição de haveres, vítimas ou pessoas em iminentes perigo de vida (PARÁ, 1992).





Destarte, compreende-se o papel do CBMPA no desenvolvimento de estudos e ações para a implementação de medidas preventivas de socorro, assistenciais e de recuperação, considerando os efeitos produzidos por fatores adversos de qualquer natureza e nas situações de emergência ou de calamidade pública, por intermédio da coordenação de esforços dentro do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social (SIEDS), dos órgãos de assistências sociais, governamentais e legislativos. Em vista disso, é importante compreender que, o planejamento estratégico é uma abordagem gerencial que tem a função de direcionar a organização e seus recursos, na busca de um objetivo maior.

Segundo Matias e Pereira (2007), o planejamento estratégico é uma prática essencial na administração da instituição, seja ela pública ou privada, devido aos benefícios que a utilização desta ferramenta traz às organizações. Entre eles, pode-se destacar a elevação da eficiência, eficácia e efetividade da organização, pois contribui para mitigar as dificuldades encontradas nas operações, bem como, para o aumento da racionalidade das decisões, reduzindo os riscos e aumentando as possibilidades de alcançar os objetivos traçados.

Nesse processo, é fundamental fazer análises de cenário, ver quais são os principais riscos presentes e

quais são as oportunidades e as ameaças que se apresentam, bem como analisar de que forma contrapor as adversidades e usufruir melhor dos êxitos, com a adequada utilização dos recursos disponíveis, uma vez que, enquanto organizações do 2º setor (empresas privadas) têm por objetivo maior a geração e maximização do lucro; as organizações do 1º setor (entes públicos) necessitam gerir bem os recursos para implementar ações de interesse público, dentre as quais destacam-se: a saúde, assistência, educação e segurança.

Assim, o presente Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Pará, tem por finalidade, aprimorar a estrutura preventiva e organizacional da instituição para melhor servir à comunidade paraense e, portanto, para a garantia da efetividade de sua implementação nas 12 regiões de integração, optou-se pelo estabelecimento de seu horizonte temporal num prazo de 10 anos (2022-2031), tendo como equipe de planejamento, a equipe de técnicos do CBMPA e da Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social (SEGUP) e, como peritos, os especialistas do SIEDS.

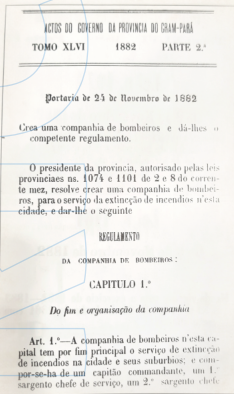
2

HISTÓRICO

Criação da Companhia de Bombeiros do Pará

1882

24/11



Criação da banda de música do CBMPA

1890

18/12



14/01

1902

Incêndio na Casa Frank da Costa e CIA



Naufração da embarcação Sobral Santos II

1981

19/09



13/08

1987

Desabamento do edifício Raimundo Farias



Incêndio na comunidade Riacho Doce

2001

18/12



02/07

2004

O Comando Geral deixou o antigo quartel da Rua João Diogo e inaugurou o novo QCG na Av. Júlio Cesar

Inauguração do QCG na Rua João Diogo

1904

24/02



1958

Começo da atividade de Guarda-vidas

Vinculação do CBMPA à PMPA

1971

15/09



21/04

1990

Desvinculação do CBMPA à PMPA



01/02

1994

Cabos femininos foram incluídos na corporação



05/10

1989

CEDEC passa a ser responsabilidade do Comandante Geral do CBMPA, tornando-se também o Coordenador Estadual de Defesa Civil

Instituído o Código Estadual de Segurança contra Incêndios e Emergências



12/04

2018

Enchente em Paragominas

2021

24/08



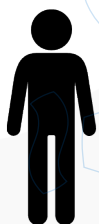
21/08

2022

Incêndio destrói mais de 5 mil hectares em Jacareacanga

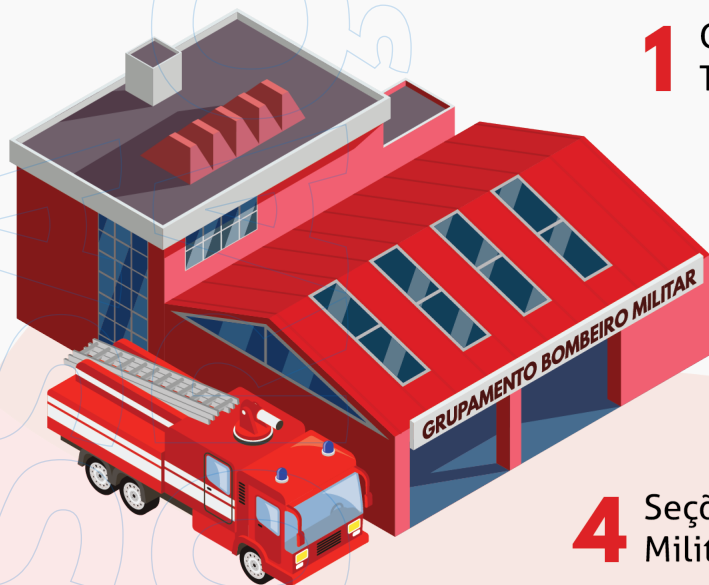
3

NOSSA CORPORAÇÃO



+ de
2.200
efetivos militares

Dentro desse número,
163 SÃO
MULHERES



1 Centro de Atividades Técnicas

1 Centro de suprimentos e manutenção de viaturas e materiais operacionais

2 Unidades de formação

4 Seções Bombeiro Militar

O CBMPA possui

7 DIRETORIAS

DF, DST, DAL, DS, DP, DEI, DTE.

Anualmente, o CBMPA realiza

25 OPERAÇÕES

como as Operações Carnaval e Fênix, por exemplo.

Entre 2019 e novembro de 2022, o CBMPA atendeu a

+ DE 220.000 OCORRÊNCIAS

cerca de 211 por dia.



O CBMPA conta com militares especialistas, tais como:



GUARDA-VIDAS

MERGULHADORES



SOCORRISTAS

VISTORIADOR TÉCNICO



COMBATENTES À INCÊNDIOS FLORESTAIS

O CBMPA conta com

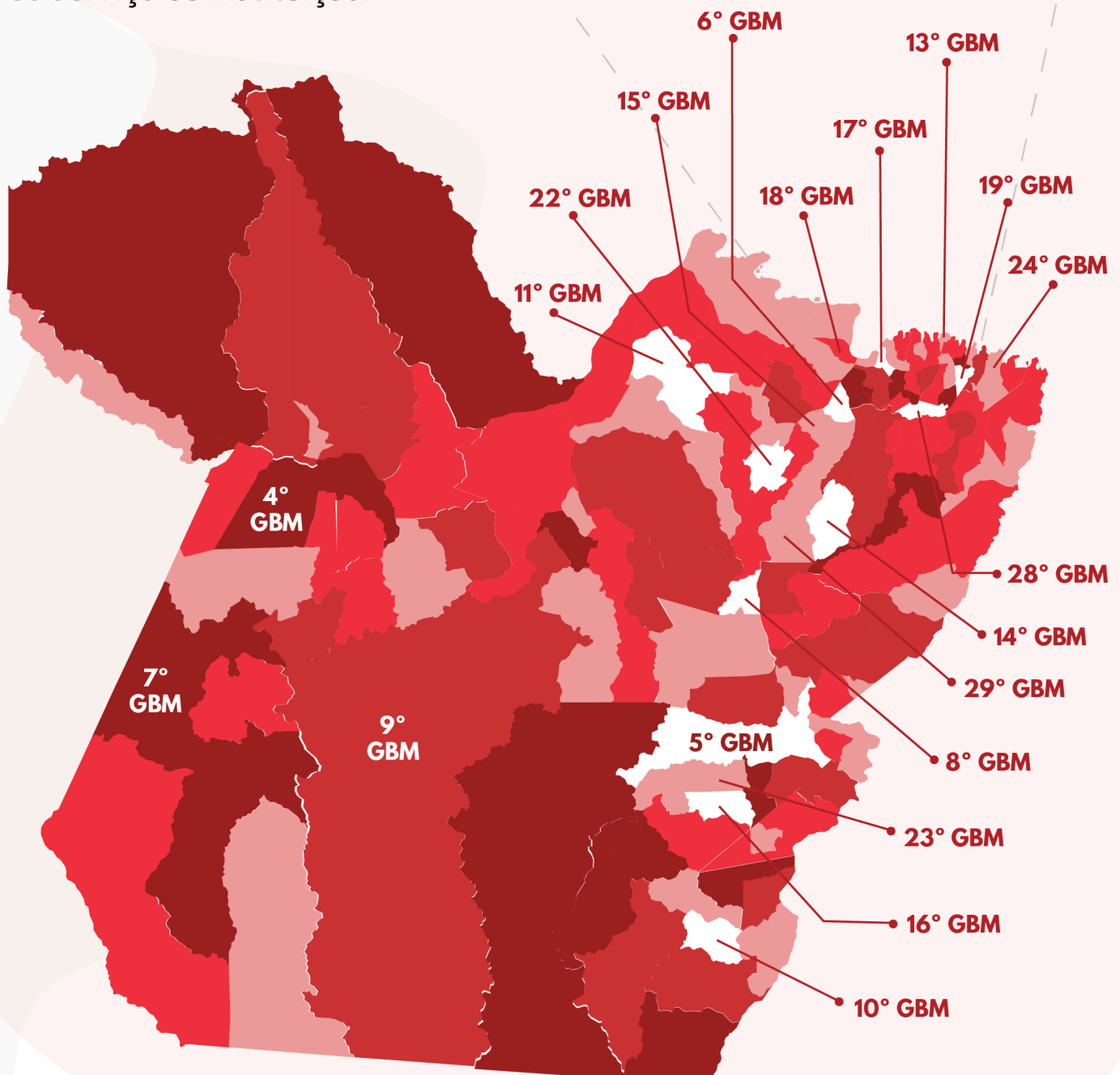
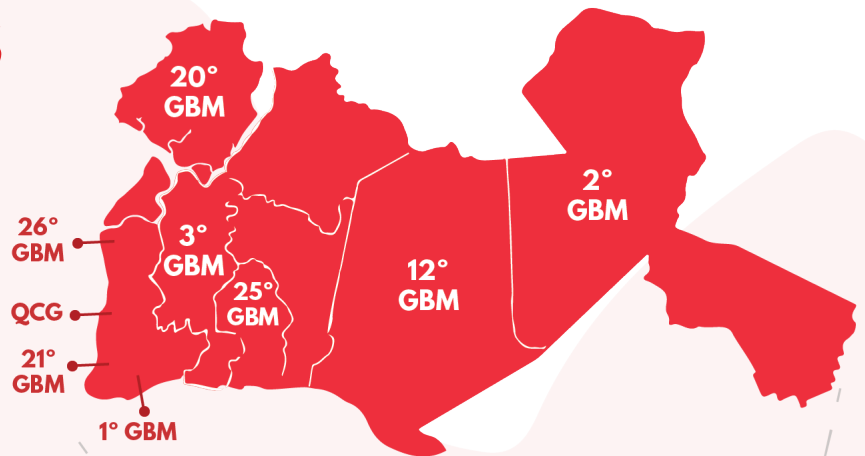
31 GRUPAMENTOS

Bombeiro Militar
espalhados por todo
o Estado do Pará.

Hoje, além da capital,
Belém, mais

25 MUNICÍPIOS

contam com a presença
do serviço da instituição.



4

BASE CONCEITUAL

As atividades do CBMPA estão inseridas em duas grandes linhas de gestão: Nível de Direção e, o Nível de Execução, os quais a compreensão de alguns conceitos se faz preliminar.

a. Acidente

É uma ocorrência casual e desagradável, que envolva dano, perda ou morte (MORGADO, 2014);

b. Atendimento pré-hospitalar

Refere-se ao atendimento realizado fora do ambiente hospitalar, em geral em regime de urgência. Este atendimento pode ser o diferencial entre a vida e a morte no caso de pacientes graves (LOPES, 2016);

c. Catástrofe

é um acontecimento de grandes proporções e com efeitos tão significativos, que a comunidade local não apresenta condições de reagir sem auxílio externo (CASTRO, 1999);

d. Coordenadoria Estadual de Defesa Civil

É o conjunto de medidas preventivas com a finalidade de evitar ou minimizar os desastres, objetivando ainda, socorrer e assistir as populações atingidas, preservando o moral da população e restabelecendo a bem-estar social (GLOSSÁRIO DE DEFESA CIVIL, 2009);

e. Desastres

É o resultado de eventos adversos, naturais, tecnológicos ou resultantes da ação do ser humano, sobre um cenário vulnerável exposto a ameaça, causando mudança na rotina e funcionalidade da sociedade (CASTRO, 1999; JONER; MATTEDI, 2021);

f. Incêndio Florestal

É o termo utilizado para definir um fogo sem controle que se propaga sobre qualquer forma de vegetação, podendo tanto ser provocado pelo homem (intencional ou por negligência), quanto por uma causa natural, como os raios solares, por exemplo (SOARES; BATISTA, 2007);

g. Perigo

Corresponde a fase inicial da eclosão da crise, onde uma ou mais circunstâncias poderão colaborar para que o risco aconteça, podendo contribuir para a ocorrência de uma lesão ou morte (SANDERS; McCORMICK, 1998);

h. Queimadas

A queimada faz parte das técnicas tradicionais de manejo agropastoril ou florestal na agricultura familiar em quase todo o território brasileiro. A finalidade desta prática é limpar uma área para o plantio de culturas temporárias (RIBEIRO; BONFIM, 2000);

i. Regiões de Integração

A regionalização do Estado do Pará é composta por 12 Regiões de Integração (RIs). Com base no Decreto N° 1.066 de 19 de junho de 2008, as Regiões de Integração visam “estabelecer a integração física e econômica, com finalidade de integrar os espaços tendo em vista a diminuição das desigualdades sociais” (PARÁ, 2008);

j. Risco

É a probabilidade de um evento acontecer, seja ele uma ameaça, quando negativo, ou oportunidade, quando positivo. É o resultado obtido pela efetividade do perigo (ISO, 2018);

k. Risco de desastres

É a probabilidade de ocorrência de um evento adverso, ocasionando danos e prejuízos (FURTADO, 2012);

l. Vulnerabilidade

É a exposição socioeconômica ou ambiental de cenário sujeito à ameaça natural, tecnológica ou de origem antrópica (BRASIL, 2017);

m. Sistema de Comando de Incidente (SCI)

É uma ferramenta de gerenciamento de incidentes padronizada, para todos os tipos de sinistros e eventos, que permite a seu usuário adotar uma estrutura organizacional integrada para suprir as complexidades e demandas de incidentes únicos ou múltiplos, independente das barreiras jurisdicionais (SANTOS; SILVA; CARDOSO, 2021).

5

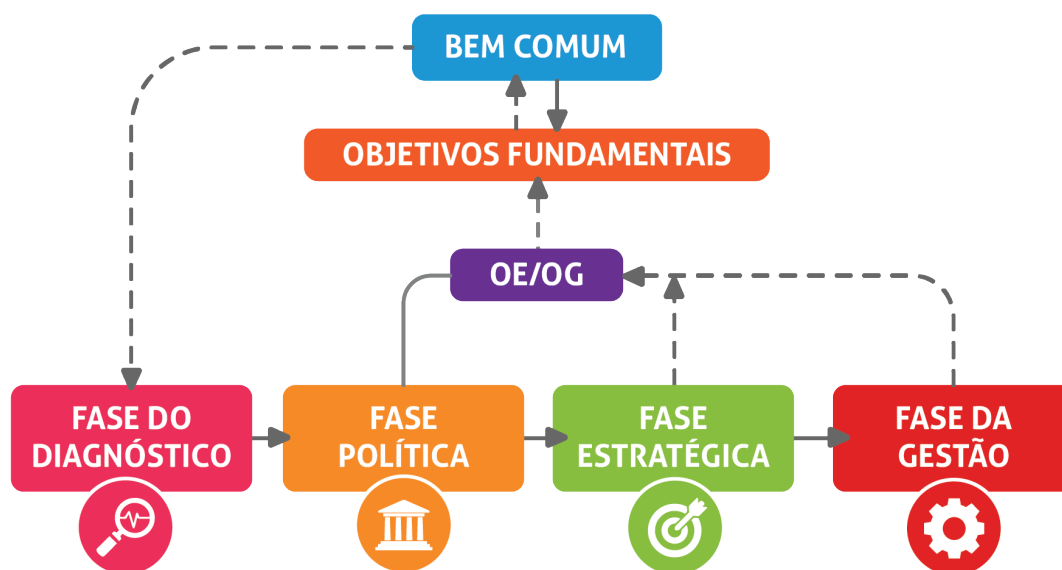
METODOLOGIA

O presente Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Pará e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil 2022- 2031, consubstancializa o planejamento do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, procedendo diagnósticos, definindo objetivos e estabelecendo cenários desejados a partir de pressupostos básicos, da metodologia de Planejamento Estratégico da Escola Superior de Guerra (MPE-ESG), adaptada à atuação das atividades bombeiro militar.

O método para o Planejamento Estratégico da ESG foi desenvolvido mediante estudos e pesquisas ao longo da criação da escola, tendo como principal objetivo, a busca de maior racionalidade nas decisões nacionais com aplicações políticas, estratégicas e de processos de gestão, pressupostos em uma visão do **Bem Comum**, consolidada nos Objetivos Fundamentais (BRASIL, 2009). Desta forma, por ser um processo sistêmico, o método para o Planejamento Estratégico da ESG subdivide-se em fases, etapas e estágios, em consonância ao Bem Comum e os seus objetivos fundamentais relacionados. Desta maneira, de acordo com Brasil (2009), sua metodologia é composta de quatro fases, conforme a **Fig. 1**.

- **Diagnóstico**, que envolve o conhecimento da realidade onde deverá se produzir a ação;
- **Política**, onde se formula o objetivo ou conjunto de objetivos;
- **Estratégica**, onde se concebe o caminho a seguir para alcançar o objetivo ou conjunto de objetivos;
- **Gestão**, onde se procede a execução, o acompanhamento e o controle das ações programadas (BRASIL, 2009, p.13).

Figura 1 - Metodologia de planejamento estratégico da Escola Superior de Guerra - ESG



Fonte: Adaptado de BRASIL, 2009, p.13.

FASE DO DIAGNÓSTICO



A **fase do diagnóstico**, apresenta-se subdividida em duas etapas, a primeira chamada “Análise do Ambiente”, a qual corresponde ao processo de obtenção de conhecimento da realidade da Corporação (passada e presente) e sua evolução no âmbito estadual para a conquista e obtenção dos objetivos fundamentais. A Análise do Ambiente divide-se em três Estágios: Antecedentes, Análise do Ambiente Externo e Análise do Ambiente Interno e foi desenvolvida com a aplicação da **Matriz SWOT** em oficinas devidamente planejadas. A segunda etapa, denominada “Análise do Poder”, subdivide-se em três estágios: o Exame dos Planos em Vigor (nacionais, estaduais e municipais), o levantamento das necessidades da Corporação e a avaliação dos meios disponíveis e potenciais.

FASE POLÍTICA



Na **fase política**, são realizadas as etapas de elaboração de cenários e de concepção Política, e ao final desta última são estabelecidos os Objetivos de Estado (OE) e os Objetivos de Governo (OG). Para a execução desta fase, foi realizada uma oficina de construção de cenários prospectivos, a partir de palestras ministradas nas áreas de economia, meio ambiente, ciência e tecnologia. Nesta fase, os participantes da oficina identificaram as tendências de peso e os fatos portadores de futuro nas respectivas dimensões de atuação, projetaram eventos futuros preliminares, realizaram debates e análises, construindo os cenários prováveis, dos quais foram extraídos os cenários desejados para o CBMPA até 2031.

FASE ESTRATÉGICA



A **fase estratégica** divide-se nas etapas de concepção estratégica e programação, ou seja, nesta fase, não são mais debatidos os objetivos do planejamento em si, mas o emprego dos meios para alcançá-los. As ações estratégicas que contribuirão para o alcance dos objetivos foram construídas mediante a técnica *Brainstorming*¹, onde cada convidado das instituições envolvidas, colaborou relatando quais melhorias poderiam ser realizadas para otimizar o desempenho das atividades.

Brainstorming¹

Essa técnica tem por finalidade coletar ideias dos participantes envolvidos, assim, é possível viabilizar valiosas sugestões, sem críticas ou pré-julgamentos, para soluções de problemas existentes

Fonte: ABREU, 1991

**FASE DA
GESTÃO**

Na **fase da Gestão**, última das quatro fases do método para o planejamento estratégico da ESG, mas não menos importante, contempla as táticas que levam à operacionalização do conteúdo das fases anteriores. Isto posto, o EMG do CBMPA instituiu um Grupo de Trabalho (GT) para a elaboração de processos de execução e monitoramento das fases anteriores.

Assim, além do alinhamento aos planos existentes, a metodologia de elaboração do Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil 2022-2031 buscou contemplar, objetivos específicos quanto à realidade da sociedade paraense, seus organismos internos e suas relações com os demais órgãos do SIEDS, traduzindo uma visão de futuro para sua atuação.







1882

CORPO DE BOMBEIROS DO PARÁ

BOMBEIROS

Fase de Diagnóstico

BEIRO
LITAR

1882

6

FASE DE DIAGNÓSTICO

6.1 Antecedentes, tendências e stakeholders

6.1.1. Antecedentes:

1988

Constituição da República Federativa do Brasil;

1989

Constituição do Estado do Pará;

2004

Lei Nº 6.669 de 27 de julho de 2004 (Dispõe sobre as carreiras de Cabos e Soldados da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Pará);

1992

Lei Nº 5.731, de 15 de dezembro de 1992 (Dispõe sobre a organização básica do CBMPA);

2009

Lei Nº 11.901 de 12 de janeiro de 2009 (Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências);

2010

Lei Nº 7.480, de 17 de novembro de 2010 (Lei de fixação do efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Pará);

2012

Instrução Técnica Nº 02/2012 (Requisitos mínimos necessários para o dimensionamento das saídas de emergência);

2011

Lei Nº 7.584, de 28 de dezembro de 2011 (Dispõe sobre a reorganização do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - SIEDS, e da reestruturação organizacional da Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social - SEGUP)

2013

XIII Campeonato Brasileiro de Salvamento Aquático, Sobrasa Rescue (Realizado em Belém do Pará);

2014

Instrução Técnica Nº 17/2014 (Brigada de Incêndio e Brigada Profissional);

Lei Nº 7.789 (Institui a concessão de benefícios eventuais em decorrência de situação de vulnerabilidade temporária, de calamidade pública e de situação de emergência);

2015

Lei Nº 8.230, de 13 de julho de 2015 (Dispõe sobre a promoção dos Praças da Polícia Militar do Pará);

Agenda 2030 - ODS ON, para o desenvolvimento sustentável.

2016

Lei Nº 8.388, de 22 SET/2016 (Dispõe sobre a promoção dos Oficiais da Polícia Militar do Pará e dá outras providências);

Comemoração de 15 anos de implantação do projeto Bombeiros da Vida (Projeto de apoio ao Banco de Leite da Santa Casa);

2019

Diretriz Nacional de Polícia Comunitária;

Lei Ordinária Nº 9.045, de 29 de abril de 2020 (Cria a Secretaria Estratégica de Estado de Articulação da Cidadania-SEAC);

Lei Nº 13.874, de 20 de setembro de 2019 (Lei da Liberdade Econômica);

Implantação do Programa do Governo Federal Em Frente Brasil em Ananindeua;

2018

Lei Nº 13.675, de 11 de junho de 2018 (Cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social - PNSPDS e institui o Sistema Único de Segurança Pública - SUSP);

Programa de Governo (2018): “Coligação o Pará daqui pra frente” - Governador Helder Zabluth Barbalho;

2020

Plano Nacional de Governo Presidencial;

Decreto Nº 1.052 de 23 de setembro de 2020 (Dispõe sobre as normas ou procedimentos para os serviços administrativos, preventivos e operacionais a serem adotados pelo CBMPA).

2021

Lei Nº 9.234 de 24 de Março - Código de Segurança Contra Incêndios e Emergências;

2022

Decreto Nº 2.234 de 23 de Março de 2022 - Regulamento de Segurança Contra Incêndios e Emergências.

6.1.2 Tendências de Peso: Disponível no Apêndice A.

6.1.3. Stakeholders ²:

1. Assembleia Legislativa do Estado (ALEPA);
2. Casa Civil;
3. Casa Militar (CM);
4. Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia (CENSIPAM);
5. Companhia de Habitação do Estado do Pará (COHAB);
6. Comunidade de negócios;
7. Coordenadoria Municipal de Proteção e Defesa Civil (COMPDEC);
8. Cruz Vermelha Brasileira (CVB);
9. Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO);
10. Entidades de Bombeiros Civis;
11. Equatorial Energia;
12. Forças Armadas (FA);
13. Guarda Civil Municipal (GCM);
14. Governo do Estado do Pará;
15. Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA);
16. Junta Comercial do Estado do Pará (JUCEPA);
17. Ministério Público (MPPA);
18. Organizações comunitárias;
19. Organizações religiosas;
20. Órgãos de comunicação Institucional;
21. Órgãos de educação;
22. Órgãos de Saúde;
23. Ouvidoria Geral do Estado;
24. Polícia Federal (PF);
25. Polícia Rodoviária Federal (PRF);
26. Prefeituras Municipais;
27. Procuradoria Geral do Estado (PGE);
28. Secretaria de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda (SEASTER);

Stakeholders ²

A teoria dos stakeholders fundamenta-se na interdependência e integração dos agentes sociais que compõem um determinado sistema, uma vez que, as organizações não compreendem estruturas isoladas.

Fonte: CAMPBELL, 1997

29. Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Educação Superior; Profissional e Tecnológica (SECTET);
30. Secretaria de Estado de Educação (SEDUC);
31. Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade (SEMAS)
32. Secretaria de Estado de Planejamento e Administração (SEPLAD);
33. Secretaria de Estado de Saúde Pública (SESPA);
34. Secretaria de Estado de Segurança Pública (SEGUP);
35. Secretaria Estratégica de Articulação da Cidadania (SEAC);
36. Secretaria Executiva de Transporte (SETRAN);
37. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP);
38. Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU);
39. Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social (SIEDS);
40. Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém (SEMOB);
41. Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA);
42. Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA).

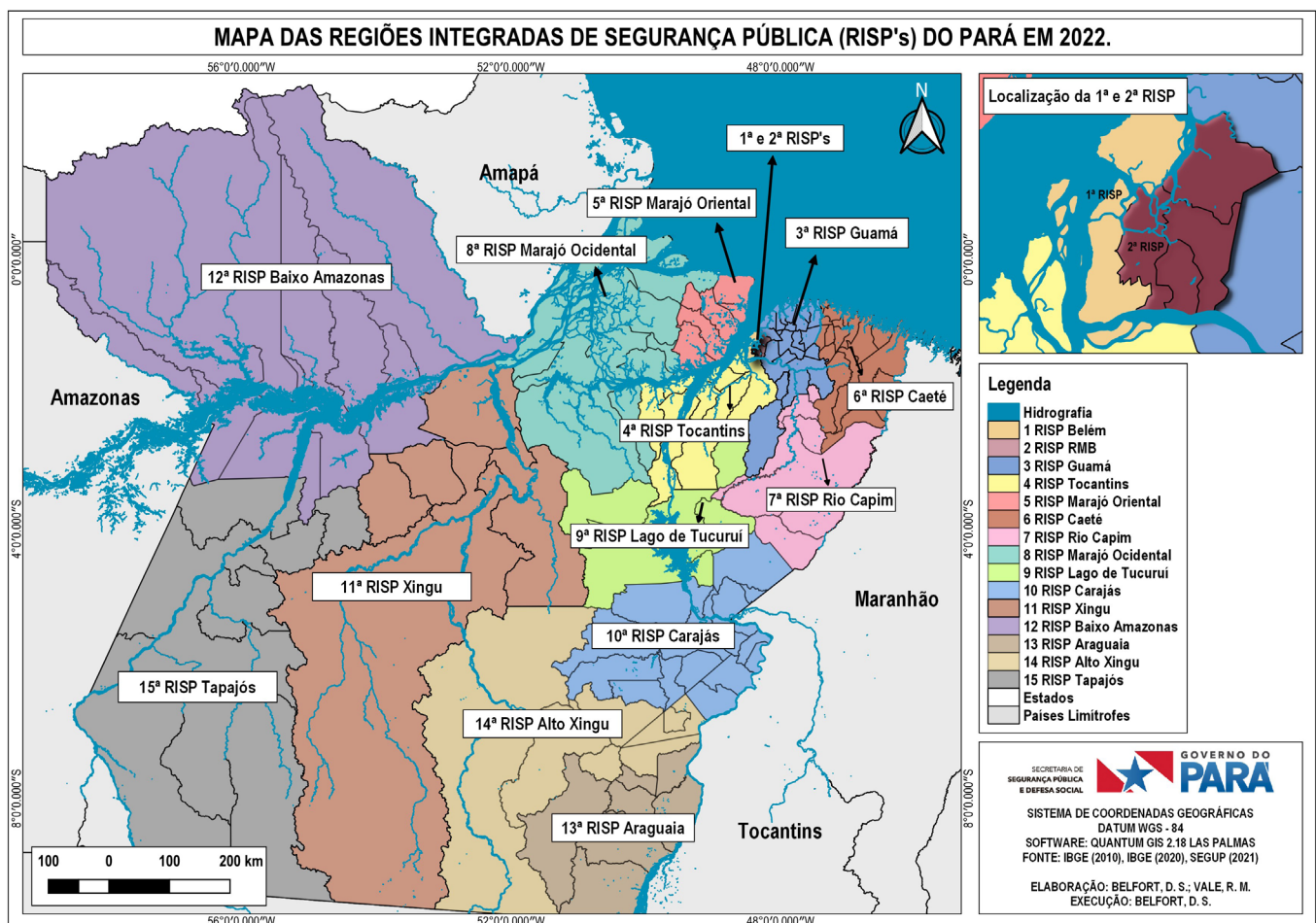


6.2 Análise de ambiente

De acordo com a Resolução N° 185, de 19 de fevereiro de 2012, foi aprovado a delimitação circunscricional das Regiões Integradas de Segurança Pública (RISP), visando o aprimoramento das políticas públicas de segurança. E, seguindo a orientação do legislador constituinte, esta resolução determinou em seu artigo 2°:

Art. 2° Ficam criadas, no território do Estado do Pará, as Regiões Integradas de Segurança Pública e Defesa Social - RISP, em número de 15 (quinze), para harmonizar as circunscrições de atuação dos Órgãos do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, objetivando a articulação territorial regional nos níveis estratégico, tático e operacional, de acordo e nos termos desta Resolução (PARÁ, 2012).

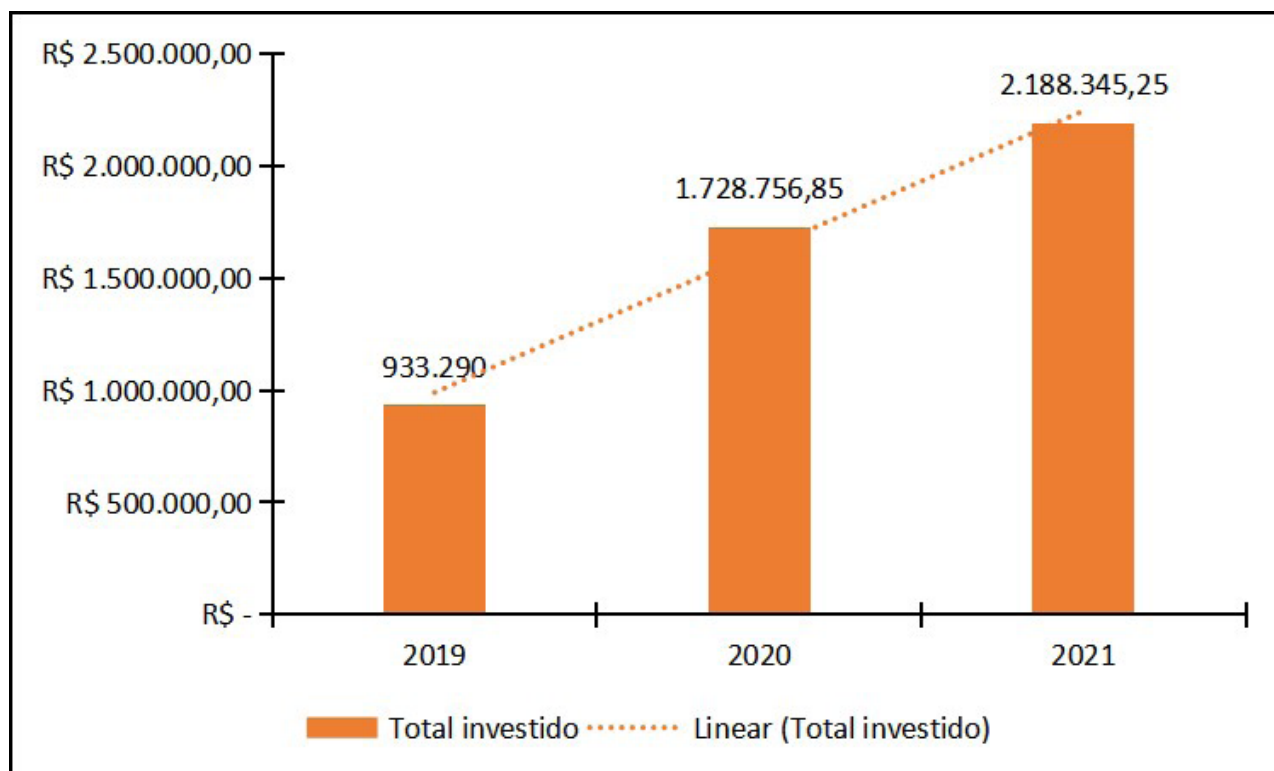
Figura 2 - Mapa da área de cobertura do CBMPA nas 15 Regiões integradas de Segurança Pública do estado do Pará, em 2022.



Fonte: SEGUP (2022) - Elaboração dos autores.

Atualmente, o CBMPA possui instalações operacionais em 14 Regiões integradas de Segurança Pública, cobrindo os 144 municípios do Estado do Pará. Diante disto, se fez necessário a realização de estudos e o investimento para a implementação do Quartel do município de São Félix do Xingu, situado na 14ª RISP (única região sem a instalação física de uma UBM no Estado). Neste sentido, a previsão para o funcionamento da Unidade dar-se num prazo de dois anos, conforme a realização das obras e a reestruturação do efetivo para melhor servir a população paraense em todo o estado.

Figura 3 - Série histórica de investimentos em obras no CBMPA, entre os anos de 2019 a 2020.

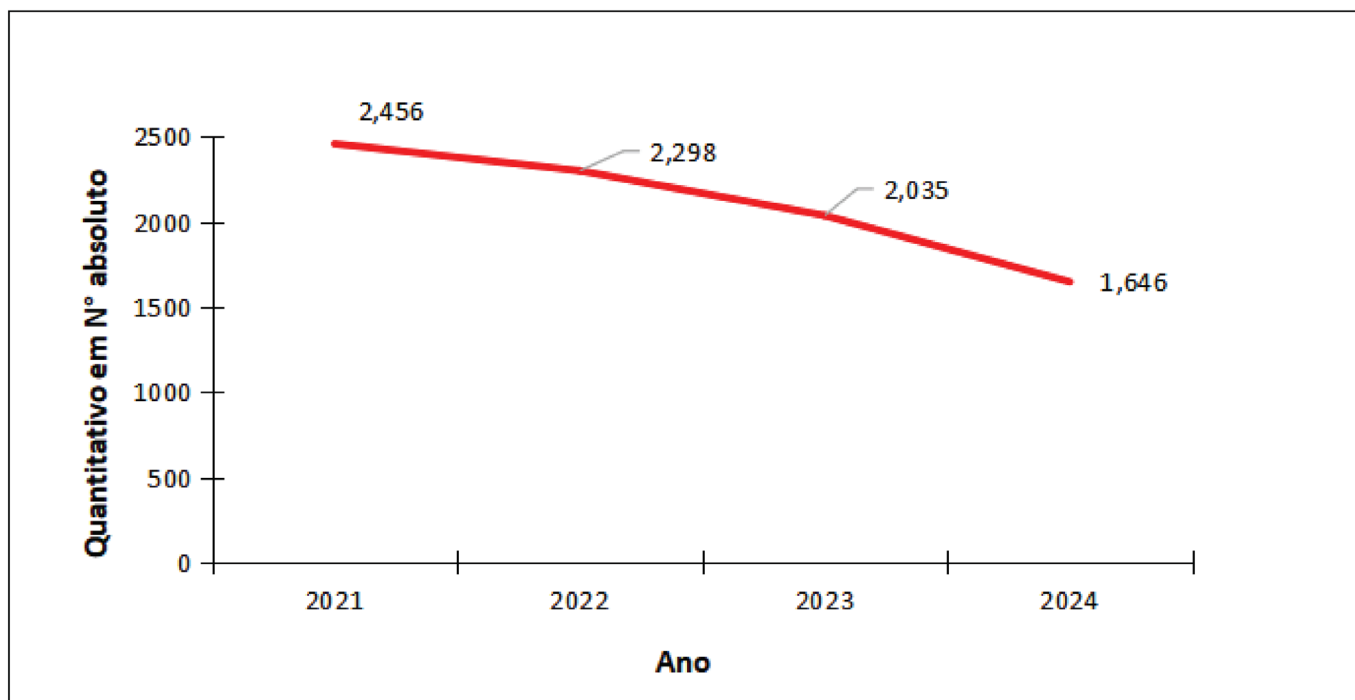


Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

A série histórica dos últimos três anos evidencia uma tendência crescente dos recursos destinados para a realização de obras na atual gestão do CBMPA. Todavia, esta realidade é bem diferente da última década, onde se observou poucos investimentos para a área de segurança pública e defesa social no Pará, resultando no retardo da ampliação dos serviços do CBMPA nas 15 Regiões integradas de segurança pública (RISP). Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), os gastos inerentes a função da segurança pública continuaram quase inalterados neste período, inclusive sendo ligeiramente menores em “2017” quando comparado ao ano de 2015, necessitando desta forma, de um equacionamento orçamentário para o bom funcionamento da gestão pública (FBSP, 2018).

O crescimento positivo destes investimentos resultou em obras e reformas significativas para o aumento da capacidade de atendimento da corporação. Ressaltando-se dentre outras, na reforma ou construção de unidades administrativas e operacionais dos municípios de Vigia de Nazaré, Ananindeua, Marabá, Marituba, Belém (Capital e distrito de Mosqueiro), Breves, Santa Isabel do Pará, Itaituba, Santarém, São Félix do Xingu, São Miguel do Guamá, Capanema e Altamira.

Figura 4 - Projeção, em números absolutos, do efetivo geral do CBMPA, no período de 2021 a 2024.

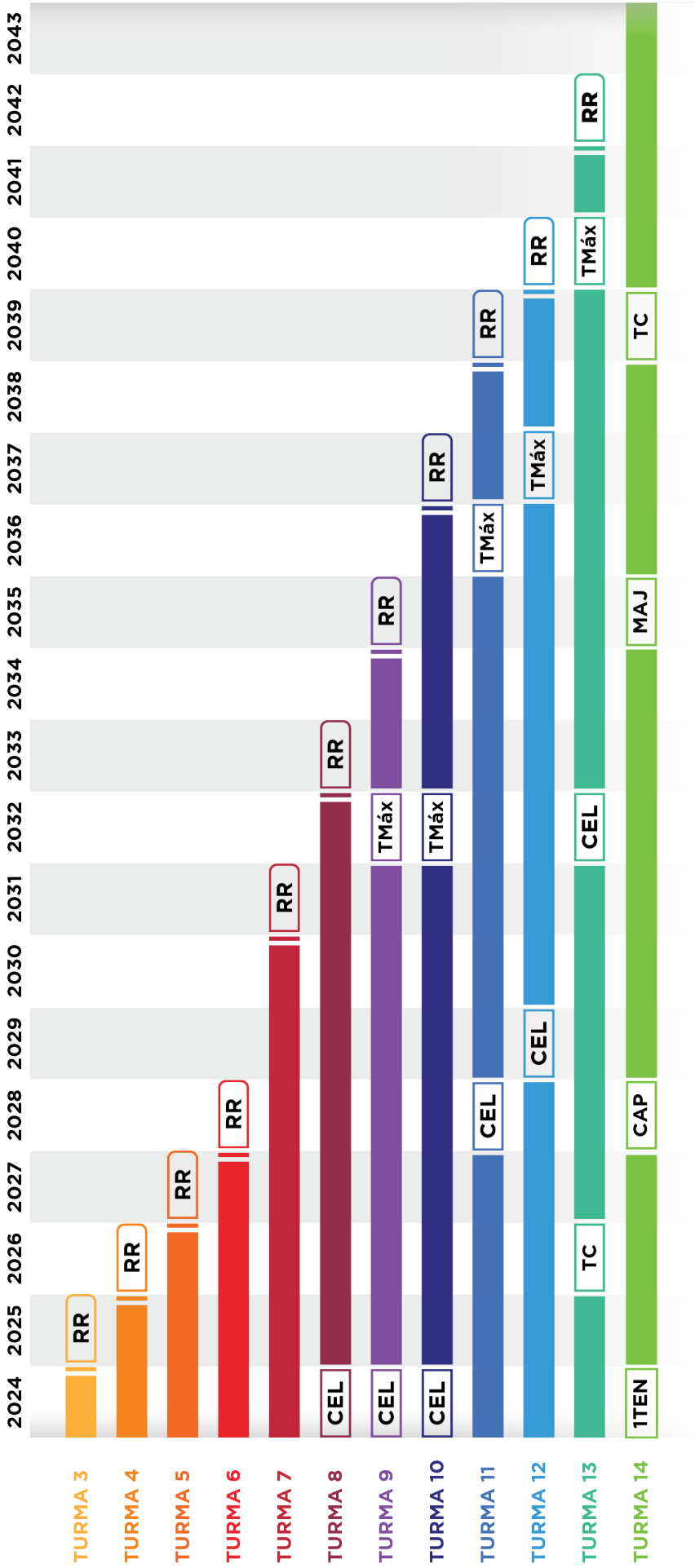


Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

De acordo com a análise projetiva do quantitativo geral do efetivo no CBMPA, verifica-se uma tendência negativa do índice de rotatividade (*turnover*) de militares. Este fenômeno pode estar relacionado com a não realização de concursos públicos entre os anos de 2010 a 2016 e, da admissão de, aproximadamente, o mesmo número de agentes em 2017 quando comparado ao ano de 2008. Neste raciocínio, diante do quadro apresentado, observa-se a necessidade imediata de se garantir o número mínimo de agentes até o ano de 2024, bem como, de se manter a periodicidade na admissão de novos agentes em conformidade aos números de bombeiros que estão em processo de reserva remunerada. O *turnover* (rotatividade) é uma relação do número de admissões e demissões de funcionários em uma empresa decorrente de diversos fatores (LOURENÇO; DA SILVA ; BARBOSA, 2021).

No âmbito do serviço público, a não observação desta rotatividade, pode acarretar em custos com pessoal, além de prejudicar a efetividade, reduzir a produtividade e o desempenho dos agentes, ocasionando sobrecarga de trabalho e impactos na motivação profissional (PEREIRA; ALMEIDA, 2017).

Quadro 1 - Análise do efetivo de oficiais por turmas de formação, em 2022.



RR Reserva remunerada.

TMáx Tempo máximo ao posto de Coronel. De acordo com a Lei nº 8.974 de 13 janeiro de 2020, o tempo máximo ao Posto de Coronel é de 8 anos.

ITEN Primeiro Tenente.

CAP Capitão.

MAJ Major.

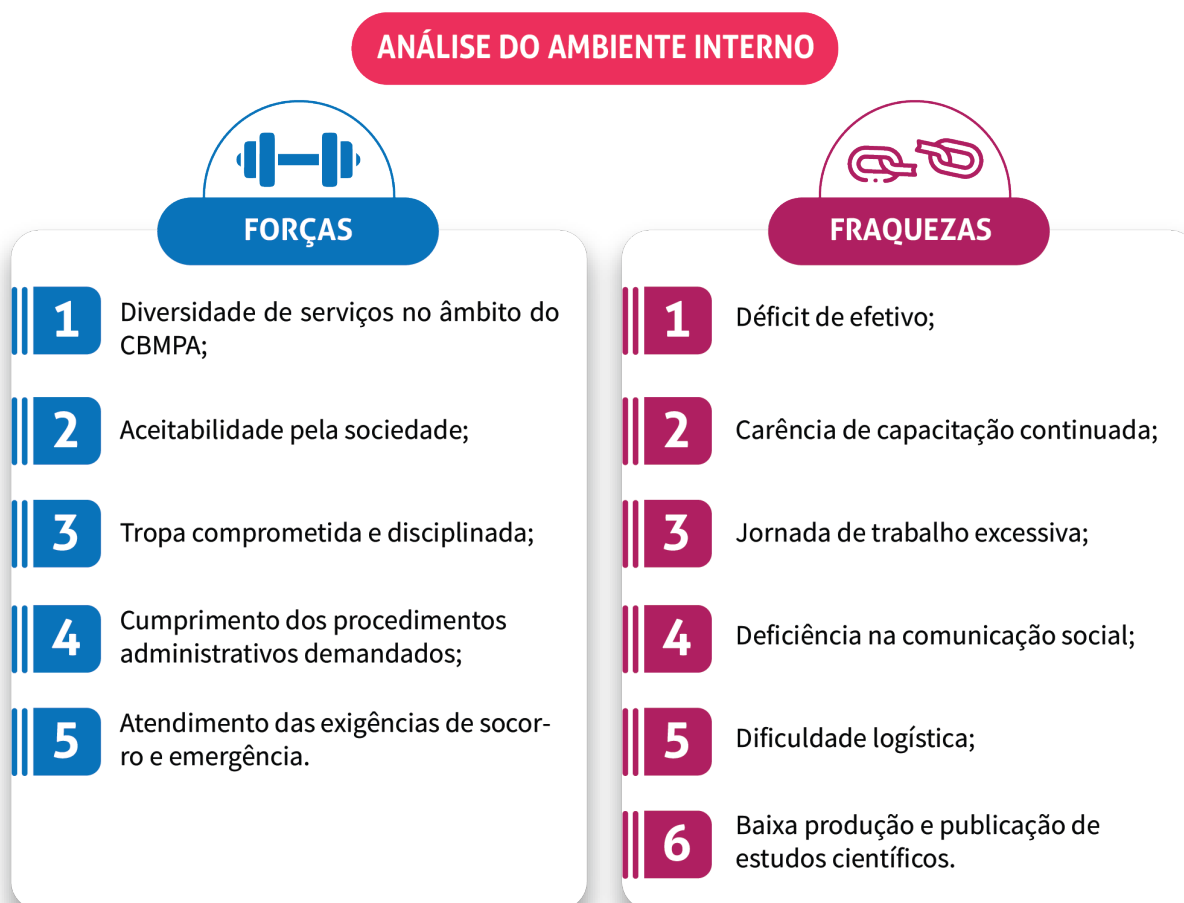
TC Tenente Coronel.

CEL Coronel.

6.3 Análise SWOT entrecruzada e vetores estratégicos

6.3.1. Ambiente interno

Quadro 2 - Forças e Fraquezas ao Planejamento Estratégico do CBMPA 2022-2031.



Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

6.3.2. Ambiente externo

Quadro 3 - Oportunidades e Ameças ao Planejamento Estratégico do CBMPA 2022-2031.



Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

Com base na matriz SWOT, define-se os vetores os nossos vetores estratégicos:

Quadro 4 - Vetor Estratégico de Crescimento.

VETOR ESTRATÉGICO DE CRESCIMENTO



OPORTUNIDADES

VS

FORÇAS



Oportunidades no ambiente externo podem ser alcançadas pelas forças existentes.
Oportunidade onde há força relacionada.

Oportunidades:

1. Realização de Operações Conjuntas no Âmbito Preventivo e Ostensivo;
2. Parcerias na disponibilidade de espaços físicos;
3. Parcerias para o aumento das atividades preventivas nas RISP's;
4. Cooperação para realização de projetos e captação de recursos;
5. Ofertas de programas de capacitação e desenvolvimento;
6. Articulação com a sociedade civil.

Pontos Fortes relacionados:

1. Diversidade de serviços no âmbito do CBMPA;
2. Aceitabilidade pela sociedade;
3. Tropa comprometida e disciplinada.

Análise:

O CBMPA dispõe de especialistas nas áreas de defesa civil, salvamento aquático, mergulho, combate a incêndio, atendimento pré-hospitalar (APH) e demais atividades técnicas. A oportunidade de realização de operações conjuntas (no âmbito preventivo e ostensivo) potencializa ainda mais a capacidade de atendimento a sociedade paraense, possibilitando a execução de grandes demandas com o apoio das Forças Armadas, o CENSIPAM, a Defesa Civil Municipal, o SAMU, a Cruz Vermelha, a Polícia Militar, as Instituições de Ensino Superior (IES) e as Guardas Municipais.

O CBMPA conta com parcerias, entre os órgãos federais, estaduais e municipais, para a disponibilidade de espaços para acolhimento em situações de catástrofes, assim como, para treinamentos de primeira resposta e emergência, treinamentos na área de gestão, realização de *workshops*, seminários, simulados, treinamentos militares e atendimentos de seus agentes na área de saúde e bem estar. Ressalta-se ainda, o apoio na gestão de trânsito e segurança, fortalecendo ainda mais as Operações conjuntas no âmbito Preventivo e Ostensivo.

Vale destacar a disponibilidade de Militares experientes, com responsabilidade e integridade com a instituição, empenhados e comprometidos na resolução das demandas diárias. Este fator resulta na avaliação positiva de grande parte da sociedade perante a Corporação. Boa parte desta percepção positiva, dar-se pela implementação de projetos que assistem a comunidade paraense como, por exemplo, o projeto bombeiros da vida que, em parceria com a Fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará, arrecada leite humano que auxilia na recuperação de recém-nascidos na UTI e, o Programa Social Escola da Vida, voltado à prevenção e redução da violência e criminalidade, bem como, a consolidação da cultura da paz social, contribuindo de forma efetiva junto à comunidade. Dentre outras oportunidades de projetos sociais analisados, destaca-se o projeto Anjos da guarda que proporciona, perante a Guarda Municipal de Belém, o apoio as crianças carentes com a prevenção de delitos.

Resultado da análise (orientação):

- a) Expressão **Política**: Promover a integração entre os órgãos, assessoria na elaboração e gestão estratégicas de planos de ações com base em indicadores.
- b) Expressão **Econômica**: Promover a geração de dados estatísticos que apontem e embasem as necessidades para ações e investimentos; fomentar a disponibilidade dos departamentos de gerenciamento de projetos e promover a captação de recursos para projetos sociais.
- c) Expressão **Técnico-científica**: Ofertar programas de capacitação e desenvolvimento para inovações na área de TI.
- d) Expressão **Psicossocial**: Desenvolver a proximidade dos bombeiros militares com a sociedade e lideranças políticas, com objetivo de definir as melhores estratégias de prevenção; Oportunizar programas de qualidade de vida do servidor.
- e) Expressão **Segurança**: Potencializar, perante as UBM's, o apoio aos municípios e a sociedade na prevenção de riscos e desastres.

Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

Quadro 5 - Vetor Estratégico de Reforço.

VETOR ESTRATÉGICO DE REFORÇO



OPORTUNIDADES

VS

FRAQUEZAS



Fraquezas que precisam ser superadas para aproveitar as oportunidades.
Oportunidades onde há pelo menos, uma relação forte com alguma fraqueza.

Oportunidades:

1. Realização de operações conjuntas no âmbito preventivo e ostensivo;
2. Parcerias na disponibilidade de espaços físicos;
3. Parcerias para o aumento das atividades preventivas nas RISP's;
4. Cooperação para realização de projetos e captação de recursos;
5. Ofertas de programas de capacitação e desenvolvimento;
6. Articulação com a sociedade civil.

Pontos Fracos relacionados:

1. Deficit de efetivo;
2. Jornada de trabalho excessiva;
3. Dificuldade logística.

Análise:

Atualmente, os Recursos Humanos estão extremamente escassos para as atividades fins da corporação, com quadros de efetivos já extintos ou em extinção, o que já está provocando colapsos nas escalas de serviço e anomalias na doutrina militar na tentativa de sanar, de forma paliativa, os problemas encontrados, como por exemplo, sargentos tirando serviço em função comum a cabos e soldados, o quadro de condutores que encontra-se cada vez mais apertado, tem-se a transferência de militares sem permuta ou reposição, servidores afastados por problemas de saúde devido a sobrecarga de trabalho, dentre outros. Esta situação pode afetar negativamente as atividades preventivas da corporação e sua proximidade com a sociedade.

Além do cenário de escassez de recursos humanos, o CBMPA vem apresentando dificuldades logísticas que afetam a qualidade da prestação de serviços, tais como: viaturas necessitando de manutenção ou troca por desgaste do tempo de uso, há muita dificuldade no deslocamento para atendimento em outros municípios e, por vezes, algumas UBM's carecem até mesmo do fornecimento de galões de água mineral, EPIs e demais materiais de consumo por deficiências administrativas no processo licitatório. Também se faz necessário um planejamento para aquisição de ferramentas e recursos digitais, visto que a corporação também carece destes recursos, assim como de equipamentos mais modernos e robustos que facilitem e melhorem o tempo resposta nas ocorrências, tal como: helicóptero ou avião de pequeno porte.

Resultado da análise (orientação):

- a) Expressão **Política:** Promover a admissão de novos bombeiros militares de forma continuada para suprir a carência de efetivo; Criar políticas públicas com verbas para formação contínua de agentes; Desenvolver programas que otimizem tempo e disponibilizem maior qualidade de informação e o melhoramento na gestão pública.
- b) Expressão **Econômica:** Propor termos de cooperação técnica; Desenvolver formação direcionada a captação de recursos para os projetos sociais do CBMPA; Aprimorar a execução de Contratos e Convênios.
- c) Expressão **Técnico-científica:** Aquisição de equipamentos mais modernos para as atividades fins da corporação, diminuindo o tempo resposta das ocorrências e aumentando a probabilidade de salvamentos.
- d) Expressão **Psicossocial:** Desenvolver programas voltados para a melhoria da qualidade de vida do servidor; Promover a contratação de agentes de saúde para atuarem próximo a tropa.
- e) Expressão **Segurança:** Estimular a integração entre as instituições; Disponibilizar apoio nas operações em que se apresente riscos as equipes; Estimular o comprometimento do quadro de pessoal para desenvolver grandes ações em conjunto.

Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.



Quadro 6 - Vetor Estratégico de Dissuasão.

VETOR ESTRATÉGICO DE DISSUAÇÃO



AMEAÇAS

VS

FORÇAS



Ameaças para as quais não existe força de proteção equivalente.
Ameaças onde não há forças relacionadas.

Ameaças:

1. Escassez de recursos provindos das despesas correntes;
2. Insuficiência de recursos humanos;
3. Falta de equilíbrio e discernimento entre as lideranças políticas;
4. Escassez de equipamentos;
5. Deficiência de estudos técnicos;
6. Deficiência de comunicação interinstitucional.

Pontos Fortes relacionados:

1. Diversidade de serviços no âmbito do CBMPA;
2. Tropa comprometida e disciplinada;
3. Atendimento das exigências de socorro e emergência.

Análise:

A deficiência de planejamento orçamentário e escassez de recursos financeiros, é uma realidade que afetou o CBMPA nas últimas décadas. Neste sentido, se observa um aumento dos gastos dos militares no tratamento de problemas de saúde, provindos da sobrecarga de trabalho e prejudicando o padrão do serviço prestado a sociedade. Nas últimas décadas, observou-se também, um deficit de recursos para custeio, ampliação e aparelhamento dos serviços como: pagamentos de diárias e de serviço extraordinário, combustível, manutenção e aquisição de veículos, ou seja, o baixo investimento em infraestrutura e Recursos Humanos, foi uma dificuldade enfrentada nos últimos 15 anos na corporação, a qual está sendo mitigada pela atual gestão.

Contudo, ainda existe uma deficiência de atividades e pesquisas técnico-científicas, com vistas à obtenção de produtos e processos, o que por vezes, ocorre em decorrência da escassez de militares qualificados com perfil para o ensino, pesquisa e extensão; a tropa também padece de capacitação para utilização correta dos sistemas gerenciais e tecnológicos oferecidos pela instituição, treinamento em processos administrativos eletrônicos, elaboração de projetos, etc.

A Corporação também esbarra no desalinhamento político ideológico entre gestores das demais instituições, onde não há equilíbrio e discernimento entre as lideranças políticas dentro e fora dos partidos políticos, prevalecendo-se os interesses individuais e os interesses políticos partidários em prol dos interesses coletivos.

Resultado da análise (orientação):

- a) Expressão **Política**: Promover operações conjuntas com diversas instituições; Alocar servidores experientes nas seções administrativas; Estimular a valorização da tropa como política de comando; Padronizar os processos administrativos da instituição.
- b) Expressão **Econômica**: Promover maior efetividade da gestão orçamentária e da cadeia logística da instituição, para melhor atender os operadores dos serviços prestados a sociedade pelo CBMPA;
- c) Expressão **Técnico-científica**: Fortalecer o sistema de ensino do CBMPA; Renovar os equipamentos de rádio e melhorar os sistemas de rede em todas as UBM's no estado.
- d) Expressão **Psicossocial**: Promover a adequação de escalas em consonância as atividades desenvolvidas e a saúde e o bem estar do servidor.
- e) Expressão **Segurança**: Reestruturar o “Trem de Socorro” abrangente compondo a maioria dos serviços prestados pelo CBMPA como, incêndio, salvamento e resgate.

Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.



Quadro 7 - Vetor Estratégico de Defesa.

VETOR ESTRATÉGICO DE DEFESA



AMEAÇAS

VS

FRAQUEZAS



Fraquezas que podem facilitar a concretização de ameaças.
Ameaças onde há forte relação com fraquezas.

Ameaças:

1. Escassez de recursos provindos das despesas correntes;
2. Insuficiência de recursos humanos;
3. Falta de equilíbrio e discernimento entre as lideranças políticas;
4. Escassez de equipamentos;
5. Deficiência de estudos técnicos;
6. Deficiência de comunicação interinstitucional.

Pontos Fracos relacionados:

1. Carência de capacitações continuadas;
2. Jornada de trabalho excessiva;
3. Dificuldade logística;
4. Baixa produção e publicação de estudos científicos.

Análise:

O CBMPA enfrenta dificuldades na comunicação que afetam o planejamento, algumas vezes causados por interferência na Gestão de Pessoas da instituição ou por dificuldades na integração governamental pela escassez de uma cultura de governança corporativa. O fato de não se alcançar um planejamento adequado, acarreta no engessamento da instituição, que luta para não entrar em colapso graças ao empenho da própria corporação que, mesmo em condições adversas, busca sempre fornecer qualidade na prestação de serviços, mesmo que por vezes seu próprio bem estar seja afetado.

A jornada de trabalho excessiva, a carência de equipamentos, de recursos humanos, de estudos técnicos e de capacitação, são apenas alguns fatores, dentre outros, que prejudicam o bom funcionamento da corporação, a qual ainda busca desenvolver a diversidade de serviços no âmbito do CBMPA e da defesa civil, apesar de todas as dificuldades encontradas.

Nesta perspectiva, a baixa produção e publicação de estudos científicos em conjunto com a carência de capacitações continuadas, vem sendo pronunciada por todo o estado, mostrando-se como uma problemática recorrente e tornando-se um empecilho para que a tropa possa aprimorar o trabalho preventivo e ostensivo com a comunidade. Desta forma, se faz necessário uma intervenção do Alto Comando para a mitigação desta adversidade, proporcionando a corporação as condições necessárias para o melhor atendimento a sociedade paraense, mesmo perante todas as dificuldades encontradas.

Resultado da análise (orientação):

- a) Expressão **Política:** Estimular o emprego de operações conjuntas com os órgãos municipais, estaduais e federais; Potencializar a divulgação dos serviços prestados pelo CBMPA (prevenção e resposta) nas mídias locais, rádios e nas redes sociais.
- b) Expressão **Econômica:** Prover os recursos orçamentários para a capacitação dos agentes no âmbito da gestão pública;
- c) Expressão **Técnico-científica:** Estimular a criação da Revista Científica do CBMPA; Direcionar linhas de pesquisas para as formações de ensino e extensão, em consonância as necessidades da instituição;
- d) Expressão **Psicossocial:** Estimular a qualificação na área de gestão para a saúde do servidor;
- e) Expressão **Segurança:** Fornecer os equipamentos e os recursos adequados para as operações.

Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.





Fase Política



7**FASE POLÍTICA****7.1 Elaboração de cenários**

Segundo Oliveira (2020), a elaboração dos cenários estratégicos é um processo participativo que deve considerar todos os atores-chaves que, normalmente, são responsáveis pelo planejamento estratégico da instituição. O referido autor ressalta ainda que, apesar de haver consistência na análise das série históricas entre tendências e eventos correlatados, é necessário revisar todos os cenários para se evitar erros drásticos nos estudos estratégicos.

Neste processo, foi utilizado as técnicas de *Brainstorming*, *Delphi*³ e Impactos Cruzados⁴. Desse modo, segundo a metodologia da ESG, a etapa de elaboração de cenários é constituída em três etapas, a saber: Fatos Portadores de Futuro e Eventos, Cenários Extremos e Cenários Probabilísticos (**Ver Apêndice A**).

***Delphi*³**

Um método para descobrir eventos de risco, alternativas, requisitos ou outras informações do projeto utilizando um questionário. Este processo usa um mediador para solicitar as ideias e os participantes não são agrupados.

Fonte: HELDMAN, K. Gerência de Projetos-Fundamentos. Elsevier Brasil, 2005.

***Impactos Cruzados*⁴**

O método de análise matricial de Impactos Cruzados para projeção de cenários foi elaborado por Theodore Gordon e Olaf Helme em 1996. Segundo os autores, este método baseia-se no conceito de que a ocorrência de um determinado evento, fenômeno ou ação pode afetar a probabilidade de ocorrência de um conjunto de outros eventos, fenômenos ou ações.

Fonte: KAMIMURA, A. O emprego da matriz de impactos cruzados no esboço de cenários futuros. Revista Brasileira de Energia, v. 3, n. 2, p. 73-91, 1994.



7.2 Concepção Política

7.2.1. Pressupostos Básicos:

Quadro 8 - Fatores Éticos e Pragmáticos em 2022 no CBMPA.

ÉTICOS	PRAGMÁTICOS
Participação social na gestão do CBMPA	Reestruturação do relacionamento do CBMPA com organizações sociais e demais programas de Governo na propositura da cultura de Paz;
Cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS	Ampliação das políticas de desenvolvimento global;
Maior Proteção a População	Aprimoramento das atividades de Defesa Civil, das atividades técnicas de proteção contra incêndio e pânico, no combate ao suicídio, nas atividades de atendimentos pré-hospitalares e demais ações preventivas;
Integração entre entes federados, Órgãos Estaduais e Municipais	Estabelecer conexão entre o Plano Nacional e Plano Estadual de Segurança Pública; Ampliação da participação dos municípios nas estratégias de prevenção social; Fortalecimento da doutrina de inteligência e compartilhamento de informações no SIEDS.

Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

7.2.2. Cenário desejado:

No ano de 2031, observou-se a otimização na Gestão Estratégica do Sistema de Segurança Pública no Estado do Pará com redução do risco de fechamento de UBM's por falta de efetivo (EFF 1). Como consequência, reduziram-se problemas como doenças ocupacionais por sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções (EFF 3), além disso, observou-se maior eficiência na execução de atividades administrativas e operacionais em decorrência de pessoal qualificado, processos, procedimentos e programas de melhoria contínua (EFF 4), reduzindo a necessidade de terceirização dos serviços administrativos e operacionais intrínsecos do CBMPA (EFF 5).

No referido ano, se alcançou aumento de produtividade e efetividade da gestão pública pela presença de programa de gestão por competências (EFF 6), com isso, eliminou-se a insatisfação da corporação por falta de atualização do Plano de Carreira (EFF 11) e a redução do risco de corrupção e possíveis sanções administrativas pela ausência de plano de integridade (EFF 7).

Em 2031, houve aumento na captação de recursos na área ambiental (EFF 9), possibilitando o cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável pela presença do programa de sustentabilidade ambiental (EFF 8) implicando na redução das áreas desmatadas na Amazônia (EFF 28).

Além disso, logrou-se a descentralização político-econômica do alto Comando da Capital paraense (EFF33), com iniciativas estratégicas advindas da gestão e liderança com alocação proporcional de recursos, materiais e de pessoal a partir de planejamentos estratégicos, táticos e operacionais (EFF32), permitindo maior flexibilidade de gestão orçamentária para realização de compras, contratos e licitações (EFF25) e maior eficiência de aquisições de equipamentos, materiais, serviços e insumos adquiridos mediante um plano operacional de logística (EFF22).

Muitos destes resultados, foram alcançados em virtude da captação de recursos do escritório de projetos corporativos e das normatizações do CBMPA (EFF13) e, também, por intermédio do direcionamento de recursos para projetos catalogados (EFF14), com isto, também se conseguiu melhorar o fluxo de comunicação entre as Unidades e a diminuição do uso de documentos impressos (EFF26), mediante aquisição de materiais computacionais, audiovisuais e de videomonitoramento (EFF27), assim como compras de materiais e equipamentos adequados, a partir de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's (EFF21).

O cumprimento das ações planejadas, possibilitou aumentar o efetivo, com a contratação de voluntários civis, militares convocados da reserva e pagamento de jornadas extraordinárias (EFF2), com advento de condutores e operadores de veículos pesados de combate a incêndio e plataformas mecânicas (EFF24), além disso, alcançou-se a manutenção da Banda de Música do CBMPA (EFF30) no decorrer desses anos.

Outro sucesso alcançado, foi a diminuição dos sinistros e desastres pela constante atualização das normas preventivas (EFF18) em consequência da





eficiência na tomada de decisão a partir de sistemas, planejamentos, projetos e programas de prevenção (EFF16), reduzindo-se o risco de sinistros e desastres pela deficiência de programas e projetos de prevenção (EFF15), neste sentido, tem-se a efetividade do atendimento na área de prevenção e desastres pelo aumento da capacitação continuada (EFF17).

Outro sucesso alcançado, foi a diminuição dos sinistros e desastres pela constante atualização das normas preventivas (EFF18) em consequência da eficiência na tomada de decisão a partir de sistemas, planejamentos, projetos e programas de prevenção (EFF16), reduzindo-se o risco de sinistros e desastres pela deficiência de programas e projetos de prevenção (EFF15), neste sentido, tem-se a efetividade do atendimento na área de prevenção e desastres pelo aumento da capacitação continuada (EFF17).

Vale ressaltar que, houve uma melhoria na capacidade de respostas em razão de diagnósticos situacionais das políticas preventivas e responsivas no Estado do Pará (EFF20). Sendo assim, observou-se redução dos riscos e desastres em ocorrências no âmbito fluvial, ferroviário e rodoviário (EFF23), que exigem maior

atuação do CBMPA, tais como ocorrências de enchentes e alagamentos nos grandes centros urbanos e rurais dos municípios diagnosticados pela Defesa Civil (EFF29). Do ponto de vista da qualidade de vida e valorização do agente, se presenciou a avaliação da tropa do CBMPA pela junta médica e enfermeiros da própria instituição, solucionando a problemática de avaliação por outras instituições Coirmãs por falta de efetivo de saúde próprio (EFF31).

No ano de 2031, percebeu-se a melhoria na retroalimentação do ciclo operacional pelo aumento das atividades periciais (EFF19). Verificou-se também, continuidade (repositório de conhecimento) da formação do capital intelectual pela implementação da gestão do conhecimento (EFF12), assim como redução na sobrecarga das ações do Estado Maior, diminuindo falhas nas decisões em decorrência da implantação de uma corregedoria independente (EFF10).

7.2.3. Objetivos estratégicos de Estado e de Governo:

a) Objetivos de Estado

OE1

Reduzir todas as formas de violência contra a mulher, em especial as violências doméstica e sexual, prevenir e reprimir situações de exploração sexual, independentemente de gênero, e aprimorar o atendimento a cargo dos órgãos operacionais do Sistema Único de Segurança Pública - SUSP nos casos envolvendo populações vulneráveis e minorias;

OE2

Elevar o nível de percepção de segurança da população;

OE3

Fortalecer a atuação dos Municípios nas ações de prevenção ao crime e à violência, sobretudo por meio de ações de reorganização urbanística e de defesa social;

OE4

Fortalecer o aparato de segurança e aumentar o controle de divisas, fronteiras, portos e aeroportos;

OE5

Ampliar o controle e o rastreamento de armas de fogo, munições e explosivos;

OE6

Buscar fontes contínuas, previsíveis e suficientes de financiamento das ações de segurança pública e regular a sua utilização por meio de modelos científicos;

OE7

Implementar programa de reaparelhamento, aprimorar a governança e a gestão das políticas, dos programas e dos projetos de segurança pública e defesa social, com vistas à elevação da eficiência na atuação dos órgãos operacionais do SUSP;

OE8

Valorizar e assegurar condições de trabalho dignas aos profissionais de segurança pública;

OE9

Aprimorar os mecanismos de controle e prestação de contas da atividade de segurança pública; e

OE10

Estabelecer política e programa de aparelhamento adequado à prevenção de situações de emergência e desastres e aprimorar os procedimentos destinados à referida prevenção.

b) Objetivos de Governo**OE1**

Definir procedimentos para compartilhamento de informações entre órgãos operacionais do SIEDS.

OE2

Implementar redes de inteligência articuladas e integradas nos Municípios do Estado.

OE3

Promover o aprimoramento da gestão por resultados integrados das políticas preventivas entre os Órgãos no âmbito do SIEDS.

OE4

Definir níveis de cooperação e contrapartidas para atuação dos órgãos SIEDS em conjunto com Municípios;

OE5

Ampliar e otimizar os equipamentos de vídeo monitoramento das diversas áreas da capital e interior, inclusive através de compartilhamento de imagem da iniciativa privada e a interligação a um Centro Integrado de Comando e Controle.

OE6

Ampliar as ações voltadas à proteção e combate aos incêndios florestais, com Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS);

OE7

Reduzir casos de violência sexual no Estado.

OE8

Reduzir mortes, lesões e danos por violência doméstica no Estado.

OE9

Promover melhorias salariais, capacitação permanente, ascensão na carreira, infraestrutura e equipamentos para o desempenho das suas atividades com mais segurança e ainda a implantação de programas de melhoria de condições de vida específicos para os servidores da área de segurança, tais como: política habitacional, espaços de lazer e educação para as famílias, dentre outros.

OE10

Instituir grupos de discussão com participação efetiva das comunidades das áreas críticas, como forma de integrar o cidadão e as ações de Estado, buscando sempre o aperfeiçoamento das mesmas, como forma de garantir a todos o direito à vida, ao patrimônio, a dignidade humana, a liberdade entre outros.

OE11

Aumentar e maximizar o efetivo, por meio de realização de concursos públicos.

OE12

Promover reformas e ampliação das delegacias e batalhões, visando à melhoria da condição de trabalho dos agentes de segurança, e maior disponibilidade das unidades nos horários noturnos.

OE13

Ampliar as ações de Estado voltadas para o público considerado vulnerável, através do acolhimento e estímulo ao tratamento de pessoas expostas ao consumo de entorpecentes e drogas ilícitas.

OE14

Ampliar ações de inclusão social por meio do esporte, lazer, música e teatro, dentre outros, inclusive através do aumento de repasse de recursos para os municípios e do fortalecimento de parcerias com a iniciativa privada.

8

MISSÃO, VISÃO E VALORES



MISSÃO

Contribuir para proteger a vida, o patrimônio e o meio ambiente a fim de garantir a prestação de serviços bombeiro militar e de defesa civil à sociedade (PARÁ, 2016).



VISÃO

“Ser conhecida como uma corporação Bombeiro Militar de excelência e referência nacional na gestão de riscos e desastres, com o emprego de tecnologias avançadas e profissionais capacitados e motivados”.



VALORES

1 Respeito à hierarquia e disciplina

São princípios que constituem a base das organizações militares, condensando valores como o respeito à dignidade da pessoa humana, o patriotismo, o civismo, o profissionalismo, a lealdade, a constância, a verdade, a honra e a honestidade.

2 Proatividade

Consiste em um comportamento de antecipação, de organização de tarefas e iniciativas para a resolução de problemas da instituição, sem se distanciar dos objetivos da Corporação e sem esperar ordens superiores. O militar proativo tem como qualidades essenciais: o conhecimento da cultura organizacional do CBMPA, dedica-se inteiramente ao serviço que exerce, mantém-se atualizado em seus conhecimentos e apresenta-se sempre flexível às novas estratégias demandadas e pronto para colocá-las em prática.

3 Probidade

Valor inerente a honestidade e rigor que o Bombeiro Militar deve ter no exercício da função pública, respeito às leis e às normas, dentro dos limites éticos e morais.

4 Coragem

Considerada uma virtude do ser humano, trata-se da força que tem um Bombeiro Militar para agir apesar das dificuldades ou dos perigos encontrados. Graças à sua coragem, o Bombeiro pode superar os obstáculos e levar avante a sua ação.

5 Lealdade

Consideração aos preceitos que dizem respeito à honra, decência e à honestidade.

6 Aprimoramento

Esse valor é fundamental para a busca do conhecimento dos agentes do CBMPA nos cursos de formações continuadas, a saber: os cursos administrativos e operacionais, os estágios e cursos de aperfeiçoamento, instruções diárias, as pós-graduações direcionados a constante capacitação profissional e o bom desempenho dos Praças e Oficiais da corporação (PARÁ, 2016).



Fase Estratégica



9

FASE ESTRATÉGICA

9.1 Levantamento de Óbices

Quadro 9 - Fatores Adversos x Antagonismo, em 2022 no CBMPA.

FATORES ADVERSOS	ANTAGONISMO
Mudanças climáticas afetando o regime de chuvas na Amazônia;	Deficiência na elaboração de estudos integrados envolvendo outras instituições de monitoramento climático e hídrico no Pará;
Aumento de queimadas e incêndios florestais na Amazônia;	Cultura organizacional reativa da corporação em detrimento da cultura prevencionista;
Limitação orçamentária para os investimentos públicos;	Deficiência na elaboração de banco de projetos de captação de recursos;
Aumento de doenças no trabalho;	Escassez de programas de prevenção;
Retardo de compras e licitações;	Deficiência de capacitações continuadas no CBMPA;
Aumento do risco de sinistros e desastres no Pará;	Baixa qualidade de ensino e economia de subsistência da população paraense;
Escassez de condutores e operadores de veículos de grande porte pela mudança da Lei de ingressos;	Necessidade de atualização das legislações.
Limitação de efetivo Bombeiro Militar;	
Ausência de médicos no CBMPA;	
Impossibilidade de promoção de Oficiais e Praças da Corporação.	

Fonte: CBMPA (2022) - Elaboração dos autores.

9.2. Objetivos e iniciativas estratégicas

9.2.1 Objetivos Estratégicos do CBMPA:

OE1

Aumentar a capacidade de atendimento;

OE2

Aprimorar a governança, a gestão organizacional e políticas públicas de segurança e defesa social;

OE3

Promover melhores condições de trabalho aos agentes e servidores do CBMPA;

OE4

Instituir a política de gestão do conhecimento e elaborar estratégias para a redução da criminalidade;

OE5

Ampliar as ações voltadas à proteção e combate aos incêndios urbanos e florestais, com objetivo de desenvolvimento sustentável;

OE6

Aprimorar os serviços da Defesa Civil em conjunto com municípios e a sociedade paraense;

OE7

Proporcionar a melhoria na formação, aperfeiçoamento e especialização Bombeiro Militar;

OE8

Instituir uma doutrina de prevenção social na corporação.

9.2.2 Iniciativas estratégicas:

Diante desta multiplicidade de ações planejadas se faz necessário ressaltar que o Plano Estratégico desdobrar-se-á em processos e projetos (alcançando os setores táticos e operacionais), os quais serão, respectivamente, analisados, redesenhados e gerenciados, tudo pelo Comitê Interno de Governança do Corpo de Bombeiros Militar e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil (CIG-CBMPA).

O CIG-CBMPA, formar-se-á pelo Comando Geral da corporação, o Chefe do EMG, Comandante Operacional, Diretores, Chefes de Seções e ainda, por representantes dos Grupamentos Operacionais, Oficiais e Praças selecionados, os quais serão formalmente designados pelo Comandante Geral, conforme a temática colocada em pauta.

O monitoramento e a avaliação dos resultados obtidos durante e após a execução dos projetos, dar-se-ão durante todo o período de implementação do plano, nas Reuniões de Avaliação da Estratégia (RAE), que deverão ocorrer, em caráter ordinário, de forma trimestral. Destarte, os Objetivos Estratégicos representam os alvos que a corporação quer atingir, pois impactam diretamente no alcance da visão de futuro, por isso suas conexões ensejam uma construção premeditada que individualiza uma estratégia, a qual conduz ao sucesso se for disciplinadamente observada.

Considerando a necessidade de se alcançar os 08 Objetivos Estratégicos aqui definidos, que fundamentalmente traduzem a adoção pelo CBMPA de um moderno modelo de gestão com a aplicação da metodologia de Planejamento Estratégico na resolução das problemáticas relacionadas a Gestão do Conhecimento, Gestão de Redes e Gestão Administrativa. Destarte, foram estabelecidas as Diretrizes Estratégicas a serem desenvolvidas ao longo do horizonte temporal do plano, as quais estão dispostas a seguir, em ordem de prioridade, dentro do respectivo objetivo, tendo implementação gradual conforme a disponibilidade dos recursos necessários à respectiva consecução.





Iniciativas Estratégicas



OE1

AUMENTAR A CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

- IE 1:** Incentivar a elaboração/atualização de legislações estruturantes para aumento da capacidade de atendimento;
- IE 2:** Designar comissão para estudo permanente e atualização das legislações do CBMPA;
- IE 3:** Aprimorar o desempenho Prevencionista da Corporação;
- IE 4:** Estimular a elaboração dos Planejamentos Táticos-Operacionais dos organismos do CBMPA;
- IE 5:** Assegurar suporte de Bens e Serviços adequados as necessidades das UBM's;
- IE 6:** Potencializar as ações da Diretoria de Serviços Técnicos nas 12 Regiões de Integração do Estado, com foco na fiscalização para a prevenção de riscos coletivos;
- IE 7:** Estruturar o serviço de resgate pré-hospitalar na Instituição;
- IE 8:** Fortalecer as atividades de Proteção e Defesa Civil Estadual, promovendo novas articulações rumo a municipalização dessas atividades, com ampliação do acompanhamento e da capacitação, bem como se integrando aos demais organismos da Região Amazônica;
- IE 9:** Aprimorar processo de comunicação social do CBMPA para políticas públicas de segurança e defesa social;
- IE 10:** Admitir Bombeiros Militares por meio de Processo seletivo;
- IE 11:** Elaborar e implementar projeto que garanta a regularidade da realização de concurso público para oficiais e praças do CBMPA;
- IE 12:** Potencializar admissão de Bombeiros Militares da Reserva Remunerada mediante convênios de convocação voluntárias;
- IE 13:** Estruturar e fortalecer os serviços de perícia técnico-científica do CBMPA;
- IE 14:** Garantir a permanência e ocupação do Quadro de condutores e operadores de veículos pesados de combate a incêndio e salvamento;
- IE 15:** Garantir a permanência e ocupação do Quadro de músicos na corporação;
- IE 16:** Ampliar a dimensão do projeto social infanto-juvenil da corporação (Programa Escola da Vida), agregando formação profissionalizante para os alunos ingressos no programa.

M1

META: Aumentar em 10% ao ano a capacidade de atendimento do CBMPA.

Indicadores:

- 1. Índice de atendimento a sociedade:** Mede o percentual de atendimento a comunidade por Unidade Bombeiro Militar (número de atendimentos por mês).
- 2. Índice de satisfação com Bens e Serviços:** Mede o nível de satisfação dos servidores do CBMPA quanto aos bens disponibilizados e serviços prestados para viabilizar as atividades.
- 3. Índice de Turnover de militares:** Mede a quantidade de agentes que saem e entram da corporação ($\text{Rescisões de agentes} \div \text{quantidade de agentes} \times 100$).
- 4. Índice de ações implementadas:** Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA ($\text{número de iniciativas implementadas} \div \text{número de iniciativas planejadas} \times 100$).

OE2

APRIMORAR A GOVERNANÇA, A GESTÃO ORGANIZACIONAL E POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURANÇA E DEFESA SOCIAL

- IE 17:** Estabelecer o Sistema de Governança do CBMPA e sua plena divulgação para todos os organismos da Instituição;
- IE 18:** Colaborar com o alinhamento estratégico entre as ações administrativas, preventivas e operacionais no âmbito do CBMPA (integração horizontal);
- IE 19:** Colaborar com o alinhamento tático e operacional do CBMPA (integração temporal);
- IE 20:** Avaliar, direcionar e monitorar o desenvolvimento das ações, especialmente quanto ao alcance das metas estabelecidas (avaliação do desempenho institucional);
- IE 21:** Promover maior efetividade na gestão orçamentária para aquisição de bens e serviços;
- IE 22:** Promover a adequada capacitação da alta administração para o aprimoramento da Governança corporativa;
- IE 23:** Estabelecer o gerenciamento de processos e procedimentos das funções setoriais da corporação (gerenciamento funcional e departamental);
- IE 24:** Estabelecer e/ou fortalecer as políticas organizacionais de operações e de relacionamento;
- IE 25:** Estabelecer um modelo de gestão da estratégia que considere a transparência e o envolvimento dos gestores da corporação, visando o Bem Comum;
- IE 26:** Estabelecer mecanismos de atuação conjunta com as Forças de Segurança Pública, IES e demais órgãos consultivos e deliberativos que exerçam atividades correlacionadas a Corporação;
- IE 27:** Prestar contas da implementação e dos resultados dos sistemas de governança e de gestão (*accountability*);
- IE 28:** Melhorar o sistema logístico da corporação e apoiar a implementação de ferramentas de controle interno;
- IE 29:** Garantir a sustentabilidade jurídica-constitucional às políticas que envolvam o CBMPA;
- IE 30:** Criar escritório de projetos corporativos e sua normatização, com foco na captação de recursos.

M2

META: Estabelecer o sistema de governança e aprimorar a gestão organizacional até junho de 2027.

Indicadores:

- 1. Índice Geral de Governança:** Mede o índice geral de governança consolidado da administração do CBMPA;
- 2. Índice de implementação de determinações:** Mede o percentual de implementação das determinações monitoradas pelo Comitê Gestor.

OE3

PROMOVER MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO AOS AGENTES E SERVIDORES DO CBMPA

- IE 31:** Desenvolver projetos e programas de garantia do bem-estar corporativo;
- IE 32:** Fomentar uma cultura organizacional saudável, visando a melhoria da qualidade de vida dos agentes e servidores;
- IE 33:** Promover a manutenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos agentes do CBMPA;
- IE 34:** Realizar o acompanhamento e orientação nutricional aos militares e servidores da instituição;
- IE 35:** Possibilitar a melhoria contínua das instalações físicas das Unidades Bombeiros Militares proporcionando maior conforto ao agente/ servidor;
- IE 36:** Realizar estudos para o aprimoramento da oferta de equipamentos em quantidade e qualidade adequadas;
- IE 37:** Promover ações de atendimento e atenção à saúde biopsicossocial para os Bombeiros Militares e demais servidores;
- IE 38:** Incentivar a redução de riscos de acidentes de trabalho e doenças relacionadas a atividade Bombeiro Militar;
- IE 39:** Potencializar a contratação de agentes do Quadro de Saúde, em especial: médicos, enfermeiros e psicólogos.

M3

META: Reduzir 50% do IAT no CBMPA e promover à saúde e a qualidade de vida no trabalho em todas as Unidades Bombeiros Militares.

Indicadores:

- 1. Índice de Qualidade de vida no trabalho:** Mede a percepção dos agentes/servidores em relação à satisfação no emprego.
- 2. Índice de satisfação com Bens e Serviços:** Mede o nível de satisfação dos servidores do CBMPA quanto aos bens disponibilizados e serviços prestados para viabilizar as atividades.
- 3. Índice de absenteísmo no trabalho:** Mede a relação entre os números de atestados médicos e o número de servidores ativos [IAT = (número de ausências/número de agentes x número de dias trabalhados)x100]
- 4. Número de ações implementadas:** Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA (número de iniciativas implementadas ÷ número de iniciativas planejadas x 100).

OE4

**INSTITUIR A POLÍTICA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO E
ELABORAR ESTRATÉGIAS PARA A REDUÇÃO DA CRIMINALIDADE**

- IE 40:** Instituir Política de Gestão do conhecimento no âmbito do CBMPA;
- IE 41:** Mapear Macroprocesso organizacional do CBMPA e definir seus indicadores;
- IE 42:** Promover mecanismos de atuação integrada da Corporação com as demais forças de segurança pública, de proteção ambiental e defesa nacional;
- IE 43:** Mapear processo e instrumento para fluxo de informações a partir das redes de articulações das quais o CBMPA participa;
- IE 44:** Mapear Macroprocesso organizacional dos municípios e definir seus indicadores de Segurança Pública, sociais, políticos e econômicos;
- IE 45:** Implantar e apoiar programas voltados a participação social e aproximação com a sociedade, visando estratégias para a redução da violência;
- IE 46:** Fortalecer ações intersetoriais entre o CBMPA e educação para prevenção de acidentes e aumento da percepção de risco da população;
- IE 47:** Compor o Sistema de Inteligência do SIEDS;
- IE 48:** Implantar estratégias de prevenção as mortes violentas de Bombeiros Militares;
- IE 49:** Colaborar na aquisição de sistemas de *software* para a melhoria do gerenciamento, proteção e armazenamento de dados, analisando o desempenho dos gestores diante dos objetivos organizacionais do CBMPA e das políticas da Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social;
- IE 50:** aprimorar os mecanismos de gestão das políticas intersetoriais de prevenção da violência e da criminalidade presentes no Plano Plurianual (PPA).

M4

META: Implementar projeto integrado de estratégia de gestão do conhecimento e uso de tecnologia da informação do CBMPA nas 12 Regiões de Integração.

Indicadores:

- 1. Quantidade de grupos de discussão relativos a inovação de processos (criação):** Mede a criação de novos conhecimentos;
- 2. Quantidade de edições ou atualizações feitas (armazenamento):** Mede o número de edições ou atualizações de informações realizadas no mês;
- 3. Estatística de uso da memória organizacional (disseminação):** Mede a distribuição do conhecimento gerado por dia;
- 4. Quantidade de informações úteis (utilização):** Mede a aplicação do conhecimento de projetos antes elaborados por ano;
- 5. Índice de reclamação de clientes:** Mede o número de reclamações realizadas por dia;
- 6. Número de ações implementadas:** Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA (número de iniciativas implementadas ÷ número de iniciativas planejadas x 100).

OE5

AMPLIAR AS AÇÕES VOLTADAS À PROTEÇÃO E COMBATE AOS INCÊNDIOS URBANOS E FLORESTAIS, COM OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

- IE 51:** Criar, padronizar e fortalecer as legislações e instruções técnicas normativas de prevenção contra incêndios urbanos, queimadas e incêndios florestais, com foco aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS);
- IE 52:** Contribuir no desenvolvimento de políticas públicas que “aumentem a escala” dos incentivos para conservação e uso sustentável da floresta, envolvendo o poder público, produtores rurais, a sociedade civil e demais atores da rede de proteção ambiental;
- IE 53:** Mapear Macroprocesso organizacional das operações de prevenção e combate a incêndios e definir seus indicadores de desempenho;
- IE 54:** Promover aquisição de viaturas e equipamentos operacionais em qualidade e quantidades adequadas para o bom desempenho das atividades;
- IE 55:** Estabelecer convênios, parcerias técnicas e financeiras com instituições de pesquisa, instituições de ensino e universidades, empresas públicas e privadas, prefeituras municipais e fundos de financiamento entre as Secretarias de Estado;
- IE 56:** Promover a adequada capacitação dos agentes para a prevenção e o combate a incêndios florestais, visando-se o aperfeiçoamento de ferramentas de monitoramento, gerenciamento e detecção de foco de calor;
- IE 57:** Fomentar estratégias integradas de proteção ambiental no âmbito das atribuições do SIEDS e de Defesa Civil (Estadual e Municipal);
- IE 58:** Elaborar e implementar programa de educação ambiental com finalidade na prevenção de desmatamento e redução de incêndios florestais;
- IE 59:** Propor a criação de instrumentos legais que atribuam aos municípios a responsabilidade em identificar, monitorar e fiscalizar as áreas de risco;
- IE 60:** Potencializar a construção de Planos Táticos- Operacionais para a prevenção e combate aos incêndios Urbanos e florestais;
- IE 61:** Garantir os recursos logísticos e orçamentários necessários para a execução dos Planos táticos-operacionais para a temporada de incêndios florestais;

M5

META: Reduzir em 20% as taxas de incêndios urbanos e florestais no Pará.

Indicadores:

- 1. Número de ações implementadas:** Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA (número de iniciativas implementadas ÷ número de iniciativas planejadas x 100);
- 2. Índice de satisfação com Bens e Serviços:** Mede o nível de satisfação dos servidores do CBMPA quanto aos bens disponibilizados e serviços prestados para viabilizar as atividades;
- 3. Índice de implementação de determinações:** Mede o percentual de implementação das determinações monitoradas pelo Comitê Gestor;
- 4. Número de ocorrências atendidas:** Mede o número absoluto total de ocorrências atendidas por dia pela Corporação;
- 5. Área ardida:** mede a proporção de área de vegetação queimada;
- 6. Índice local de risco meteorológico:** Mede o risco de deflagração de incêndio florestal [Valor da temperatura do ar ÷ (humidade relativa + fator de correção)].

OE6

APRIMORAR OS SERVIÇOS DA DEFESA CIVIL EM CONJUNTO COM MUNICÍPIOS E A SOCIEDADE PARAENSE

IE 62: Realizar projetos e programas de modernização da Coordenadoria Estadual de Proteção e Defesa Civil - CEDEC;

IE 63: Fortalecer o Sistema Estadual sobre Mudanças Climáticas (SEMUC) no âmbito do CBMPA;

IE 64: Promover o aperfeiçoamento, a constante atualização e a difusão da doutrina de defesa civil no Pará;

IE 65: Desenvolver os planejamentos estaduais da CEDEC e apoiar os municípios na implementação de Planos Diretores, em consonância a Política Nacional de Proteção e Defesa Civil;

IE 66: Aprofundar conhecimento sobre os organismos de Bombeiros Cíveis e Coordenadorias Municipais de Proteção e Defesa Civil nas 12 regiões de integração do Estado do Pará;

IE 67: Incentivar a criação de Sistemas Municipais de Proteção e Defesa Civil nos 144 municípios paraenses;

IE 68: Apresentar medidas para a coordenação e direcionamento dos sistemas municipais na atuação de atendimentos a sinistros;

IE 69: Propor níveis de cooperação e contrapartidas para atuação preventiva entre os sistemas dos três níveis de governo, com foco no gerenciamento de informações e no monitoramento das ações no Estado do Pará (Amazônia legal);

IE 70: Fomentar a percepção de risco, principalmente nas comunidades em áreas vulneráveis, buscando aumentar sua resiliência;

IE 71: Elaborar indicadores e promover o monitoramento do Sistema de Proteção e Defesa Civil no Pará;

IE 72: Promover projetos e programas especiais para a comunidade, no âmbito das atividades de defesa civil (Preparação para emergências e desastres);

IE 73: Estimular o desenvolvimento de estudos, pesquisas e demais produções técnico-científica(s) de gerenciamento de riscos e prevenção de desastres;

IE 74: Fomentar o mapeamento de áreas de risco de desastres em parcerias com as instituições que compõem o Sistema Estadual sobre Mudanças Climáticas (SEMUC).

M6

META: Alcançar 100% das IE até 2031.

Indicadores:

1. Índice de implementação de determinações: Mede o percentual de implementação das determinações monitoradas pelo Comitê Gestor.

2. Número de ações implementadas: Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA (número de iniciativas implementadas ÷ número de iniciativas planejadas x 100).

OE7

PROPORCIONAR A MELHORIA NA FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E ESPECIALIZAÇÃO BOMBEIRO MILITAR

- IE 75:** Elaborar Matriz do Conhecimento (o que cada Grupamento/Seção/Departamento precisa saber e pode informar ao setor demandante) para aprimoramento das ações preventivas, operacionais e administrativas. Definindo informação, formato e frequência, destacando as vantagens no compartilhamento de informações;
- IE 76:** Promover a melhoria da estrutura física do complexo de ensino e a ampliação dos pólos de formação e especialização, prevendo-se expansão do Ensino a Distância - EAD;
- IE 77:** Propiciar a padronização das atividades didáticas e metodológicas de ensino e instrução;
- IE 78:** Fomentar a capacitação do Alto Comando e demais representantes do Comitê Gestor, quanto a gestão para resultados na administração pública, gestão estratégica e gestão da qualidade;
- IE 79:** Promover a capacitação continuada dos militares executores do orçamento público destinado ao CBMPA, em consonância a etapa da cadeia logística envolvida (curso de elaboração de termo de referência, gestão de contratos, pregoeiro, captação de recursos e elaboração de projetos);
- IE 80:** Desenvolver treinamentos aos agentes do CBMPA para o desenvolvimento de processos, gerenciamento da rotina do trabalho, gerenciamento funcional e departamental;
- IE 81:** Propor a criação da revista científica do CBMPA;
- IE 82:** Realizar estudos sobre a criação e/ou utilização de laboratório de perícia técnico-científica (levantar diagnósticos, estado da arte, identificação de medidas, materiais necessários, definir parcerias para a implementação);
- IE 83:** Elaborar e implementar projeto de pesquisa sobre a história do CBMPA destacando-se os marcos regulatórios, fatos portadores de futuro e personagens relacionados aos valores institucionais;
- IE 84:** Elaborar e implementar projeto para criação de manuais de doutrina operacional e administrativa da corporação;
- IE 85:** Elaborar e implementar programa de treinamento no CBMPA, baseado em diagnósticos da corporação;
- IE 86:** Estimular a realização de pesquisa nos campos temáticos de maiores necessidades para o CBMPA, proporcionando-se maior relevância institucional pela aplicabilidade dos estudos como soluções ágeis.

M7

META: Aumentar em 60% a melhoria da formação, aperfeiçoamento e especialização Bombeiro Militar até 2031.

Indicadores:

- 1. Índice de cursos implementados:** Mede o percentual do número de cursos de capacitação implementados pela Diretoria de Ensino e Instrução;
- 2. Número de agentes capacitados:** Mede o número de militares capacitados por ano;
- 3. Número de horas de capacitação:** Mede o acompanhamento do número de horas de treinamento por servidor;
- 4. Número de produções científicas:** Mede a quantidade de publicações do CBMPA por ano (com cada área de conhecimento ou disciplina);
- 5. Número de ações implementadas:** Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA (número de iniciativas implementadas ÷ número de iniciativas planejadas x 100).

OE8

INSTITUIR UMA DOUTRINA DE PREVENÇÃO SOCIAL NA CORPORAÇÃO

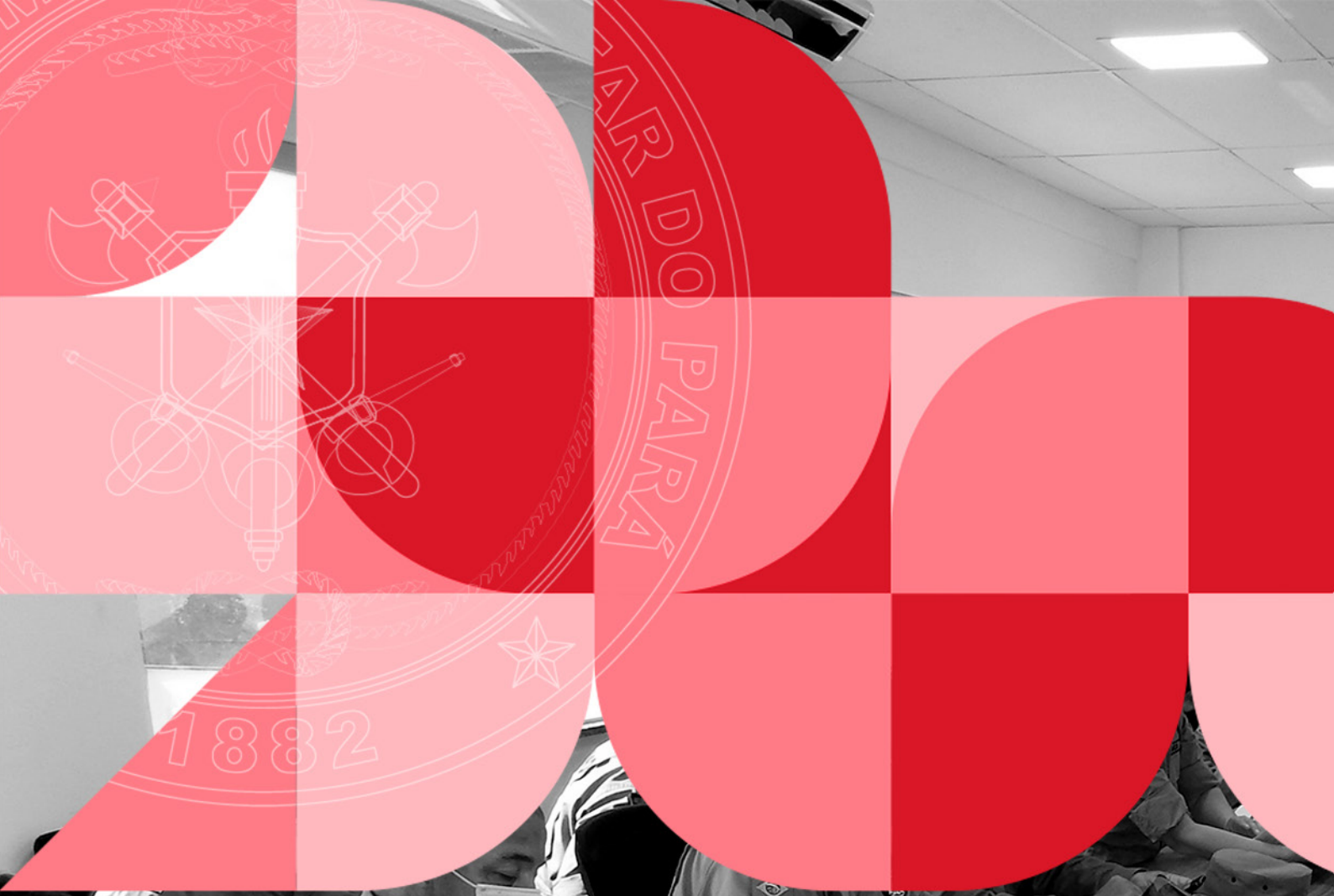
- IE 87:** Garantir a elaboração e constante atualização de normas, procedimentos e planejamentos para a implementação e ampliação da doutrina prevencionista no CBMPA;
- IE 88:** Aprimorar a grade curricular dos cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização, com foco nas boas práticas do âmbito prevencionista das atividades de Bombeiro Militar e Defesa Civil;
- IE 89:** Cooperar com o Instituto de Ensino de Segurança Pública (IESP) e outras instituições de ensino superior, na identificação de linhas de pesquisa para a produção de conhecimento na área preventiva de atuação da Instituição;
- IE 90:** Colaborar com o alinhamento estratégico entre as ações preventivas de Estado e de Governo no âmbito do SIEDS;
- IE 91:** Fortalecer ações intersetoriais entre segurança e educação, com objetivos finalísticos de elevação da percepção de risco e prevenção ao suicídio, acidentes, afogamentos, incêndios e desastres no Pará;
- IE 92:** Maximizar ações nas comunidades para a redução das desigualdades nas 12 Regiões de Integração do estado;
- IE 93:** Assegurar os recursos humanos, orçamentários e logísticos necessários, para a implementação da doutrina e demais políticas públicas preventivas;
- IE 94:** Promover a avaliação “ex ant” e “ex-post” para o aperfeiçoamento das políticas pública de prevenção;
- IE 95:** Aprimorar processo de comunicação social do CBMPA para políticas de prevenção com a comunidade;
- IE 96:** Propor níveis de cooperação e contrapartidas para atuação preventiva do CBMPA nos municípios paraenses.

M8

META: Instituir a doutrina de prevenção e gerenciamento de riscos e desastres na 12 Regiões de integração, até 2031.

Indicadores:

- 1. Índice de implementação de normas e procedimentos prevencionistas:** Mede o percentual de implementação das normas prevencionistas da Instituição (Nº de normatizações implementadas por ano);
- 2. Custo por ação:** Mede o custo de cada ação implementada (custo total ÷ número de ações de prevenção realizadas);
- 3. Número de ações implementadas:** Mede o número de iniciativas implementadas do CBMPA (número de iniciativas implementadas ÷ número de iniciativas planejadas x 100);
- 4. Índice de Satisfação da sociedade:** Mede o nível de satisfação da população local com as políticas preventivas implementadas;
- 5. Nota de avaliação de reação:** Mede o nível de satisfação do agente do CBMPA com as normas, procedimentos e ações implementadas;
- 6. Índices de acidente no trabalho:** Mede o quantitativo mensal do número de acidentes na corporação;
- 7. Ranking do desempenho de equipes:** Mede o desempenho diário das ações preventivas das equipes (guarnições) devidamente escaladas.



Fase de Gestão



11

FASE DE GESTÃO

Segundo Brasil (2019), a fase da gestão representa a materialização do presente plano estratégico, bem como, suas pesquisas e análises para a efetividade do resultado de ideias decorrentes das oficinas de planejamento. Assim, nesta fase, realiza-se os processos de execução e controle das ações previstas na fase estratégica.

Figura 5 - Etapas da fase de gestão



Fonte: Adaptado de BRASIL, 2019, p.154.

11.1. Execução

A execução do Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil (2022-2031) envolve o Poder Estadual nas suas cinco expressões; Implicando, por tanto, na união e coordenação de esforços dos diversos organismos internos e externos ao CBMPA.

Em vista disso, a metodologia de planejamento da ESG, estabelece o grau de participação desses organismos em decorrência dos fatores determinantes para a mitigação dos problemas encontrados, a saber:

- a) Dependendo da natureza e magnitude do problema;
- b) De sua importância;
- c) Do nível de urgência;
- d) Da tendência da situação que se desenvolve o problema e,
- e) Dos recursos e meios necessários para a sua mitigação (BRASIL, 2019).

11.2. Controle

A etapa de controle é composta pelos estágios de acompanhamento e avaliação. Nesta perspectiva, entende-se que o estágio de acompanhamento, deve ser permanente e previsto no processo de planejamento estratégico, mediante a elaboração de metas e indicadores para o cumprimento das ações planejadas. Destarte, o presente plano tem como prospecção, a utilização de um sistema gerencial de acompanhamento de ações implementadas, visando-se o melhoramento da gestão da informação, o funcionamento do método PDCA e a própria metrificação dos resultados.

De acordo com Brasil (2019), esta etapa apresenta os propósitos fundamentais para a garantia da execução das ações implementadas, uma vez que, estabelece a verificação da própria implantação dos Planos (Táticos e Operacionais) e dos programas e projetos previstos, contribuindo desta maneira, para a identificação de atrasos, insuficiência dos recursos planejados e dos desvios de objetivos, oferecendo ao Decisor (Comando Geral do CBMPA) a possibilidade de contar com um mecanismos de alerta antecipado.

Desta maneira, todo esse processo subsidiará o Comitê Interno de Governança do Corpo de Bombeiros Militar e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil (CIG-CBMPA), favorecendo o monitoramento dos resultados nas reuniões de avaliação da estratégia - RAE. Portanto, justifica-se a sua relevância institucional pelo melhoramento do sistema de gestão desta Corporação, prevendo-se o alcance de sua visão no lapso temporal deste plano, tornando-a uma instituição de excelência e de referência nacional na gestão de riscos e desastres.



12

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico do CBMPA 2022-2031 tem por finalidade, aprimorar a estrutura preventiva e organizacional da instituição para melhor servir à sociedade. Por tanto, o EMG, mediante a Comissão de elaboração do Planejamento Estratégico, identificaram objetivos e estabeleceram iniciativas, nas quais foram desdobradas em tarefas entre seus setores para cooperar na confirmação dos cenários favoráveis, contribuindo-se também, para a não ocorrência dos cenários desfavoráveis. Deste modo, pretende-se estabelecer uma maior segurança e proteção quanto aos riscos, individuais e coletivos, da população Paraense.

O 1º cenário diz respeito ao aprimoramento da gestão e governança do CBMPA, diante do qual se estabeleceram iniciativas pautadas na melhoria contínua dos processos de gestão (nos níveis estratégico, tático e operacional). Atuações essas que favorecem o gerenciamento da rotina, a governança institucional (integração corporativa), a reestruturação do efetivo, o melhoramento da cadeia logística, a atualização das legislações estruturantes da corporação, a capacitação técnica e, conseqüentemente, o aumento da produtividade, do desempenho e da motivação profissional. Nestes termos, a continuidade dessas ações estratégicas se mostra importante subsídio para a avaliação das medidas desenvolvidas em conformidade aos objetivos do poder nacional e estadual, nas dimensões política, econômica, técnico-científica, psicossocial e segurança.

O 2º cenário trata da melhoria contínua das atividades técnico-operacionais, mediante um programa de implementação da doutrina de prevenção social na corporação (prevenção primária, secundária e terciária). Resultando também, em investimentos estruturais de capacitação continuada e na aquisição de sistemas de *hardware* e *software* para o fortalecimento e consolidação das atividades de inteligência (gestão da informação e análise de indicadores de segurança pública), no levantamento de estudos e de medidas para o gerenciamento de riscos, prevenção de desastres e a redução da violência e da criminalidade no estado do Pará.

Nesse sentido, evidencia-se o programa prioritário dos Territórios pela Paz, diante do qual o Plano Estratégico do CBMPA firmou iniciativas para o aprimoramento da interoperabilidade das ações preventivas entre os Grupamentos Bombeiros Militares, a Coordenadoria Estadual de Defesa Civil e o Programa Escola da Vida com as organizações representativas da sociedade em todo território paraense.

Este conjunto de ações reportam à mudança de tendências de peso da atualidade que, também, ajudam a alcançar o 3º cenário, o qual se refere à melhoria da capacidade de respostas nas atuações emergenciais, contribuindo desta maneira, para os níveis de cooperação e contrapartidas, que visam a ampliação da capacidade de atendimento do CBMPA em conjunto com os municípios, sobretudo por meio das ações de defesa social com foco na parcela da população mais vulnerável em conformidade com a Lei N°13. 675 de 11 de junho de 2018 (a qual institui o Sistema Único de Segurança Pública - SUSP e cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social - PNSPDS).

O 4º cenário, se refere ao aprimoramento do sistema de ensino e instrução do CBMPA, prospectando-se a melhoria da estrutura física do complexo de ensino e a ampliação dos pólos de formação e especialização, prevendo-se a expansão do Ensino a Distância (EAD). Desta forma, as presentes iniciativas estratégicas têm por finalidade, a padronização das atividades didáticas e metodológicas de ensino e instrução, contribuindo para a diminuição das resistências oriundas da mudança organizacional, mediante os processos de sensibilização e conscientização da tropa, bem como, a promoção da capacitação do Alto Comando e demais representantes do Comitê Gestor, quanto aos processos de gestão garantidores da implementação dos planos táticos e operacionais (Gestão por resultados na administração pública, gestão estratégica, gestão do conhecimento e gestão da qualidade total).

O 5º e último cenário, porém o mais importante, reporta a necessidade da promoção de melhores condições de saúde e bem estar para a manutenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos agentes e servidores do CBMPA, diante do qual, se estabeleceu objetivos e diretrizes para o desenvolvimento de projetos e programas de garantia do bem-estar corporativo, visando uma cultura organizacional saudável e o fortalecimento das ações de atendimento e atenção à saúde biopsicossocial para os Bombeiros Militares e demais servidores da instituição.

Assim, o presente plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil do Pará (2022-2031) subsidiará, de forma técnica e ousada, os processos organizacionais desta egrégia corporação, o qual foi elaborado de forma sistêmica e participativa, visando-se os desdobramentos desta ferramenta administrativa em Planos de Trabalho Anuais, onde os seus objetivos, iniciativas e tarefas serão subdivididos, no presente horizonte temporal supracitado, em ações de curto, médio e longo prazos.

Por fim, o Plano Estratégico do CBMPA 2022-2031 visa, sobretudo, fazer cumprir de forma eficiente, a real atuação do Corpo de Bombeiros Militar e Coordenadoria Estadual de Defesa Civil na Segurança Pública do Estado do Pará, sendo portanto, um instrumento normativo e gerencial de grande impacto para o desenvolvimento institucional, tendo por objetivo último a prestação de serviços de qualidade para toda a sociedade paraense.

Belém, 17 de novembro de 2022.

HAYMAN APOLO GOMES DE SOUZA - CEL QOBM
Comandante Geral do CBMPA e Coordenador Estadual de Defesa Civil

ABREU, R. C. L. **CCQ, Círculos de Controle de Qualidade: Integração-Trabalho-Homem-Qualidade Total**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991. p. 175,176.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. **NBR ISO 31000: Gestão de Riscos – Diretrizes**. São Paulo: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. **NBR ISO 14001: Sistemas de Gestão Ambiental – Requisitos com orientação para o uso**. Rio de Janeiro: ABNT, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto consolidado até a Emenda Constitucional Nº 99 de 14 de dezembro de 2017. Brasília, DF: Senado, 2017.

BRASIL. Decreto Nº 9.630/2018. **Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social**. Brasília, DF: Planalto, 2018.

BRASIL. Escola Superior de Guerra. **Fundamentos do Poder Nacional**. Rio de Janeiro: ESG, 2019.

BRASIL. Escola Superior de Guerra. **Manual Básico: assuntos específicos**, Volume II. Reimpr. Rio de Janeiro: ESG, 2009.

BRASIL. Escola Superior de Guerra. **Metodologia de Planejamento Estratégico**. Rio de Janeiro: ESG, 2019.

BRASIL. Lei Nº 13.675, de 26 de dezembro de 2018. **Sistema Único de Segurança Pública e Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social**. Brasília, DF: Senado, 2018.

BRASIL. Ministério da Integração Nacional. Secretaria Nacional de Defesa Civil. **Noções básicas em proteção e defesa civil e em gestão de riscos**. 1ed., Brasília: Ministério da Integração Nacional, 2017.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Portaria Nº 43, de 12 de abril de 2019. **Diretrizes Nacionais e o Manual de Polícia Comunitária**. Disponível em: <https://bit.ly/3PW-FdM8>

CAMPOS, V.F. **Gerenciamento pelas Diretrizes (Hoshin Kanri): o que todo membro da alta administração precisa saber para entrar no terceiro milênio**. 5. Ed. Nova Lima: FALCONI Editora, 2013.

CASTRO, A.L.C. **Manual de planejamento em defesa civil**. Ministério da Integração Nacional, Secretaria Nacional de Defesa Civil, 1999.

CIVIL, GLOSSÁRIO DE DEFESA. Glossário de defesa civil estudos de riscos e medicina de desastres. **Brasília: Ministério da Integração Nacional**, 2009.

FBSP. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, 2019.

FURTADO, J. R. **Gestão de riscos de desastres**. Florianópolis: CEPED UFSC, 2012.

HELDMAN, K. **Gerência de Projetos: Fundamentos - Um guia para quem quer certificação em gerência de projetos**. 1. Ed., - Rio de Janeiro : Elsevier, 2005

JONER, K.; AVILA, M. R. R.; MATTEDI, M. A. Territorialidade e desastre: a gestão dos desastres no Brasil com base no estudo de caso da Defesa Civil em Santa Catarina. **urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 13, 2021.

KAMIMURA, A. O emprego da matriz de impactos cruzados no esboço de cenários futuros. **Revista Brasileira de Energia**, v. 3, n. 2, p. 73-91, 1994.

LOPES, S.R. et al. **MANUAL OPERACIONAL DE BOMBEIROS: resgate pré-hospitalar**. Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás. Goiânia, 2016.

LOURENÇO, M. B.; DA SILVA, K. S.; BARBOSA, F. L. S. O Turnover dos profissionais de saúde na Estratégia Saúde da Família do Município de Rio Grande do Piauí-PI. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, p. 1-14, 2021.

MORGADO, T. M. M.; MORAIS, M. E. de Infopédia–Enciclopédia e Dicionários da Porto Editora: [http](http://www.infopedia.com). **Revista Portuguesa de Bioética/(n.º 20)**, 2014.

PARÁ, Governo do Estado do Pará. Palácio do Governo. Decreto Nº 141, de 10 de Junho de 2019: **Institui a Política de Inclusão Social e Redução da Violência - “Territórios pela Paz”, no Estado do Pará**. DOE 33893, de 11/06/2019. Disponível em: http://www.ioepa.com.br/pages/2019/06/11/2019.06.11.DOE_5.pdf.

PARÁ, Governo do Estado do Pará. Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social. Resolução Nº 185, de 19 de fevereiro de 2012: **Aprova a delimitação circunscricional das Regiões Integradas de Segurança Pública - RISP, no Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - SIEDS, e dá outras providências**. Belém, 2012.

PARÁ. Lei Nº 7.584, de 28 de dezembro de 2011: **Dispõe sobre a reorganização do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - SIEDS, e da reestruturação organizacional da Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social - SEGUP, e dá outras providências**. Assembleia Legislativa do Estado do Pará, 1989. DOE nº 32.066 29/12/2011. Disponível em: <https://bit.ly/3MbuTwy>

PARÁ. Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Pará. Portaria N° 599 de 28 de Julho de 2016. **Aprova os coceitos de missão, visão e valores do CBMPA, desenvolvidos pelo Conselho de Políticas e Estratégias.** Publicada em Boletim Geral N° 136 de 05 de agosto de 2016. Belém, 2016.

PEREIRA, E.D.G; ALMEIDA, C.A.S. Rotatividade no Serviço Público federal brasileiro: breve revisão da literatura. **Encontro Brasileiro de Administração Pública**, v.4, p. 1187-1201, 2017.

RIBEIRO, G. A.; BONFIM, V. R. Incêndio florestal versus queima controlada. **Revista Ação Ambiental**, v. 12, p. 8-11, 2000.

SANDERS, M.S.; MCCORMICK, E. J. Fatores humanos em engenharia e design. **Robô Industrial: Um Jornal Internacional**, 1998.

SANTOS, M. T. R.; SILVA, M. V. C.; CARDOSO, T. A.O. Sistema de Comando de Incidentes e comunicação de risco: reflexões a partir das emergências nucleares. **Saúde em Debate**, v. 44, p. 98-114, 2021.

SOARES, R.V.; BATISTA, A.C.; TETTO, Alexandre França. **Incêndios florestais: controle, efeitos e uso do fogo.** Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2007.

TRINDADE, E. A. R. A. **Homicídios na Região Metropolitana de Belém:** práticas para contenção e vulnerabilidades, 2019.



1. CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS PROSPECTIVOS

1.1. Tarefa 1: Tendências de Peso

Dimensões	Tendências de Peso
GESTÃO & GOVERNANÇA	Diminuição do Efetivo;
	Aumento das atividades Administrativas;
	Aumento da execução das Despesas;
	Ausência de pessoal qualificado para os Setores;
	Aumento do volume de compra e contratações de serviços;
	Escassez de ferramentas gerenciais e tecnológicas para o auxílio na área de gestão;
	Ausência de Processos e procedimentos administrativos padrões;
	Falta de implementação de legislações estruturantes;
	Ausência de um programa de gestão por competências;
	Ausência de Gestão por resultados;
	Ausência de programa de integridade (<i>accountability e compliance</i>);
	Ausência de programa de sustentabilidade ambiental;
	Ausência de um programa de melhoria contínua;
	Inexistência de uma corregedoria independente;
	Necessidade da atualização do plano de carreira;
	Necessidade da Implementação da gestão de conhecimento;
Ausência de escritório de projetos corporativos;	
Ausência de normatização para a elaboração, gerenciamento e acompanhamento dos projetos.	
PREVENÇÃO	Deficiência na divulgação das atividades preventivas;
	Deficiência de programas e projetos de prevenção;
	Implementação de ações educativas e sócio pedagógicas de prevenção e desastres junto à comunidade;
	Ausência de sistemas, projetos e programas de prevenção e desastres;
	Aumento da capacitação continuada na área de prevenção e desastres;
	Aumento da atualização das normas preventivas e de desastres;
	Aumento de atividades de perícia de incêndios;
	Ausência de mapeamento de políticas preventivas.
RESPOSTA	Ausência de mapeamento de ações de resposta;
	Ausência de plano de contingência para cenários específicos;
	Ausência de diagnóstico situacional;
	Ausência de Processos e procedimentos operacionais padrões;
	Ausência de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's;
	Ausência de plano operacional de logística.

1.2. Tarefa 2: Tendências de Peso por perspectivas

Tendências de peso por perspectivas	Política	Econômica	Psicossocial	C&T	Segurança
Diminuição do Efetivo	X	X	X	X	X
Aumento das atividades Administrativas		X	X	X	X
Aumento da execução das Despesas	X	X	X	X	X
Ausência de pessoal qualificado para os Setores	X	X	X	X	X
Aumento do volume de compra e contratações de serviços	X	X	X	X	X
Escassez de ferramentas gerenciais e tecnológicas para o auxílio na área de gestão	X	X	X	X	X
Ausência de Processos e procedimentos administrativo padrões	X	X	X	X	X
Falta de implementação de legislações estruturantes	X	X	X	X	X
Ausência de um programa de gestão por competências		X	X		X
Ausência de Gestão por resultados	X	X	X	X	X
Ausência de programa de integridade (<i>accountability</i> e <i>compliance</i>)	X	X	-	-	X
Ausência de programa de sustentabilidade ambiental	X	X	X	X	X
Ausência de um programa de melhoria contínua			X	X	X
Inexistência de uma corregedoria independente	X	-	X	-	X
Necessidade da atualização do plano de carreira		X	X		
Necessidade da Implementação da gestão de conhecimento	-	-	X	X	X
Ausência de escritório de projetos corporativos	X	X	X	X	X
Ausência de normatização para a elaboração, gerenciamento e acompanhamento dos projetos	X	X	X	X	X
Deficiência de programas e projetos de prevenção e desastres	X	X	X	X	X
Implementação de ações educativas e sócio pedagógicas de prevenção e desastres junto à comunidade	X	-	X	-	X
Ausência de sistemas, projetos e programas de prevenção e desastres	X	X	X	X	X
Aumento da capacitação continuada na área de prevenção e desastres		X	X	-	X
Aumento da atualização das normas preventivas e de desastres	X	-	-	X	X
Aumento de atividades de perícias de incêndios	-	-	-	X	X
Ausência de mapeamento de políticas preventivas	-	-	X	X	X
Ausência de mapeamento de ações de resposta	-	-	X	X	X
Ausência de plano de contingência para cenários específicos	-	X	-	X	X
Ausência de diagnóstico situacional	-	-	-	X	X
Ausência de Processos e procedimentos operacionais padrões	X	X	X	X	X
Ausência de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's	-	X	-	X	X
Ausência de plano operacional de logística	X	X	-	X	X

1.3. Tarefa 3: Fatos Portadores de Futuro (FPF)

FPF	Fatos Portadores De Futuro	Perspectivas
1	Lei Nº 9.234, de 24 de março de 2021 (Código de SCIE);	Econômica; Segurança
2	Decreto Nº 2.247, de 23 de março de 2022 (Institui o Regulamento de Segurança Contra Incêndios e Emergências das edificações e áreas de risco - RSCIE);	Econômica; Segurança
3	Lei Nº 9.207, de 13 de janeiro de 2021 (Dispõe da Política Estadual de Proteção e Defesa Civil);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
4	Lei Nº 14.133, de 1 de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos);	Econômica e Segurança
5	Pandemia da COVID-19;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
6	Lei Nº 9.161, de 13 de janeiro de 2021 (Institui o Código de Ética e Disciplina do Corpo de Bombeiros Militar do Pará);	Segurança e Psicossocial
7	Lei de Diretrizes Orçamentárias 2022;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
8	Programa Plurianual -PPA (2020-2023);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
9	Lei Nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018 (Dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública - FNSP);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
10	Decreto Nº 1.778, de 10 de agosto de 2021 (Regulamentação da SEPDEC);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
11	Lei Nº 9.323, de 7 de outubro de 2021 (Lei do Sistema de Ensino do CBMPA);	C&T e Psicossocial
12	Instalação do Pólo do IESP em Ananindeua (ABM);	Econômica, Psicossocial e Segurança
13	Plano Nacional de Segurança Pública;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
14	Implantação do Centro Integrado de Comando e Controle - CICC;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
15	Implantação das Usinas da Paz (TERPAZ);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
16	Desmemoramento do Edifício Real I Class;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
17	Acidentes envolvendo as pontes de Outeiro, da Alça Viária e de Moju;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
18	Projeto Ferrovia Ferro Grão EF-170;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
19	6ª rodada de concessão de aeroportos (Projeto de Concessão);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T

FPF	Fatos Portadores De Futuro	Perspectivas
20	Lei Complementar N° 142, de 16 de dezembro de 2021 (Sistema de Proteção Social);	Econômica e Psicossocial
21	Lei N° 9.901, de 12 de janeiro de 2009 (Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências);	Política, Econômica, Psicossocial e Segurança
22	Lei N° 13.425, de 31 de março de 2017 (Estabelece diretrizes gerais e ações complementares sobre prevenção e combate a incêndio e a desastres em estabelecimentos, edificações e áreas de reunião de público);	Econômica e Segurança
23	Sinistro no Hospital e Pronto Socorro Municipal Mário Pinotti (HPSM 14 de Março) em 2015;	Política, Psicossocial e Segurança
24	Sinistro no prédio do Ministério da Fazenda no Estado do Pará em 2012 (Receita Federal);	Política, Psicossocial e Segurança
25	Política Nacional de Segurança de Barragens;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
26	Acidente ambiental no porto da Vila do Conde envolvendo carga viva e toneladas de óleo em 2015;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
27	Lei N° 9.048, de 29 de abril de 2020 (Institui a Política Estadual sobre Mudanças Climáticas);	Política, Psicossocial, Segurança e C&T
28	Programa Estadual Amazônia Agora - Macroestratégias do Governo do Estado para a redução das taxas de desmatamento ilegal e queimadas no Pará	Política, Segurança e C&T
29	ODS ONU - Agenda 2030;	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
30	Decreto N° 1.052, de 23 setembro de 2020 (dispõe sobre as normas ou procedimentos para os serviços administrativos, preventivos e operacionais a serem adotados pelo CBMPA);	Psicossocial; Econômica; Segurança e C&T
31	Matriz Curricular Nacional de 2014;	C&T e Segurança
32	Lei N° 8.906, de 6 de novembro 2019 (Reorganização do Sistema Estadual de Segurança Pública e Defesa Social SIEDS);	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
33	Lei N° 13.675, de 11 de junho de 2018 (Institui o Sistema Único de Segurança Pública- SUSP e cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social - PNSPDS)	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança e C&T
34	Portaria N° 734, de 20 de outubro de 2020 da Análise de Projeto Digital;	Econômica e Segurança
35	Portaria N° 121, de 25 de maio de 2020 (Dispõe sobre a criação da Comissão Setorial do Sistema de Processo Administrativo Eletrônico - PAE, no âmbito da Secretaria de Estado de Planejamento e Administração – SEPLAD, encarregada de realizar a gestão do PAE);	Economia, Política, Segurança

1.4. Tarefa 4: Eventos Futuros Preliminares

FPF (Nº)	Eventos Futuros Preliminares
7, 8, 11, 13, 21, 25, 31, 32, 33	Fechamento de UBM's por falta de efetivo;
1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 20, 25, 28, 29, 32	Aumento do custeio com a contratação de voluntários civis, militares convocados da reserva e pagamento de jornadas extraordinárias;
1, 2, 3, 4, 5, 10, 12, 14, 17, 20, 25, 27, 29, 30, 32, 33	Aumento de doenças ocupacionais por sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções;
3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 20, 22, 29, 31, 32, 35	Ineficiência na execução de atividades administrativas e operacionais por falta de pessoal qualificado, processos, procedimentos e programas de melhoria contínua;
1, 3, 7, 8, 10, 3, 4, 14, 15, 19	O aumento da terceirização dos serviços administrativos e operacionais;
7, 8, 11, 13, 29, 31, 32	Perda de produtividade e eficiência pela ausência de programa de gestão por competências;
4, 6, 7, 8, 9, 13, 29, 31, 30, 32, 33, 35	Aumento do risco de corrupção e possíveis sanções administrativas pela ausência de programa de integridade (<i>accountability e compliance</i>);
1, 2, 6, 7, 8, 13, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	Não cumprimento dos ODS pela ausência do programa de sustentabilidade ambiental;
2, 3, 9, 10, 13, 25, 26, 28, 29, 31, 33	Perda de captação de recursos na área ambiental;
6, 7, 8, 13, 30, 32, 33	Sobrecarga das ações do Estado Maior e falha nas decisões pela ausência de uma corregedoria independente;
7, 8, 13, 32, 33	Insatisfação da corporação por falta de atualização do Plano de Carreira;
31, 11, 13, 32, 33	Ausência da continuidade (repositório de conhecimento) da formação do capital intelectual pela não implementação da gestão do conhecimento;
7, 8, 9, 13, 27, 29, 30, 33	Perda de captação de recursos pela falta da criação de escritório de projetos corporativos e sua normatização;
4, 7, 8, 30, 32, 33	Falta de direcionamento de recursos para projetos catalogados;
1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 30	Aumento do risco de sinistros e desastres pela deficiência de programas e projetos de prevenção;
1, 3, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 25, 24, 31	Deficiência na tomada de decisão pela ausência de sistemas, planos, projetos e programas de prevenção e desastre;
10, 12, 22, 25, 27, 32, 31, 33,	Efetividade do atendimento na área de prevenção e desastres pelo aumento da capacitação continuada;
1, 2, 3, 6, 11, 13, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 33	Diminuição dos sinistros e desastres pelo aumento da atualização das normas preventivas;
1, 2, 22, 23, 24	Melhoria na retroalimentação do ciclo operacional pelo aumento das atividades periciais;
1, 2, 13, 27, 32, 33	Perda da capacidade de resposta pela ausência de diagnósticos situacionais das políticas preventivas e responsivas;
12, 31	Compras de materiais e equipamentos inadequados pela ausência de estudos para a atualização dos mesmos;
1, 3, 7, 8, 10, 18, 25, 30, 32,	Ineficiência de aquisições de equipamentos, materiais, serviços e insumos pela ausência de um plano operacional de logística.

1.5. Tarefa 5: Tendências de Peso x Fatos Portadores de Futuro (compilação de informações)

Tendências de Peso	Fatos Portadores de Futuro
Diminuição do Efetivo	Lei Nº 9.234, de 24 de março de 2021 (Institui o Código Estadual de Segurança contra Incêndios e Emergências)
Aumento das atividades Administrativas	Decreto Nº 2.247, de 23 de março de 2022 (Dispõe sobre a segurança contra incêndio e emergências no Estado)
Aumento da execução das Despesas	Lei Nº 9.207, de 13 de janeiro de 2021 (Dispõe sobre o Sistema Estadual de Proteção e Defesa Civil – SEPDEC, e o Conselho Estadual de Proteção e Defesa Civil - CEPDEC)
Ausência de pessoal qualificado para os Setores	Lei Nº 14.133, de 1 de abril de 2021 (Estabelece normas gerais de licitação e contratação para as Administrações Públicas diretas)
Aumento do volume de compra e contratações de serviços	Pandemia da COVID-19
Ausência de ferramentas gerenciais e tecnológicas para o auxílio na área de gestão	Lei Nº 9.161, de 13 de fevereiro de 2021 (Institui o Código de ética do CBMPA)
Ausência de Processos e procedimentos administrativo padrões	LDO
Falta de implementação de legislações estruturantes	PPA
Ausência de um programa de gestão por competências	Lei Nº 13.756 (Fundo Nacional de Segurança Pública)
Ausência de Gestão por resultados	Decreto Nº 1.778, de 10 de agosto de 2021 (Cria o Sistema de Defesa Aeroespacial Brasileiro - SISDABRA)
Ausência de programa de <i>accountability</i> e <i>compliance</i>	Lei Nº 9.323, de 7 de outubro de 2021 (Institui o Sistema de Ensino do Corpo de Bombeiros Militar do Pará)
Ausência de programa de sustentabilidade ambiental	Instalação do Pólo do IESP em Ananindeua (ABM)
Ausência de um programa de melhoria contínua	Plano Nacional de Segurança Pública
Ausência de uma corregedoria independente	Implantação do CICC
Necessidade da atualização do plano de carreira	Implantação das Usinas da Paz (TERPAZ)
Necessidade da Implementação da gestão de conhecimento	Desmoronamento do Edifício Real Class
Ausência de escritório de projetos corporativos	Acidentes envolvendo pontes de Outeiro, da Alça Viária e de Moju
Ausência de normatização para a elaboração, gerenciamento e acompanhamento dos projetos	Projeto Ferro Grão
Deficiência de programas e projetos de prevenção e desastres	Leilão dos aeroportos (Projeto de Concessão)
Implementação de ações educativas e sócio pedagógicas de prevenção e desastres junto à comunidade	Lei Complementar Nº 142, 16 de dezembro de 2021 (Sistema de Proteção Social dos Militares do Estado do Pará)
Ausência de sistemas, projetos e programas de prevenção e desastres	Lei Nº 9.901, de 12 de janeiro de 2009 (Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil)
Aumento da capacitação continuada na área de prevenção e desastres	Lei Nº 13.425, de 31 de março de 2017 (Estabelece diretrizes geria sobre medidas de prevenção e combate a incêndio e a desastres em estabelecimentos)

Tendências de Peso	Fatos Portadores de Futuro
Aumento da atualização das normas preventivas e de desastres	Sinistro no PSM da 14
Aumento de atividades de perícias de incêndios	Sinistro no prédio da Receita Federal
Ausência de mapeamento de políticas preventivas	Política Nacional de Segurança de Barragens
Ausência de mapeamento de ações de resposta	Acidente ambiental no porto da Vila do Conde envolvendo carga viva
Ausência de plano de contingência para cenários específicos	Lei Nº 9.048, de 29 de abril de 2020
Ausência de diagnóstico situacional	Programa Estadual Amazônia Agora
Ausência de Processos e procedimentos operacionais padrões	ODS da ONU
Ausência de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's	Decreto da NSAPO
Ausência de plano operacional de logística	Matriz Curricular Nacional de 2014
	Política Nacional de Segurança Pública
	Lei do SUSP
	Portaria nº 734 de 20 de outubro de 2020 da Análise de Projeto Digital
	Implementação do Protocolo Administrativo Eletrônico

1.6. Tarefa 6: Reavaliação de tendências de peso (martelo x bigorna)

FPF X Tendência de Peso	Rompe a Tendência?									
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-1	N	N	N	S	N	N	S	S	N	S
FPF-2	N	N	N	S	N	N	S	S	N	S
FPF-3	N	N	N	S	N	N	S	S	N	S
FPF-4	N	N	N	S	N	N	S	S	N	S
FPF-5	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-6	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-7	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-8	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-9	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-10	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-11	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-12	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-13	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-14	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-15	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-16	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-17	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-18	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-19	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-20	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N
FPF-21	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N
FPF-22	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-23	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-24	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-25	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-26	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-27	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FPF-28	N	N	S	N	N	S	S	S	N	S
FPF-29	N	N	N	N	N	N	S	S	N	S
FPF-30	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S
FPF-31	N	N	N	N	N	N	S	S	N	S
FPF-32	S	N	N	N	N	N	S	S	N	S
FPF-33	S	N	N	N	N	N	S	S	N	S
FPF-34	N	S	S	S	S	N	S	S	N	S
FPF-35	N	S	S	S	S	N	S	S	N	S

FPF X Tendência de Peso	FPF-1	FPF-2	FPF-3	FPF-4	FPF-5	FPF-6	FPF-7	FPF-8	FPF-9	FPF-10	FPF-11	FPF-12	FPF-13	FPF-14	FPF-15	FPF-16	FPF-17	FPF-18	FPF-19	FPF-20	FPF-21	FPF-22	FPF-23	FPF-24	FPF-25	FPF-26	FPF-27	FPF-28	FPF-29	FPF-30	FPF-31	FPF-32	FPF-33	FPF-34	FPF-35	Rompe a Tendência?	
Ausência de Gestão por resultados	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	
Ausência de programa de integridade (<i>accountability</i> e <i>compliance</i>)	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	N	N	S	S	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	S	S	S	S	N	
Ausência de programa de sustentabilidade ambiental	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	N	N	N	N	S	N	N	S	S	S	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	S	S	N	
Ausência de um programa de melhoria contínua	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	
Ausência de uma corregedoria independente	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Necessidade da atualização do plano de carreira	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Necessidade da Implementação da gestão de conhecimento	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Ausência de escritório de projetos corporativos	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Ausência de normatização para a elaboração, gerenciamento e acompanhamento dos projetos	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N

FPF X Tendência de Peso	FPF-1	FPF-2	FPF-3	FPF-4	FPF-5	FPF-6	FPF-7	FPF-8	FPF-9	FPF-10	FPF-11	FPF-12	FPF-13	FPF-14	FPF-15	FPF-16	FPF-17	FPF-18	FPF-19	FPF-20	FPF-21	FPF-22	FPF-23	FPF-24	FPF-25	FPF-26	FPF-27	FPF-28	FPF-29	FPF-30	FPF-31	FPF-32	FPF-33	FPF-34	FPF-35	Rompe a Tendência?					
Deficiência de programas e projetos de prevenção e desastres	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N					
Implementação de ações educativas e sócio pedagógicas de prevenção e desastres junto à comunidade	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N				
Ausência de sistemas, projetos e programas de prevenção e desastres	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N			
Aumento da capacitação continuada na área de prevenção e desastres	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N			
Aumento da atualização das normas preventivas e de desastres	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
Aumento de atividades de perícias de incêndios	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
Ausência de mapeamento de políticas preventivas	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	
Ausência de mapeamento de ações de resposta	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N

FPF X Tendência de Peso	Rompe a Tendência?					
	FPF-1	FPF-2	FPF-3	FPF-4	FPF-5	FPF-6
Ausência de plano de contingência para cenários específicos	S	S	S	N	S	N
	S	S	S	N	S	N
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
Ausência de diagnóstico situacional	S	S	S	N	S	N
	S	S	S	N	S	N
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
Ausência de Processos e procedimentos operacionais padrões	S	S	S	S	N	N
	S	S	S	S	N	N
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
Ausência de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's	S	S	S	S	N	N
	S	S	S	S	N	N
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
Ausência de plano operacional de logística	S	S	S	S	S	N
	S	S	S	S	S	N
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S
	S	S	S	S	S	S

1.7. Tarefa 7: Eventos Futuros Finais

EVENTOS FUTUROS FINAIS (EFF)	
EFF 1	Fechamento de UBM's por falta de efetivo;
EFF 2	Aumento do custeio com a contratação de voluntários civis, militares convocados da reserva e pagamento de jornadas extraordinárias;
EFF 3	Aumento de doenças ocupacionais por sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções;
EFF 4	Ineficiência na execução de atividades administrativas e operacionais por falta de pessoal qualificado, processos, procedimentos e programas de melhoria contínua;
EFF 5	O aumento da terceirização dos serviços administrativos e operacionais;
EFF 6	Perda de produtividade e eficiência pela ausência de programa de gestão por competências;
EFF 7	Aumento do risco de corrupção e possíveis sanções administrativas pela ausência de programa de integridade (<i>accountability e compliance</i>);
EFF 8	Não cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável pela ausência do programa de sustentabilidade ambiental;
EFF 9	Perda de captação de recursos na área ambiental;
EFF 10	Sobrecarga das ações do Estado Maior e falha nas decisões pela ausência de uma corregedoria independente;
EFF 11	Insatisfação da corporação por falta de atualização do plano de carreira;
EFF 12	Ausência da continuidade (repositório de conhecimento) da formação do capital intelectual pela não implementação da gestão do conhecimento;
EFF 13	Perda de captação de recursos pela falta da criação de escritório de projetos corporativos e sua normatização no CBMPA;
EFF 14	Falta de direcionamento de recursos para projetos catalogados;
EFF 15	Aumento do risco de sinistros e desastres pela deficiência de programas e projetos de prevenção;
EFF 16	Deficiência na tomada de decisão pela ausência de sistemas, planos, projetos e programas de prevenção e desastre;
EFF 17	Efetividade do atendimento na área de prevenção e desastres pelo aumento da capacitação continuada;
EFF 18	Diminuição dos sinistros e desastres pelo aumento da atualização das normas preventivas;
EFF 19	Melhoria na retroalimentação do ciclo operacional pelo aumento das atividades periciais;
EFF 20	Perda da capacidade de resposta pela ausência de diagnósticos situacionais das políticas preventivas e responsivas no Estado do Pará;
EFF 21	Compras de materiais e equipamentos inadequados pela ausência de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's;
EFF 22	Ineficiência de aquisições de equipamentos, materiais, serviços e insumos pela ausência de um plano operacional de logística.

EVENTOS FUTUROS FINAIS (EFF)

EFF 23	Aumento do risco e desastres em ocorrências no âmbito fluvial, ferroviário e rodoviário;
EFF 24	Falta de condutores e operadores de veículos pesados de combate a incêndio e plataformas mecânicas;
EFF 25	Maior flexibilidade de gestão orçamentária para realização de compras;
EFF 26	Melhoria no fluxo de comunicação entre as Unidades e diminuição do uso de documentos impressos;
EFF 27	Necessidade de aquisição de materiais computacionais, audiovisuais e de videomonitoramento;
EFF 28	Aumento das áreas desmatadas na Amazônia;
EFF 29	Maior atuação do CBMPA em decorrência do aumento do número de ocorrências de enchentes e alagamentos nos grandes centros urbanos e rurais dos municípios diagnosticados pela defesa civil;
EFF 30	Inexistência da Banda de Música do CBMPA a partir do ano de 2023;
EFF 31	Problemas de avaliação da tropa do CBMPA pelas juntas médicas de outras Instituições Coirmãs por falta de médicos e enfermeiros na Instituição;
EFF 32	Alocação desproporcional de recursos, materiais e de pessoal pela falta de planejamentos estratégicos, táticos e operacionais;
EFF 33	Engessamento de objetivos de Estado pela falta de governança e centralização político-econômica do alto Comando na Capital paraense.

1.8. Tarefa 8: Favorabilidade x Probabilidade.

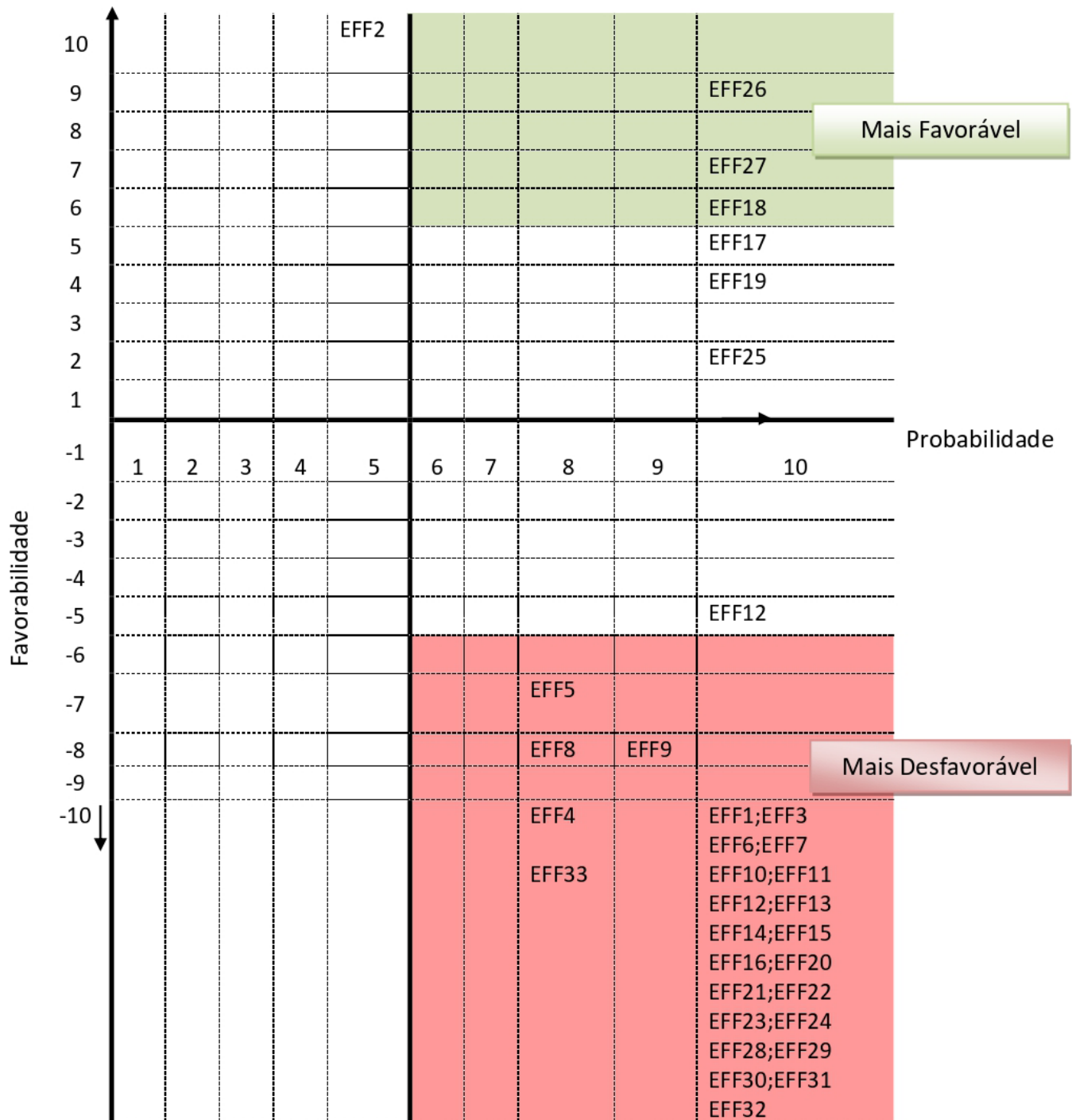
EVENTOS FUTUROS FINAIS		Favorabilidade	Probabilidade
EFF1	Fechamento de UBM's por falta de efetivo;	-10	10
EFF2	Aumento do custeio com a contratação de voluntários civis, militares convocados da reserva e pagamento de jornadas extraordinárias;	5	10
EFF3	Aumento de doenças ocupacionais por sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções;	-10	10
EFF4	Ineficiência na execução de atividades administrativas e operacionais por falta de pessoal qualificado, processos, procedimentos e programas de melhoria contínua;	-10	8
EFF5	O aumento da terceirização dos serviços administrativos e operacionais;	-7	8
EFF6	Perda de produtividade e eficiência pela ausência de programa de gestão por competências;	-10	10
EFF7	Aumento do risco de corrupção e possíveis sanções administrativas pela ausência de accountability e compliance;	-10	10
EFF8	Não cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável pela ausência do programa de sustentabilidade ambiental;	-8	8
EFF9	Perda de captação de recursos na área ambiental;	-8	9
EFF10	Sobrecarga das ações do Estado Maior e falha nas decisões pela ausência de uma corregedoria independente;	-10	10
EFF11	Insatisfação da corporação por falta de atualização do plano de carreira;	-10	10
EFF12	Ausência da continuidade (repositório de conhecimento) da formação do capital intelectual pela não implementação da gestão do conhecimento;	-10	10
EFF13	Perda de captação de recursos pela falta da criação de escritório de projetos corporativos e sua normatização no CBMPA;	-10	10
EFF14	Falta de direcionamento de recursos para projetos catalogados;	-10	10
EFF15	Aumento do risco de sinistros e desastres pela deficiência de programas e projetos de prevenção;	-10	10
EFF16	Deficiência na tomada de decisão pela ausência de sistemas, planos, projetos e programas de prevenção e desastre;	-10	10
EFF17	Efetividade do atendimento na área de prevenção e desastres pelo aumento da capacitação continuada;	10	5
EFF18	Diminuição dos sinistros e desastres pelo aumento da atualização das normas preventivas;	10	6
EFF19	Melhoria na retroalimentação do ciclo operacional pelo aumento das atividades periciais;	10	4

EVENTOS FUTUROS FINAIS		Favorabilidade	Probabilidade
EFF20	Perda da capacidade de resposta pela ausência de diagnósticos situacionais das políticas preventivas e responsivas no Estado do Pará;	-10	10
EFF21	Compras de materiais e equipamentos inadequados pela ausência de estudos para a atualização de equipamentos em conformidade com as RISP's;	-10	10
EFF22	Ineficiência de aquisições de equipamentos, materiais, serviços e insumos pela ausência de um plano operacional de logística.	-10	10
EFF23	Aumento do risco e desastres em ocorrências no âmbito fluvial, ferroviário e rodoviário;	-10	10
EFF24	Falta de condutores e operadores de veículos pesados de combate a incêndio e plataformas mecânicas;	-10	10
EFF25	Maior flexibilidade de gestão orçamentária para realização de compras;	10	2
EFF26	Melhoria no fluxo de comunicação entre as Unidades e diminuição do uso de documentos impressos;	10	9
EFF27	Necessidade de aquisição de materiais computacionais, audiovisuais e de videomonitoramento;	10	7
EFF28	Aumento das áreas desmatadas na Amazônia;	-10	10
EFF29	Maior atuação do CBMPA em decorrência do aumento do número de ocorrências de enchentes e alagamentos nos grandes centros urbanos e rurais dos municípios diagnosticados pela defesa civil;	-10	10
EFF30	Inexistência da Banda de Música do CBMPA a partir do ano de 2023;	-10	10
EFF31	Problemas de avaliação da tropa do CBMPA pelas juntas médicas de outras Instituições Coirmãs por falta de médicos e enfermeiros na Instituição;	-10	10
EFF32	Alocação desproporcional de recursos, materiais e de pessoal pela falta de planejamentos estratégicos, táticos e operacionais;	-10	10
EFF33	Engessamento de objetivos de Estado pela falta de governança e centralização político-econômica do alto Comando na Capital paraense.	-10	8

1.9. Tarefa 9: Cenários extremos

Probabilidade										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Favorável					Neutro	Desfavorável				
10	8	6	4	2	0	-2	-4	-6	-8	-10



2. DIMENSÕES DE ENSINO E INSTRUÇÃO E SAÚDE & BEM-ESTAR

2.1. Tarefa 1: Tendências de Peso

Dimensões	Tendências de Peso
ENSINO E INSTRUÇÃO	Expansão do ensino EAD;
	Ampliação da formação continuada;
	Diminuição do condicionamento físico da tropa;
	Diminuição de pessoal especializado para instrução;
	Aumento da estrutura física do complexo de ensino;
	A falta de Formação Especializada na docência;
	A falta de formação especializada para a tropa;
	Falta de um núcleo docente estruturante fixo para elaboração de ementas e plano de aula (com pedagogo);
	Ampliação dos polos de formação e especialização (descentralização);
	Falta de capacitação de gestão para os profissionais da saúde;
	Falta de concurso para militares de formação da área técnica da saúde e pedagogia;
	Falta de comissão científica e estatística do CBMPA;
	Regulamentação da Lei de Ensino da CBMPA - N.º 9323;
	Implementação do colégio militar do CBMPA;
Falta de padronização de ementas e planos de aula nos cursos.	
SAÚDE & BEM ESTAR	Aumento dos agravos músculo esqueléticos dos militares;
	Aumento do absenteísmo no trabalho;
	Aumento do índice de militares com transtornos mentais;
	Falta de médico e de equipe multiprofissional;
	Falta de preparação para servidores que entram na reserva;
	Falta de centro especializado e multidisciplinar e interdisciplinar em saúde e qualidade de vida do militar(educação, saúde, nutrição, fisioterapia, terapia ocupacional);
	Falta de estruturação física de biossegurança;
	Falta de “CIPA” - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nos quartéis;
	Programa de prevenção em saúde mental;
	Falta de revisão de regulamento para o atendimento em saúde mental;
	Descentralização da saúde;
	Falta de parceria entre os órgãos de serviços de saúde e bem estar estadual/municipal;
	Ausência de creche;
Falta de investimentos e cuidados na qualidade do ambiente de trabalho (alojamentos e área social).	

2.2. Tarefa 2: Tendências de Peso por perspectivas

Tendências de peso por perspectiva	Política	Econômica	Psicossocial	C&T	Segurança
Expansão do ensino EAD	X	X	X	X	X
Ampliação da formação continuada (formação, aperfeiçoamento e especialização)	X	X	X	X	X
Diminuição do condicionamento físico da tropa		X	X		X
Diminuição de pessoal especializado para instrução	X	X	X	X	X
Aumento da estrutura física do complexo de ensino	X	X	X	X	X
A falta de Formação Especializada na docência	X	X	X	X	
Falta de um núcleo docente estruturante fixo para elaboração de ementas e plano de aula				X	
Ampliação dos polos de formação e especialização (descentralização)	X	X	X	X	X
Falta de capacitação de gestão para os profissionais da saúde e operacionais.	X	X	X	X	
Falta de concurso para militares de formação da área técnica da saúde e pedagogia	X	X	X		
Falta de comissão científica e estatística do CBMPA	X	X	X	X	X
Regulamentação da Lei de Ensino da CBMPA - N.º 9323	X			X	
Implementação do colégio militar do CBMPA	X	X	X	X	X
Aumento dos agravos músculo esqueléticos dos militares		X	X		X
Aumento do absenteísmo no trabalho		X	X		X
Aumento do índice de militares com transtornos mentais		X	X		X
Falta de médico e de equipe multiprofissional	X	X	X		X
Falta de preparação para servidores que entram na reserva		X	X		X
Falta de centro especializado e multidisciplinar e interdisciplinar em saúde e qualidade de vida do militar (educação, saúde, nutrição, fisioterapia, terapia ocupacional)	X	X	X	X	X
Falta de estruturação física de biosegurança		X	X		X
Falta de "CIPA" Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nos quartéis		X	X		X

Tendências de peso por perspectiva	Política	Econômica	Psicossocial	C&T	Segurança
A falta do Programa de prevenção em saúde mental	X	X	X		X
Falta de revisão de regulamento para o atendimento em saúde mental	X	X	X		X
Descentralização da saúde	X	X	X	X	X
Falta de parceria entre os órgãos de serviços de saúde e bem estar estadual/municipal	X	X	X	X	X
Ausência de creche	X	X	X		
Falta de investimentos e cuidados na qualidade do ambiente de trabalho (alojamentos e área social)		X	X		X

2.3. Tarefa 3: Fatos Portadores de Futuro (FPF)

FPF	Fatos Portadores De Futuro	Perspectiva
1	Lei N° 9323, de 7 de outubro de 2021 (Institui o Sistema de Ensino do Corpo de Bombeiros Militar do Pará)	Política; C&T
2	Lei de efetivo do CBMPA	Política; econômica, segurança; Psicossocial,
3	Centralização do ensino no novo complexo da academia bombeiro militar	Política, C&T, econômica, Psicossocial, segurança
4	Lei N° 9.234, de 24 de março de 2021 (Segurança contra incêndio e emergências)	Política, Econômica, Psicossocial, C&T Segurança
5	Lei N° 9161, de 13 de janeiro de 2021 (Código de ética do CBMPA)	Psicossocial
6	NSAPO - Norma de Serviços Administrativos, Preventivos e Operacionais (Decreto N° 1052 de 23 de setembro de 2020)	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança
7	Lei N° 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Regulamentação do Sistema EAD)	Política, Econômica, C&T
8	Uso da plataforma EAD da SEGEN, SENASP	Política, Econômica, C&T
9	Matriz curricular nacional	Política, Psicossocial
10	Pandemia COVID-19	Política, Econômica, Psicossocial, C&T Segurança
11	FEBOM - Fundo de Investimento do Corpo de Bombeiros - Janeiro 2022	Política, Econômica, Psicossocial, C&T Segurança
12	Lei N° 5.821, de 10 de novembro de 1972 (Lei de promoção de praças e oficiais)	Política, Econômica, Psicossocial, Segurança
13	Regulamento do TAF portaria 645/2007	Segurança;
14	Termos de cooperação técnica com a Polícia Militar e UFPA	Política, Psicossocial
15	Aprovação da construção do novo prédio da diretoria de saúde	Política, Econômica, Psicossocial, C&T
16	Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social	Política, Econômica, Psicossocial, C&T Segurança
17	Lei N° 11.105, de 24 de março de 2005 - Conselho de Biossegurança - CNBS	Segurança, Psicossocial
18	NR's de segurança do trabalho	Segurança, C&T

2.4. Tarefa 4: Eventos Futuros Preliminares (EFP)

FPF (Nº)	Eventos Futuros Preliminares
1, 3, 4, 7, 8, 9	Melhoria na qualidade da formação, aperfeiçoamento e especialização Bombeiro Militar
11	Aplicação adequada de recursos financeiros
1, 3, 7, 9	Qualificação docente
1, 7, 8, 9, 10	Expansão do ensino EAD - Uniformidade e acesso ao ensino
1, 3	Criação do Centro de Treinamento e especialização profissional
2, 6, 10, 13	Declínio da prestação de serviço da atividade operacional do corpo de bombeiro
6, 13	Baixa adesão em cursos operacionais em decorrência do mal condicionamento físico
1, 3, 9	Criação do Núcleo Docente Estruturante
1, 5, 7, 8	A oferta de cursos com sede no interior
1, 3, 9	Curso de Formação díspares entre os polos de formação
1, 7, 10	Formulação de cursos para a Gestão em saúde
2	Deficiência nas ações de execução preventivas, curativas, reabilitatórias e pedagógicas
1, 2, 6, 9, 10	Ineficiência e ineficácia na tomada de decisões estratégicas, táticas e operacionais
1, 2, 6	Dificuldade de obtenção e tratamento de dados que auxiliem a tomada de decisões estratégicas, táticas e operacionais
1, 3, 7, 9, 13	Padronização das atividades didáticas e metodológicas do ensino do bombeiro militar
1, 3	Ampliação do acesso a educação de qualidade ao público interno e externo
14, 16	Colapso nas escalas de serviço do bombeiro militar, bem como nas sessões administrativas
10, 6, 5	Queda das atividades operacionais de unidades do bombeiro militar
10, 14, 6	Aumento no índice de processo de reforma por problema de saúde
14, 16	Deficiência na oferta de serviços de saúde aos bombeiros militares e seus dependentes
10, 6, 16	Aumento de doenças psicossomáticas
10, 6, 16	Aumento da vulnerabilidade do bombeiro militar as doenças ocupacionais
10, 6, 17	Aumento da transmissão das doenças infectocontagiosas dos bombeiros militares, seus familiares e sociedade
6, 18	Maior número de militares com doenças crônicas por falta de utilização de EPI
10	Mais internações, afastamentos, deserções, comportamentos suicidas dos militares.
6, 10	Sobrecarga de jornada de trabalho, doenças físico, mentais e comportamentais
6, 10	Frustração profissional por causa da jornada de trabalho e da inflexibilidade do ajuste das escalas de serviço em geral.
14, 15	Melhoria do acesso aos serviços de saúde dos militares que residem no interior.
14, 15	Deficiência da oferta das diversas especialidades médicas e de saúde geral.
6	Transtornos na vida laboral, social e queda da produtividade de militares.
6	Aumento do nível do stress no ambiente de trabalho e conflitos nas relações interpessoais.

2.5. Tarefa 5: Tendências de Peso x Fatos Portadores de Futuro (compilação de informações)

Tendências de Peso	Fatos Portadores de Futuro
Expansão do Ensino a Distância - EAD	Lei N° 9323, de 7 de outubro de 2021 (Institui o Sistema de Ensino do CBMPA)
Ampliação da formação continuada	Lei de efetivo do CBMPA
Diminuição do condicionamento físico da tropa	Centralização do ensino no novo complexo da academia bombeiro militar
Diminuição de pessoal especializado para instrução	Lei N° 9234, de 24 de março de 2021 (Institui o Código de Segurança contra Incêndio e Emergências)
Aumento da estrutura física do complexo de ensino	Lei N° 9161, de 24 de março de 2021 (Institui o Código de Ética e Disciplina do CBMPA)
A escassez de Formação Especializada na docência	NSAPO - Norma de Serviços Administrativos, Preventivos e Operacionais (Decreto N° 1052 de 23 de setembro de 2020)
Falta de um núcleo docente estruturante fixo para elaboração de ementas e plano de aula (com pedagogo)	Lei N° 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Regulamentação do Sistema EAD)
Ampliação dos polos de formação e especialização (descentralização)	Uso da plataforma EAD da SEGEN SENASP
Falta de capacitação de gestão para os profissionais da saúde	Matriz curricular nacional
Falta de concurso para militares de formação da área técnica da saúde e pedagogia	Pandemia COVID-19
Falta de comissão científica e estatística do ensino do CBMPA	FEBOM - Fundo de Investimento do Corpo de Bombeiros - janeiro 2022
Regulamentação da Lei de Ensino da CBMPA - N.º 9323 de 7 de outubro de 2021	Lei N° 5.821, de 10 de novembro de 1972 (Lei de promoção de praças e oficiais)
Implementação do colégio militar do CBMPA	Regulamento do TAF portaria 645/2007
Falta de padronização de ementas e planos de aula nos cursos	Pandemia COVID-19
Aumento dos agravos músculo esqueléticos dos militares	Termos de cooperação técnica com a Polícia Militar e UFPA
Aumento do ABSENTEISMO no trabalho	NSAPO - Norma de Serviços Administrativos, Preventivos e Operacionais (Decreto N° 1052 de 23 de setembro de 2020)
Aumento do índice de militares com transtornos mentais	Lei N° 9161, de 13 de janeiro de 2021 (Código de ética do CBMPA)
Falta de médico e de equipe multiprofissional	Aprovação da construção do novo prédio da diretoria de saúde
Falta de preparação para servidores que entram na reserva	Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
Falta de centro especializado e multidisciplinar e interdisciplinar em saúde e qualidade de vida do militar (educação, saúde, nutrição, fisioterapia, terapia ocupacional)	Lei N° 11.105, de 24 de março de 2005 (Lei de Biossegurança)
Falta de estruturação física de biosegurança	NR's de segurança do trabalho
A falta do Programa de prevenção em saúde mental	Lei N° 9323, de 7 de outubro de 2021 (Institui o Sistema de Ensino do Corpo de Bombeiros Militar do Pará)

Tendências de Peso	Fatos Portadores de Futuro
Falta de revisão dos regulamentos sobre a ótica da saúde mental	-
Descentralização da saúde	-
Falta de parceria entre os órgãos de serviços de saúde e bem estar estadual/municipal	-
Falta de creche nas escolas militares	-
Falta de investimentos e cuidados na qualidade do ambiente de trabalho (alojamentos e área social)	-

2.6. Tarefa 6: Reavaliação de Tendências de Peso (Martelo x Bigorna)

FPF X Tendência de Peso	FPF-01	FPF-02	FPF-03	FPF-04	FPF-05	FPF-06	FPF-07	FPF-08	FPF-09	FPF-10	FPF-11	FPF-12	FPF-13	FPF-14	FPF-15	FPF-16	FPF-17	FPF-18	Rompe a Tendência?
Expansão do Ensino a Distância - EAD	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N
Ampliação da formação continuada	N	S	N	N	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N
Diminuição do condicionamento físico da tropa	S	S	S	N	S	S	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Diminuição de pessoal especializado para instrução	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	N
Aumento da estrutura física do complexo de ensino	N	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N
A escassez de Formação Especializada na docência	S	N	S	S	N	N	S	S	S	N	S	S	N	S	N	S	S	S	N
A falta de formação especializada para a tropa	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	S	N	S	S	S	N
Falta de um núcleo docente estruturante fixo para elaboração de ementas e plano de aula (com pedagogo)	S	S	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	N
Ampliação dos polos de formação e especialização (descentralização)	N	N	N	N	N	N	S	S	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Falta de capacitação de gestão para os profissionais da saúde	S	N	S	N	N	N	S	S	N	N	S	N	N	S	S	S	S	S	N
Falta de concurso para militares de formação da área técnica da saúde e pedagogia	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	S	S	S	S	S	N
Falta de comissão científica e estatística do ensino do CBMPA	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	N	S	S	S	N
Regulamentação da Lei de Ensino da CBMPA - N.º 9323	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Implementação do colégio militar do CBMPA	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Falta de padronização de ementas e planos de aula nos cursos	S	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N

FPF X Tendência de Peso	FPF-01	FPF-02	FPF-03	FPF-04	FPF-05	FPF-06	FPF-07	FPF-08	FPF-09	FPF-10	FPF-11	FPF-12	FPF-13	FPF-14	FPF-15	FPF-16	FPF-17	FPF-18	Rompe a Tendência?
Aumento dos agravos músculo esqueléticos dos militares	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	N	S	S	N	N
Aumento do ABSENTEISMO no trabalho	S	S	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	S	S	N	N
Aumento do índice de militares com transtornos mentais	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	S	S	N	N
Falta de médico e de equipe multiprofissional	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	S	N	S	N	S	N	N	N	N
Falta de preparação para servidores que entram na reserva	N	N	S	N	N	N	N	S	S	N	S	N	S	S	N	N	S	N	N
Falta de centro especializado e multidisciplinar e interdisciplinar em saúde e qualidade de vida do militar (educação, saúde, nutrição, fisioterapia, terapia ocupacional)	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	N	N	N	N	N
Falta de estruturação física de biosegurança	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	S	S	S	S	N	N
Falta de "CIPA" Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nos quartéis	S	N	S	S	S	S	N	N	N	N	S	N	N	S	S	S	S	S	N
A falta do Programa de prevenção em saúde mental	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	N	S	S	N	N
Falta de revisão dos regulamentos sobre a ótica da saúde mental	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	S	N	N	S	N	N
Descentralização da saúde	N	S	S	N	N	N	N	S	N	S	S	N	N	S	N	N	S	N	N
Falta de parceria entre os órgãos de serviços de saúde e bem estar estadual/municipal	N	S	N	N	N	S	N	S	N	S	S	N	S	S	N	N	N	N	N
Falta de creche	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	N	N	N	N	N	N
Falta de investimentos e cuidados na qualidade do ambiente de trabalho (alojamentos e área social)	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	N	S	N	N

2.7.Tarefa 7: Eventos Futuros Finais

EVENTOS FUTUROS FINAIS (EFF)	
EFF 01	Expansão do Ensino a Distância - EAD
EFF 02	Ampliação da formação continuada
EFF 03	Diminuição do condicionamento físico da tropa
EFF 04	Diminuição de pessoal especializado para instrução
EFF 05	Aumento da estrutura física do complexo de ensino
EFF 06	A escassez de Formação Especializada na docência
EFF 07	Falta de um núcleo docente estruturante fixo para elaboração de ementas e plano de aula (com pedagogo)
EFF 08	Ampliação dos polos de formação e especialização (descentralização)
EFF 09	Falta de capacitação de gestão para os profissionais da saúde
EFF 10	Falta de concurso para militares de formação da área técnica da saúde e pedagogia
EFF 11	Falta de comissão científica e estatística do ensino do CBMPA
EFF 12	Regulamentação da Lei de Ensino da CBMPA - N.º 9323
EFF 13	Implementação do colégio militar do CBMPA
EFF 14	Falta de padronização de ementas e planos de aula nos cursos
EFF 15	Aumento dos agravos músculo esqueléticos dos militares
EFF 16	Aumento do ABSENTEISMO no trabalho
EFF 17	Aumento do índice de militares com transtornos mentais
EFF 18	Falta de médico e de equipe multiprofissional
EFF 19	Falta de preparação para servidores que entram na reserva
EFF 20	Falta de centro especializado e multidisciplinar e interdisciplinar em saúde e qualidade de vida do militar(educação, saúde, nutrição, fisioterapia, terapia ocupacional)
EFF 21	Falta de estruturação física de biosegurança
EFF 22	A falta do Programa de prevenção em saúde mental
EFF 23	Falta de revisão dos regulamentos sobre a ótica da saúde mental
EFF 24	Descentralização da saúde
EFF 25	Falta de parceria entre os órgãos de serviços de saúde e bem estar estadual/municipal
EFF 26	Falta de creche nas escolas militares
EFF 27	Falta de investimentos e cuidados na qualidade do ambiente de trabalho (alojamentos e área social)
EFF 28	A falta de formação especializada para a tropa
EFF 29	Falta de "CIPA" Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nos quartéis

2.8. Tarefa 8: Favorabilidade x Probabilidade.

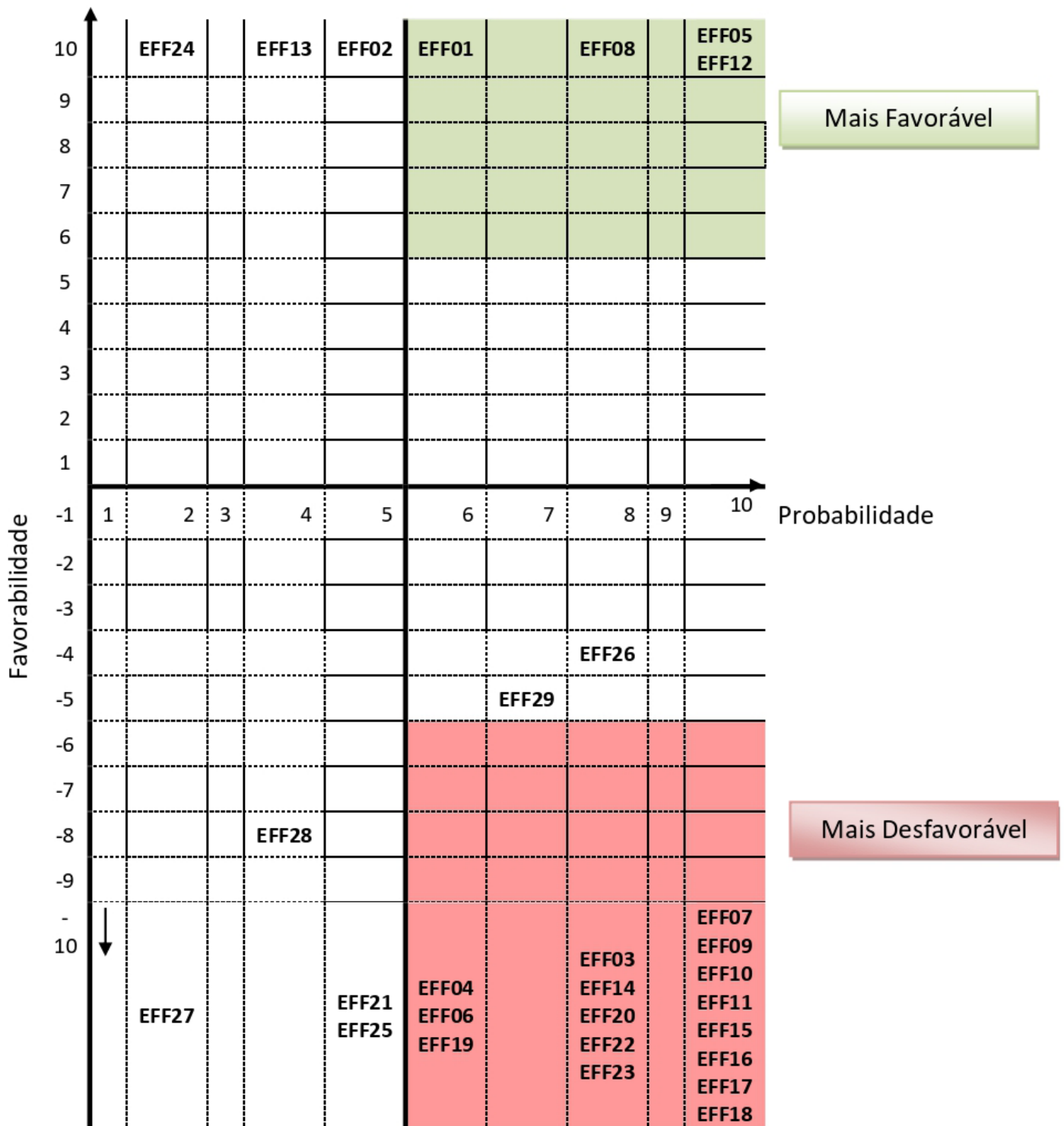
EVENTOS FUTUROS FINAIS		Favorabilidade	Probabilidade
EFF 01	Expansão do Ensino a Distância - EAD	10	6
EFF 02	Ampliação da formação continuada	10	5
EFF 03	Diminuição do condicionamento físico da tropa	-10	8
EFF 04	Diminuição de pessoal especializado para instrução	-10	6
EFF 05	Aumento da estrutura física do complexo de ensino	10	10
EFF 06	A escassez de Formação Especializada na docência	-10	6
EFF 07	Falta de um núcleo docente estruturante fixo para elaboração de ementas e plano de aula (com pedagogo)	-10	10
EFF 08	Ampliação dos polos de formação e especialização (descentralização)	10	8
EFF 09	Falta de capacitação de gestão para os profissionais da saúde	-10	10
EFF 10	Falta de concurso para militares de formação da área técnica da saúde e pedagogia	-10	10
EFF 11	Falta de comissão científica e estatística do ensino do CBMPA	-10	10
EFF 12	Regulamentação da Lei de Ensino da CBMPA - N.º 9323	10	10
EFF 13	Implementação do colégio militar do CBMPA	10	4
EFF 14	Falta de padronização de ementas e planos de aula nos cursos	-10	8
EFF 15	Aumento dos agravos músculo esqueléticos dos militares	-10	10
EFF 16	Aumento do absenteísmo no trabalho	-10	10
EFF 17	Aumento do índice de militares com transtornos mentais	-10	10
EFF 18	Falta de médico e de equipe multiprofissional	-10	10
EFF 19	Falta de preparação para servidores que entram na reserva	-10	6
EFF 20	Falta de centro especializado e multidisciplinar e interdisciplinar em saúde e qualidade de vida do militar (educação, saúde, nutrição, fisioterapia, terapia ocupacional)	-10	8
EFF 21	Falta de estruturação física de biosegurança	-10	5
EFF 22	A falta do Programa de prevenção em saúde mental	-10	8
EFF 23	Falta de revisão dos regulamentos sobre a ótica da saúde mental	-10	8
EFF 24	Descentralização da saúde	10	2
EFF 25	Falta de parceria entre os órgãos de serviços de saúde e bem estar estadual/municipal	-10	5
EFF 26	Falta de creche nas escolas militares	-4	8
EFF 27	Falta de investimentos e cuidados na qualidade do ambiente de trabalho (alojamentos e área social)	-10	2
EFF 28	A falta de formação especializada para a tropa	- 8	4
EFF 29	Falta de "CIPA" Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nos quartéis	- 5	7



2.9. Tarefa 9: Cenários extremos

Probabilidade										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Favorável					Neutro	Desfavorável				
10	8	6	4	2	0	-2	-4	-6	-8	-10



BOMBEIRO



O MILITAR

TRIEL-HI

MPÁ

BOMBEIROS MILITARES DO PARÁ
bomberos.pa.gov.br

PATRICIA

14 GBS

INVICTUS



ISBN: 978-65-00-56245-3



CDL