

2023 | 2030



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



PREFEITURA
**SÃO PEDRO
DA ÁGUA
BRANCA**

A CIDADE QUE A GENTE QUER



INTRODUÇÃO

Tem o presente estudo e plano de metas o objetivo de organizar e ordenar o crescimento do município. Com base no histórico do que já foi realizado, detalhamos as próximas ações para os períodos vindouros. Neste documento, apresentamos as formas de condução dos trabalhos, tendo como base o planejamento estratégico. O trabalho é dividido por temas de interesse para o desenvolvimento, bem como as etapas de execução das ações.

Para se chegar a este ponto, Prefeita, Secretários e demais assessores técnicos de diversas áreas de atuação discutiram sua elaboração e execução estratégica.

O foco principal deste levantamento é a garantia do desenvolvimento ordenado do município, depois de levantadas suas potencialidades e também as principais carências.

A capacidade de execução das ações, bem como os instrumentos para o trabalho foram objetos do estudo, que já está sendo colocado em prática.

A elaboração deste estudo é pautada, fundamentalmente, no cumprimento de metas. Sua execução é o grande desafio e ele é aberto para alterações pontuais e correção de trajetória, quando necessário. Mas, o mais importante, é que temos um plano estratégico de desenvolvimento, baseado em boas práticas administrativas e de gestão, o que implica em responsabilidade fiscal e social.



APRESENTAÇÃO

Com a nova Constituição em 1988, iniciou-se um processo de descentralização que resultou numa maior autonomia para os municípios brasileiros. Porém, as suas competências técnicas e administrativas se mostraram limitadas diante das novas responsabilidades.

Começou-se a reconhecer amplamente que os tradicionais instrumentos de planejamento urbano já não eram adequados para lidar com a dinâmica de desenvolvimento das médias e grandes cidades. Eles são caracterizados, sobretudo, por normas e regras, mas oferecem pouco apoio para as decisões necessárias e na orientação das ações. Com esses instrumentos, os municípios são administrados mais burocraticamente do que gerenciados de forma flexível e dinâmica.

Além disso, o processo da globalização mostra cada vez mais os seus efeitos em nível local, em que algumas cidades conseguem um crescimento econômico surpreendente, enquanto outras ficam à margem do desenvolvimento.

Considerando esses três fatores, a concepção do Planejamento Estratégico Municipal visa substituir o pensamento estático da administração pela idéia dinâmica do gerenciamento. No centro desse método encontra-se o Planejamento Estratégico, o qual foi adaptado às condições específicas da administração pública no Brasil e que deve ser complementado por uma visão de gerenciamento de projetos e por técnicas de trabalho participativas, transparentes e dinâmicas.

Se o primeiro panorama dos problemas a serem enfrentados e a estrutura organizacional do processo de planejamento mostram a existência das condições mínimas, poderá iniciar-se a fase das análises. É claro que um bom conhecimento da situação do ambiente e da organização é vantajoso, mas o Planejamento Estratégico não exige necessariamente análises detalhadas sobre todos os problemas e questões possíveis.

Muitas vezes, o levantamento de dados é visto como condição mais importante para um bom planejamento. “Primeiro precisamos construir um banco de dados” é uma das propostas mais freqüentes, deixando de lado o fato de que Planejamento Estratégico não pretende ser um planejamento detalhado. Ele enfoca aqueles problemas e fenômenos que são mais óbvios e claramente tangíveis. Para esses



ESTADO DO MARANHÃO
Prefeitura Municipal de São Pedro da Água Branca
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 01.613.956/0001-21



problemas geralmente não é necessário um banco de dados. Além disso, tratando-se de fenômenos novos, é muito provável que eles nem possam ser expressos em termos quantitativos.

Neste processo de construção, a Prefeitura Municipal de São Pedro da Água Branca-MA utilizou uma metodologia inovadora e simples com objetivo de garantir ampla participação dos técnicos de várias

Quadro de ordenadores do município de São Pedro da Água Branca, Estado do Maranhão:

NOME	CARGO	ATO DE NOMEAÇÃO
Marília Gonçalves de Oliveira	Prefeita Municipal	Ata de Posse
Tullio Gonçalves de Oliveira	Vice-prefeito Municipal	Ata de Posse
Olga dos Santos Silva	Secretária Municipal de Saúde; Ordenadora de Despesas do Fundo Municipal de Saúde	Portaria 001/2021
Miriam da Silva Pereira	Secretária Municipal de Educação; Ordenadora de Despesas do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica	Portaria 002/2021
Sônia Maria de Sousa Silva	Secretária Municipal de Agricultura	Portaria 003/2021
Joivan da Conceição	Secretário Municipal de Cultura e Turismo	Portaria 004/2021
Idelcio Gonçalves de Oliveira	Secretário Municipal de Obras, Transporte e Serviços Urbanos	Portaria 005/2021
Magno Nunes da Silva	Secretário Municipal de Assistência Social; Ordenador de Despesas do Fundo Municipal de Assistência Social	Portaria 006/2021
Paulo Fernandes da Silva	Secretário Municipal de Meio Ambiente	Portaria 007/2021
Ronaldo Barbosa Pereira	Secretário Municipal de Administração	Portaria 008/2021



ESTADO DO MARANHÃO
Prefeitura Municipal de São Pedro da Água Branca
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 01.613.956/0001-21



Objeto: **PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO: 2023 – 2030.**

Unidades Gestoras de referência:

PREFEITURA DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA;

Secretaria Municipal de Educação;
Secretaria Municipal de Infraestrutura;
Secretaria Municipal de Meio Ambiente;
Secretaria Municipal de Agricultura;
Secretaria Municipal de Cultura;
Secretaria Municipal de Saúde;
Secretaria Municipal de Assistência Social;

Destinatários:

Tribunal de Contas do Estado do Maranhão– TCE/MA.
Sociedade Civil

GRUPO DE TRABALHO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO PARA 2023 À 2030:

Este Plano Estratégico foi desenvolvido com empenho das diversas secretarias municipais, departamentos vinculados, e pela Controladoria Geral do Município, cujos integrantes no desenvolvimento desta ferramenta são os abaixo relacionados:

NOME	CARGO	ATO DE NOMEAÇÃO
Marília Gonçalves de Oliveira	Prefeita Municipal	Ata de Posse
Tullio Gonçalves de Oliveira	Vice-prefeito Municipal	Ata de Posse
Olga dos Santos Silva	Secretária Municipal de Saúde; Ordenadora de Despesas do Fundo Municipal de Saúde	Portaria 001/2021
Miriam da Silva Pereira	Secretária Municipal de Educação; Ordenadora de Despesas do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica	Portaria 002/2021
Sônia Maria de Sousa Silva	Secretária Municipal de Agricultura	Portaria 003/2021
Joivan da Conceição	Secretário Municipal de Cultura e Turismo	Portaria 004/2021
Idelcio Gonçalves de Oliveira	Secretário Municipal de Obras, Transporte e Serviços Urbanos	Portaria 005/2021
Magno Nunes da Silva	Secretário Municipal de Assistência Social; Ordenador de Despesas do Fundo	Portaria 006/2021



	Municipal de Assistência Social	
Paulo Fernandes da Silva	Secretário Municipal de Meio Ambiente	Portaria 007/2021
Ronaldo Barbosa Pereira	Secretário Municipal de Administração	Portaria 008/2021
Joelbert Menezes Pereira	Controlador Geral do Município	Portaria 012/2021

PLANEJAMENTO

O planejamento estratégico que ajuda as organizações a definir objetivos e metas, alinhar as atividades e recursos, e medir os resultados. Ele é composto por quatro elementos principais:

Visão:

Ser uma cidade próspera, sustentável e inclusiva, onde todos os cidadãos tenham oportunidades de desenvolvimento e qualidade de vida.

Missão:

Gerenciar o município de São Pedro da Água Branca-MA de forma eficiente e transparente, prestando serviços públicos de qualidade e promovendo o desenvolvimento econômico e social.

Objetivos Estratégicos

Neste ponto em diante, detalharemos as dimensões dos objetivos estratégicos pretendidos, os indicadores, as fórmulas pensadas e pretendidas para alcance das metas.



ESTADO DO MARANHÃO
Prefeitura Municipal de São Pedro da Água Branca
GABINETE DO PREFEITO



CNPJ: 01.613.956/0001-21 DIMENSÕES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RESULTADOS:

PROMOVER GESTÃO DE EXCELÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Nível de satisfação dos usuários com os serviços municipais.	Apurar o percentual de satisfação dos usuários dos serviços públicos municipais.	Aplicar questionário para atribuir notas aos serviços públicos ofertados A metodologia e os critérios para aferição da satisfação dos usuários deverão ser especificados quando da formulação do —Plano de Diretrizes e da metodologia aplicada na pesquisa.	Não	Anual	SAFIN
02	Grau de cumprimento do plano de execução anual	Verificar o percentual de implementação das ações previstas no Plano de Execução Anual.	(A÷B)*100 % Legenda: A: \sum ações executadas (ou fração executada de cada ação) B: \sum ações previstas	Não	Anual	SAFIN
03	Índice de satisfação com a atuação da gestão.	Mede o percentual de satisfação dos usuários externos com o trabalho desenvolvido pela atual gestão.	O indicador será aferido através de pesquisa periódica, junto aos canais de comunicação disponibilizados pela Prefeitura, sendo o nível de satisfação obtido através da aplicação da tabela	Não	Anual	SAFIN

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado ?	Periodicidade	Responsável
			abaixo: (*) – Média aritmética das notas atribuídas pelos cidadãos usuários dos canais de comunicação disponibilizados pela prefeitura.			

**ESTIMULAR A PARTICIPAÇÃO SOCIAL NO CONTROLE DOS RECURSOS PÚBLICOS POR MEIO DA
TRANSPARÊNCIA DA GESTÃO MUNICIPAL**

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Ações de estímulo à participação da sociedade no controle dos gastos públicos.	Acompanhar a evolução das ações realizadas pela prefeitura que estimulam a participação social no controle dos gastos públicos.	<p>\sum ações de estímulo à participação social no controle dos gastos públicos no ano de referência.</p> <p>No Plano de Diretrizes será especificado o que seriam —ações de estímulo, para a contabilização deste indicador.</p>	Não	Anual	GP, SAFIN
02	Média de participantes em audiências públicas.	Quantidade média de pessoas em relação ao número de Audiências Públicas realizadas.	Número de participantes das Audiências Públicas ÷ número de Audiências Públicas realizadas no período	Sim	Anual	GP, Chefia de Gabinete

03	Número de acessos externos ao Portal da Transparência.	Mede o número de acessos ao Portal da Transparência.	Número de acessos	Sim	Anual	GP, Assessoria de TIC
----	--	--	-------------------	-----	-------	-----------------------------

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
04	Inserções institucionais nas mídias sociais.	Mede a quantidade de inserções promovidas pela Prefeitura nas diversas mídias sociais.	\sum Publicações inseridas no período determinado	Sim	Anual	GP, Assessoria de Comunicação
05	Tempo médio de resposta à solicitação de informações, reclamações, sugestões e denúncias.	Mede o tempo médio de resposta à solicitação de informações, reclamações, sugestões e denúncias, originadas dos órgãos de controle externo e dos canais de comunicação externa da prefeitura (protocolo, Ouvidoria, etc.).	\sum Número de dias de resposta das solicitações \div número de solicitações no período	Sim	Trimestral	GP, Ouvidoria

APRIMORAR A INFRAESTRUTURA COM ÊNFASE NA INTEGRAÇÃO ENTRE DISTRITOS E COMUNIDADES DO MUNICÍPIO

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Manutenção e recuperação das estradas rurais	Este indicador mede o índice de manutenção e recuperação das estradas rurais do município	$(A \div B) * 100\%$ A: Quantidade de quilômetros de estradas rurais recuperados B: Quantidade total de quilômetros de estradas rurais	Não	Anual	SEMOTU, Setor de Obras
02	Situação da infraestrutura	Percentual de logradouros públicos que dispõem de infraestrutura básica Obs: Será feito um percentual para cada um dos itens de infraestrutura.	$(\sum \text{logradouros que dispõem de pavimentação, redes de abastecimento de água e energia elétrica, coletas de lixo e de esgotamento sanitário} \div \sum \text{logradouros existentes}) \times 100\%$	Não	Quadrienal	SEMOTU, Setor de Obras
03	Grau de satisfação dos usuários com a	Este indicador mede o grau de satisfação dos	Aplicar questionário para avaliar a infraestrutura do município. A metodologia e os critérios para	Não	Anual	GP, Assessoria de Comunicação

	infraestrutura do município	usuários com a infraestrutura do município, especialmente voltada à integração dos distritos e comunidades.	aferição deverão ser especificados quando da formulação do —Plano de Diretrizes e da metodologia aplicada na pesquisa.			
--	-----------------------------	---	--	--	--	--

IMPULSIONAR O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ECONOMIA DO MUNICÍPIO

INDICADORES ESTRATÉGICOS:

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
01	Atividades de incentivo ao produtor rural.	Verificar o desenvolvimento das ações voltadas a impulsionar a produção agropecuária do município, especialmente do pequeno produtor rural.	Total de atividades de incentivo à agropecuária local.	Sim	Anual	SEMAATP, SAFIN
02	Percentual de Cadastros para recebimento de auxílio técnico e operacional	Este indicador mede o índice de cadastros para auxílio técnico e operacional em relação a quantidade de horas ofertadas pelo Município.	$(A \div B) * 100\%$ A: Número de horas auxílio cadastradas B: Número de horas de auxílio ofertadas pelo município	Sim	Anual	SEMAATP.
03	Atividades ambientais promovidas	Verificar as ações voltadas ao meio ambiente realizadas em um determinado período.	Número de ações de incentivo à proteção do meio ambiente, promovidas pela prefeitura em certo período.	Sim	Anual	SEMMA, Setor de Gestão Ambiental

04	Melhorias de espaços públicos que incentivam a economia local.	Mede o percentual de espaços públicos totalmente adequados ao pleno uso e às necessidades do desenvolvimento da economia local.	(Total de espaços públicos 100% adequados ao seu objetivo e ao pleno uso e necessidades do desenvolvimento da	Não	Anual	SEMOTU, Setor de Obras e GP, SAFIN
----	--	---	---	-----	-------	------------------------------------

Item	Nome do Indicador	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo	Já pode ser coletado?	Periodicidade	Responsável
			<p>economia local ÷ total de espaços públicos que promovem a economia local) x 100%</p> <p>Na formulação do —Plano de Diretrizes‖ devemos especificar o que seriam considerados —espaços públicos que promovem a economia local‖ (por exemplo: praças, mercados, ruas, espaços para shows, etc.).</p>			
05	Manutenção e recuperação das estradas rurais	Este indicador mede o índice de manutenção e recuperação das estradas rurais do município	<p>(A÷B)*100%</p> <p>A: Quantidade de quilômetros de estradas rurais recuperados</p> <p>B: Quantidade total de quilômetros de estradas rurais</p>	Não	Anual	SEMOTU, Setor de Obras
06	Índice de percepção/sensação de segurança da população	O indicador monitora a porcentagem da percepção/sensação de segurança da população, anualmente, através de ampla pesquisa.	<p>(Número de respondentes que se sentem seguros ÷ Número total de respondentes) x 100%</p> <p>A caracterização da sensação de segurança para</p>	Não	Anual	GP, Secretaria de Assuntos de Governo

SOCIEDADE:

ARTICULAR POLÍTICAS PÚBLICAS QUE GARANTAM A INCLUSÃO SOCIAL

A Constituição Federal de 1988 reconhece as políticas sociais como políticas públicas, demarcando uma mudança de paradigma em relação ao padrão histórico, sendo fundamental destacar a ampliação dos direitos sociais e o reconhecimento da assistência social como política pública de seguridade social, dever do Estado e direito do cidadão que dela necessitar.

O art. 194 da Constituição Federal caracteriza a seguridade social como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinada a assegurar saúde, previdência e a assistência social.

A assistência social encontra-se delineada nos arts. 203 e 204 da Constituição Federal como àquela proteção devida a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social.

Em 1993, com a edição da Lei Federal nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, denominada Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, organizou-se a assistência social por meio de um sistema descentralizado e participativo o qual é integrado pelos entes federativos, conselhos de assistência social e as entidades e organizações de assistência social.

Importante destacar que, em 2011, com a edição da Lei Federal nº 12.435, o sistema descentralizado e participativo que organiza a assistência social, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), passa a integrar a LOAS. A LOAS prevê a repartição de competência entre os entes conforme os arts. 12, 13, 14 e 15 para a consecução dos objetivos da assistência social e, ainda, nos arts. 5º, 6º, 8º, 10, 11, 16 e 30 estabelece normas essenciais à implementação do SUAS e a oferta de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Especificamente o art. 11 da LOAS estabelece que as ações

socioassistenciais nas três esferas de governo realizam-se de forma articulada, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e execução de programas em suas respectivas esferas, aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios.

Destaca-se que a auto-organização do ente permite os demais aspectos da autonomia federativa, sobretudo a autolegislação que tutelar as diversidades regionais, dando-lhe tratamento adequado às necessidades específicas e adaptando as peculiaridades da região às competências que lhe cabem no âmbito da assistência social.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Manter os benefícios, projetos, programas e ampliar serviços e atividades socioassistenciais no município.	
Ação Institucional	Sector(es) Envolvido(s)
1. Mapeamento populacional no município para identificar as famílias desassistidas.	SEMDEPS, Setor do Cadúnico.
2. Ampliar o projeto —Expresso Social .	SEMDEPS, Setor Assessoria Técnica. SMS, Coordenadoria na Saúde Bucal.
3. Ampliar o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos no município.	SEMDEPS, Setor da SCFV e Assessoria Técnica. SEMCPLT, Coordenadoria de Eventos Esportivos. SEMED, Setor Pedagógico.
4. Divulgar os benefícios socioassistenciais.	SEMDEPS, Assessoria Técnica. GP, Assessoria de Comunicação.
5. Ampliar os projetos de capacitação.	SEMDEPS, Assessoria Técnica.

ASSEGURAR O DIREITO À SAÚDE NA PROMOÇÃO, PROTEÇÃO, RECUPERAÇÃO E REABILITAÇÃO DA POPULAÇÃO

A oferta de Práticas Integrativas e Complementares no Sistema Único de Saúde é estimulada para ampliar a integralidade da atenção e o acesso às mesmas, mas é um desafio incorporá-las aos serviços.

O objetivo é apresentar um método de implantação das PIC na Atenção Primária à Saúde, derivado da análise de experiências municipais, resultado parcial de estudo cuja metodologia foi a pesquisa-ação.

O método envolve 4 fases:

- 1 - definição do núcleo responsável pela implantação e sua solidificação;
- 2 - análise situacional, com mapeamento de profissionais competentes já existentes;
- 3 - regulamentação, organização do acesso e legitimação;
- 4 - ciclo de implantação: pactuação de planos locais, tutoria e atividades de educação permanente em saúde.

As fases são descritas, fundamentadas e sucintamente discutidas. O método estimula o desenvolvimento de ações racionais e sustentáveis, fomenta a gestão participativa, a construção da integralidade e a ampliação responsável do cuidado realizado na Atenção Primária à Saúde através da oferta progressiva e sustentável de Práticas Integrativas e Complementares.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I Ampliar, implantar, desenvolver, fomentar ações e serviços da saúde.	
Ação Institucional	Sector(es) Envolvido(s)
1. Ampliar mecanismos de controle, avaliação e fiscalização das ações e serviços da saúde do município.	SMS, Setor de Controle e Avaliação.
2. Ampliar os serviços ofertados na saúde básica do município	SMS, Coordenação de Saúde.
3. Implantar políticas de formação e desenvolvimento de recursos humanos para os servidores da saúde.	SMS, Setor de Recursos Humanos.
4. Articular, desenvolver, implantar e colaborar para execução de ações de saneamento básico do município.	SMS, Coordenação de Saúde. SEMOTU, Setor de Projetos. SEMMA, Setor de Urbanismo.
5. Fomentar programas e projetos estratégicos de atendimento emergencial.	SMS, Coordenação de Saúde.

GARANTIR O ACESSO, A PERMANÊNCIA E A QUALIDADE NA EDUCAÇÃO

A educação básica no Brasil, desde a Constituição de 1988 e, com mais ênfase, nos últimos oito anos, vem sofrendo grandes mudanças. Analisá-la implica considerar determinadas preliminares como o pacto federativo, a desigualdade social, as ligações internacionais e a própria noção de educação básica a fim de contextualizar as políticas de avaliação, focalização, descentralização, desregulamentação e financiamento. Tais alterações evidenciam uma forte focalização no ensino fundamental na idade legal apropriada, o mesmo não acontecendo com as outras etapas tão importantes quanto o ensino fundamental.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

INICIATIVA ESTRATÉGICA I	
Ampliar, reordenar, efetivar, reestruturar o acesso, a permanência e a qualidade da educação básica dos municípios.	
Ação Institucional	Setor(es) Envolvido(s)
1. Ampliar a oferta de vagas nas diferentes etapas da educação do município.	SEMED, Setor Pedagógico e Gestão Municipal.
2. Efetivar a busca ativa escolar.	SEMED, Setor Pedagógico, Gestão Municipal. SMS, Setor de Coordenação. SEMDEPS, Setor de Cadúcnico, Conselho Tutelar e Escolas.
3. Construir, reestruturar e conservar os prédios de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação.	SEMED, Setor Pedagógico, Gestão Municipal, Recursos Humanos, Administrativo e Financeiro. SAFIN, Setor de Obras e Projetos.
4. Garantir, através de concurso público, profissionais para atuarem na rede municipal de educação.	SEMED, Setor Administrativo e Recursos Humanos, SAFIN, Gestão Municipal.
5. Alfabetização para garantir apropriação da leitura e escrita do aluno até o 2º ano do ensino fundamental.	SEMED, Gestão Municipal, SAFIN, Setor Pedagógico, escolas.
6. Aprimorar a formação continuada de profissionais da educação.	SEMED, Setor Pedagógico, Gestão Municipal, Recursos Humanos, Compras,

	Financeiro.
7. Ampliar os serviços de transporte escolar.	SEMED, Setor de Transporte e Gestão Municipal.
8. Intensificar o monitoramento da frequência e dos resultados do aluno da escola.	SEMED, Setor Pedagógico e Gestão Escolar e Conselho Municipal de Educação.
9. Expandir o acesso e o uso da tecnologia na rede municipal de ensino.	SEMED, Gestão Escolar. Setor de Tecnologia e da Informação.

IMPULSIONAR O CRESCIMENTO CULTURAL E TURÍSTICO DO MUNICÍPIO

A política cultural a ser formulada pela Secretaria de Cultura do município deverá ter como âncora principal a oferta a todos os munícipes, independentemente de gênero, idade, etnia, classe social e domicílio, a oportunidade de acesso a bens, produtos e serviços culturais.

Para enfrentar esse desafio inédito, é necessária uma série de ações e medidas de natureza estruturante, de modo a viabilizar técnica e politicamente esse objetivo.

A secretaria de cultura tem a missão de formular e executar a política cultural do município, cabendo-lhe planejar e implantar o Sistema Municipal de Cultura, elaborar, coordenar e executar o Plano Municipal de Cultura e viabilizar mecanismos de financiamento de atividades culturais, dentre outras competências que lhe forem conferidas. A implantação de um Sistema Municipal de Cultura merece especial atenção e esforços concentrados da Secretaria de Cultura, por sua importância enquanto instrumento de planejamento, coordenação, execução, supervisão e avaliação da política cultural de todo o Município.

TORNAR O MUNICÍPIO REFERÊNCIA NA PRÁTICA DE ESPORTES COMO MEIO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O lazer como parte de um programa deve ter como característica fundamental a busca do lúdico e a livre escolha. O lazer deve ser repensado não apenas como contraponto ao trabalho, mas como uma expressão humana que possui componentes históricos e tem na busca da satisfação pessoal e sociabilidade através do lúdico seu aspecto fundamental. Com esse enfoque é possível, mesmo no ambiente empresarial, promover programas que interfiram positivamente no impacto do trabalho na vida do trabalhador contemporâneo (ALMEIDA e GUTIERREZ, 2004).

Este texto prioriza a busca do lúdico no lazer. O que é importante destacar é que nos programas de lazer serão propostas atividades em que a pessoa possa se integrar de livre vontade, buscando ações que promovam a qualidade de vida, o conhecimento e a transformação do estilo de vida. Como princípio de um programa de lazer, a qualidade de vida é pensada como uma expressão humana que possui características objetivas, como os índices do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), e subjetivas (como se sentir bem).

Podemos pensá-las em ações concretas como atividades que busquem a diminuição do stress físico e psíquico, ou que procurem melhorar a relação: trabalhador e entidades. O lazer deve interagir com outras propostas, através de um programa de responsabilidade social complexo que tratará desde aspectos educacionais, físicos, biológicos e pessoais, isto é, programas que possibilitem maior acesso aos bens materiais (condição de vida) e reflexão sobre as ações no mundo (estilo de vida), até propostas de eventos culturais (GUTIERREZ e ALMEIDA, 2006). Portanto, os princípios que norteiam o programa de lazer na empresa são: (a) ludicidade; (b) participação voluntária; (c) diminuição do stress; (d) atividades não estratégicas: utilização dos espaços de lazer para fins utilitários da

empresa (lançar produto, imagem ou propaganda); (e) promover a transformação do estilo de vida; e (f) oferecer melhores condições de vida.

Com a imensa variedade de benefícios que a atividade física oferece às pessoas de todas as idades, o número de praticantes vem crescendo significativamente. Através de uma alimentação saudável aliada aos exercícios físicos, a expectativa e qualidade de vida ganham aspectos positivos, quer física como psicologicamente.

Além de proporcionar lazer e recreação ao aluno, a prática desportiva interfere positivamente no seu desenvolvimento físico, motor, mental, psicológico, social, bem como atua na prevenção de doenças posteriores.

PROCESSOS INTERNOS: APRIMORAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

Todo órgão precisa, de alguma maneira, manter um canal de diálogo aberto com o público externo. Essa ponte pode ser construída através da comunicação externa.

Em termos comparativos, a comunicação externa é diferente da interna porque seu alvo é outro. No entanto, ambas tem algo em comum: ambas necessitam da participação e do engajamento dos colaboradores.

Entender isso é fundamental para podermos chegar à conclusão de que, no fim das contas, estamos falando de uma comunicação integrada, que pode afetar os resultados do negócio como um todo.

A maneira de se comunicar acaba — mesmo que inconscientemente — influenciando a vantagem competitiva da instituição. Isso inclui seu posicionamento institucional, a satisfação dos usuários e até mesmo o fechamento de parcerias.

Em outras palavras, os resultados da instituição são influenciados pela melhora do conceito geral da missão perante os usuários. A confiança aumenta e a mensagem passa a fazer parte do cotidiano dos munícipes, de forma direta ou indireta.

A eficiência dessa estratégia passa ainda pelo trabalho conjunto das equipes e pela aplicação da política de comunicação. É fundamental, também, o uso de múltiplas plataformas para a transmissão de comunicados aos diferentes públicos.

Portanto, para que a comunicação externa seja positiva, é preciso haver um planejamento que considere principalmente seu público-alvo e o uso de recursos tecnológicos.

ADOTAR MECANISMO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

A preocupação com a gestão pública eficiente, eficaz e efetiva é um desafio para qualquer governo que se pretenda democrático e independe de seu alinhamento ideológico. Ela não deriva exclusivamente da decisão do governante, ou do grupo político no poder, mas ocorre por exigência da responsabilidade pública. As sociedades contemporâneas, em que pesem os mais diversos padrões e configurações históricos e de desenvolvimento econômico, social, cultural e os matizes políticos, têm apresentado, em todos os continentes, desafios comuns à consolidação democrática.

Talvez uma das agendas em aberto mais consensuadas seja a busca por uma gestão pública eficiente. Para garantir a qualidade dos mais diversos serviços públicos, como saúde, educação e segurança, a execução das políticas públicas deve ser considerada na sua relação com o ciclo de gestão como um todo, o que envolve o planejamento, o monitoramento e a avaliação das políticas.

A trajetória da preocupação e do conhecimento sobre gestão pública, nas suas mais diversas etapas, exibe considerável acúmulo, atualmente, no Brasil, não consistindo em monopólio de governo de determinada matriz ideológica. Além da busca da eficiência, da eficácia e da efetividade, é desejável e fundamental que os governos envolvam a sociedade no processo de gestão, desde a definição dos objetivos a serem alcançados com a ação do Estado, relacionados a demandas prioritárias, até o controle dos seus resultados.

O impacto da ação estatal deve ser medido não apenas através do cálculo custo-benefício, mas nas suas dimensões de avanços sociais conquistados, garantia dos direitos humanos, respeito ao meio ambiente, promoção da inclusão social, fomento à participação popular e incentivo ao desenvolvimento sustentável. A ação

estatal executada por meio das políticas públicas busca a aplicação de um programa que visa ao bem comum e guia-se por princípios que ultrapassam a adequação do ajuste entre meios e fins, das metas aos recursos.

MODERNIZAR A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Podemos considerar uma organização um conjunto de recursos, esforços e pessoas que se relacionam umas com as outras e se dedicam à realização de diferentes tarefas, para o alcance de objetivos específicos e coletivos. Considerando uma organização pública, esses objetivos estão relacionados diretamente à prestação de serviços e ao atendimento de interesses públicos, que abranjam as necessidades de toda a sociedade. Para que os objetivos sejam alcançados de maneira eficaz e eficiente é necessário que os indivíduos estejam interessados, capacitados e se coloquem disponíveis para a realização das tarefas, de modo a alcançar os objetivos propostos. Nas organizações públicas, por exemplo, as pessoas devem trabalhar para satisfazer as necessidades coletivas, uma vez que o objetivo final de uma organização pública é atender aos interesses comuns da sociedade.

A Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é o canal para várias formas de relacionamento no mundo real, como as redes sociais e serviços via dispositivos móveis, permitindo rapidez e praticidade. Organizações e órgãos públicos precisam oferecer essa facilidade para seus usuários e parceiros, conectividade e acesso rápido com uso de TIC.

Nos últimos anos, há novos serviços, tecnologias e inovações criadas pela sociedade usando como base a Tecnologia da Informação e Comunicação, onde diversas organizações não conseguiram acompanhar essa evolução e foram

substituídas. Atualmente, as maiores empresas são aquelas mais ágeis na transformação de seus serviços com o apoio da TIC.

OTIMIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

Por mais de uma década, a principal palavra-chave no contexto mercadológico do Brasil foi qualidade. Há alguns anos, no entanto, prover qualidade a processos, produtos e serviços já não é o bastante para que uma organização se mantenha produtiva, pois essa característica deixou de configurar um grande diferencial. O usuário moderno exige soluções criativas, personalizadas, eficientes e rápidas para seus problemas. É nesse ponto que entra a gestão da inovação.

No intuito de posicionar melhor as instituições em um mercado extremamente competitivo, em que o usuário tem cada vez mais acesso à informação, a gestão da inovação passou a interligar organizações, governos e comunidade acadêmica, todos em busca de aceleração de resultados e ganho de eficiência. E a tecnologia tem sido matéria-prima para criar um infinito de perspectivas de reinvenção corporativa.

Em uma era em que microssores são introduzidos na linha de montagem para automatizar processos, em que drones orientam pulverizadores sobre a utilização exata de defensivos em cada hectare e em que os times de vendas recorrem à análise de dados para saber quando um cliente precisa de um produto, a capacidade de inovação se transformou no limiar que divide os negócios vencedores dos que não obtiveram sucesso.

A gestão da inovação nada mais é do que a estruturação de um processo concreto de criação de soluções, dentro de uma cultura sistemática e contínua de

fomento ao pioneirismo. Baseando-se em estratégias inventivas e criativas relativas à criação ou ao aprimoramento de ferramentas e serviços, essa prática gerencial busca novos caminhos para alcançar um determinado objetivo dentro do negócio.

As organizações precisam permanentemente buscar a excelência harmônica entre o desejo do consumidor e o seu produto/serviço oferecido. Precisam também produzir cada vez mais com um número reduzido de recursos tanto humanos quanto financeiros. Precisam errar cada vez menos. E tudo isso trabalhando no limite da tecnologia existente.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS PARA VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS

O processo de mudanças observado nas últimas décadas tem levado o Estado brasileiro a buscar novas formas de gestão, procurando, permanentemente, a melhoria da eficiência e efetividade das políticas públicas. No Brasil, em meio à crise econômica dos anos 80, a discussão da reforma do Estado foi pautada. Nos anos 90, em resposta à crise vieram as medidas neoliberais e as reformas econômicas orientadas para o mercado. A Constituição Federal foi alterada duas vezes no período de 1988 a 2002.

Essas mudanças, efetuadas sob a lógica da diminuição do Estado e dos cortes orçamentários cada vez mais acentuados, a pretexto de um modelo mais eficiente de atuação, resultaram na desestruturação do Estado brasileiro e não significaram melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

Entretanto, permanece como o grande desafio a construção de um Estado com capacidade de assegurar projetos essenciais em áreas prioritárias como saúde, educação, meio ambiente, segurança, habitação, saneamento básico, política

industrial, comércio exterior, entre outras, e de dar respostas ao conjunto de demandas da sociedade.

A velocidade com que o conhecimento é produzido e acessado atualmente tem alterado profundamente a relação da sociedade com o Estado. Assim, além da discussão sobre qual o tamanho de Estado, é preciso rediscutir a forma de organizar suas políticas, ações e atividades, métodos e processos de trabalho e seu relacionamento com a sociedade.

É necessária a adoção de uma política de gestão de pessoas que tenha como princípio a democratização das relações de trabalho, sustentada em sistemas de negociação de planos de carreiras, qualificação profissional intensiva e uso de tecnologia de informação. A importância da gestão de pessoas como recurso estratégico e de Planos de Carreiras para a gestão das organizações públicas ganha centralidade no discurso dos governos e traz a oportunidade para os sindicatos de trabalhadores negociarem políticas estruturadas para o funcionalismo público.

POTENCIALIZAR AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO PARA MELHORIAS DA GESTÃO MUNICIPAL

Em um mundo cada vez mais interconectado, os fluxos de informação fazem parte do dia a dia das organizações e passam a compor ingrediente importante para a tomada de decisões estratégicas pelas organizações. Saber analisar, processar e extrair o conhecimento das informações organizacionais é fundamental para uma tomada de decisão adequada.

A tecnologia da informação e comunicação (TIC) tem um papel fundamental para auxiliar e facilitar as principais decisões estratégicas das organizações. Para isso é fundamental que a estratégia de TI esteja alinhada com a estratégia de negócio.

Nesse contexto, a Governança de TIC tem o papel de auxiliar as organizações neste alinhamento, visando à melhoria contínua nos processos de TIC com o foco nos negócios da organização.

O conjunto de aspectos políticos, organizacionais, técnicos e culturais envolvidos na gestão pública deve ser destacado como um arcabouço de necessidades que a Tecnologia da Informação pode auxiliar a atender, o que requer a implementação de práticas de GTIC efetivas, que venham a encorajar comportamentos consistentes conforme as estratégias organizacionais.

Observa-se que também nas organizações públicas a GTIC deve atuar no alinhamento estratégico da TIC com a gestão da organização, assim como no planejamento, implementação e monitoramento das ações de TIC, se constituindo peça fundamental para que os gestores públicos possam atuar frente ao cenário desafiador dos dias atuais.

CONCLUSÃO

O mapa estratégico proposto para a Prefeitura Municipal de São Pedro da Água Branca-MA é um documento importante que pode ajudar a cidade a alcançar seus objetivos de desenvolvimento. O Planejamento é baseado em uma visão clara e inspiradora para a cidade, que é ser uma cidade próspera, sustentável e inclusiva.

O mapa também identifica três objetivos estratégicos principais: melhorar a qualidade de vida da população, promover o desenvolvimento econômico e melhorar a eficiência da gestão pública. Para cada objetivo estratégico, o mapa estabelece metas específicas e indicadores para medir o progresso.

A implementação do Planejamento estratégico exigirá um compromisso da Câmara com a participação da população e a transparência.

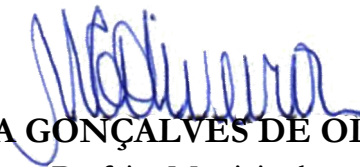
Se implementado com sucesso, o mapa estratégico pode ajudar a Prefeitura de São Pedro da Água Branca-MA a alcançar seus objetivos de desenvolvimento e melhorar a qualidade de vida de seus cidadãos.

Aqui estão alguns pontos específicos que podem ajudar a Câmara a implementar o mapa estratégico com sucesso:

- Criar um processo de planejamento e orçamento participativo. Isso garantirá que as prioridades da população sejam refletidas nas decisões da Câmara.
- Instituir um sistema de monitoramento e avaliação do desempenho da gestão pública. Isso ajudará a Prefeitura a identificar áreas onde melhorias podem ser feitas.
- Promover a transparência e a accountability da gestão pública. Isso ajudará a construir confiança entre a Câmara e a população.

Com esses passos, a Prefeitura de São Pedro da Água Branca-MA pode se tornar uma líder no desenvolvimento urbano sustentável e inclusivo.

São Pedro da Água Branca-MA, 23 de Março de 2023.



MARÍLIA GONÇALVES DE OLIVEIRA
Prefeita Municipal