CRUZ VERMELHA BRASILEIRA

Reconhecida como Utilidade Pública Internacional - Decreto n° 9.620, de 13/06/1912

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA CRUZ VERMELHA BRASILEIRA

2021 – 2025

Cruz Vermelha Brasileira | Brazilian Red Cross | Cruz Roja Brasileña
Praça Cruz Vermelha, 10-12 Centro CEP: 20230-130 Rio de Janeiro -RJ
Telefones +55 21 2507-3392 e +55 21 2507-3577

APRESENTAÇÃO

PALAVRAS DO PRESIDENTE NACIONAL

Prezados Voluntários, Colaboradores e Conselheiros,

Em um passado não muito distante, era perceptível o desalento da Federação Internacional da Cruz Vermelha, decorrente dos sucessivos escândalos que ocorreram na Sociedade Nacional com significativo impacto na sua reputação e patrimônio.

Em 2019, foi apresentado à FICV, um ambicioso Plano de Restruturação para a Sociedade Nacional, que foi de pronto aceito e incentivado para que adotássemos as medidas necessárias para a sua execução.

Em 2020, tivemos o grande desafio de colocar as reformas em andamento e em paralelo a administração da crise decorrente da Pandemia do Covid-19, que nos demandou grande energia e recursos para as ações humanitárias. Para tanto, mobilizamos recursos para o atendimento a mais de sete milhões de brasileiros em diferentes ações de assistência social, hospitalar, vacinação, distribuição de alimentos e produtos de higiene e limpeza pessoal, com ações descentralizadas em muitos estados brasileiros, com grande sucesso.

Posso garantir que, ao mesmo tempo, já estamos adotando muitas das medidas propostas no Programa de Reestruturação, em especial, as relacionadas às boas práticas de Governança, novos Métodos de Gestão e Controle, atividades de *Compliance*, Prestação de Contas e a qualificação dos colaboradores e voluntários.

Agora em 2021, tenho a consciência de que precisamos solidificar as ações de reestruturação visando a busca da Unidade Nacional, a Integridade reputacional e patrimonial da Sociedade Nacional da Cruz Vermelha, e para isso, estamos no processo de elaboração do Planejamento Estratégico para os próximos anos.

Este documento, ora apresentado, é resultado de um estudo minucioso, cuidadoso e abrangente, coordenado pelo Secretário Nacional de Cooperação e Reestruturação, com apoio de conselheiros e colaboradores. Para tanto, foram aplicadas técnicas e metodologias modernas para buscar o que temos de melhor na nossa cultura, que é a participação e o engajamento de todos no processo de pensar, planejar e buscar os resultados desejados.

Os novos tempos exigem da Sociedade Nacional maior grau de competência técnica, habilidades e comportamentos de gestão de alto desempenho, visando poder acessar recursos financeiros e materiais, os quais poderão ser disponibilizados às pessoas impactadas pelos efeitos das crises humanitárias e dos desastres.

Tenho a convicção de que a experiência que a humanidade vivenciou com relação à crise do Covid-19 despertará uma maior consciência de solidariedade, mais consistente e responsável para com o próximo. Com este cenário, a Cruz Vermelha Brasileira poderá, a partir deste Plano Estratégico, ter uma bússola que dará o nosso rumo, em busca da Unidade Nacional e da Integridade da Instituição.

Peço a todos que leiam, discutam e participem do processo de aperfeiçoamento desta proposta, que será debatida e submetida à aprovação em todos os níveis de governança, a serem coordenadas pela CVB-OC e seus departamentos, em conjunto com as Filiais, visando obter o consenso do que pretendemos para a nossa CVB, conforme previsto no Estatuto e nas Convenções da FICV.

Rio de Janeiro, 30 de outubro de 2021.

JÚLIO CALS DE ALENCAR
Presidente Nacional

SUMÁRIO

CVB

METODOLOGIA
1 Metodologia empregada 04

SISTEMA ORGANIZACIONAL
2 A Cruz Vermelha Brasileira..... 06
3 Atribuições 05
4 Estrutura Organizacional 08
5 Organogramas 09

IDENTIDADE ESTRATÉGICA
6. Negocio..... 11
7. Missão 11
8. Visão de Futuro 11
9. Cultura Organizacional..... 11
10. Valores 15
11. Fundamentos das Atividades da CVB..... 16
12. Fatores Críticos de Sucesso 20

MACROPROCESSOS
13 Macroprocessos da CVB 23

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS
14 Diretrizes Estratégicas..... 24

ANÁLISE DO MEIO AMBIENTE
15 Análise do Meio Ambiente..... 26

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
16 Mapa estratégico 30
17 Objetivos Estratégicos 31

INICIATIVAS / AÇÕES ESTRATÉGICAS E INDICADORES
18 Iniciativas Estratégicas e Projetos / Ações 35
19 Indicadores 44

DEFINIÇÕES DE TERMOS USADOS..... 119

METODOLOGIA

1. METODOLOGIA EMPREGADA

No ano de 2017 foi produzido o primeiro documento sobre Planejamento Estratégico da CVB, intitulado "Planejamento Estratégico da CVB 2018/2019". Com este trabalho, buscou-se desenvolver um plano estratégico com a finalidade de promover o alinhamento estratégico das iniciativas setoriais com os objetivos estratégicos da CVB. Coube ao Gabinete da Diretoria Nacional e ao Secretário Nacional de Cooperação e Reestruturação desempenhar as funções inerentes a todo o processo de planejamento.

Foram identificados missão, visão de futuro, valores, fatores críticos de sucesso, objetivos estratégicos, iniciativas estratégicas, indicadores, metas e projetos institucionais em vigor à época.

A formulação da estratégia da CVB baseou-se na metodologia Balanced Scorecard (BSC). Desenvolvido em 1992 pelos professores Robert Kaplan e David Norton da Harvard Business School, o BSC pode ser definido como um sistema de gestão estratégica, tendo como principal objetivo o alinhamento do planejamento estratégico com as ações operacionais da organização, buscando maximizar os resultados baseados em quatro perspectivas: financeira; clientes; processos internos; aprendizado e crescimento.

Figura 1: As quatro perspectivas do Balanced Scorecard
Fonte: Plano de Gestão da Secretaria de Segurança Presidencial no período de 2015 a 2019.

Para adequar o BSC à nossa Administração, adotaram-se as seguintes perspectivas: orçamento e logística; público alvo; processos internos; pessoas, aprendizado e conhecimento. Buscou-se realizar uma apreciação de como a CVB estava inserida e como queria ser reconhecida no ambiente que a envolve.

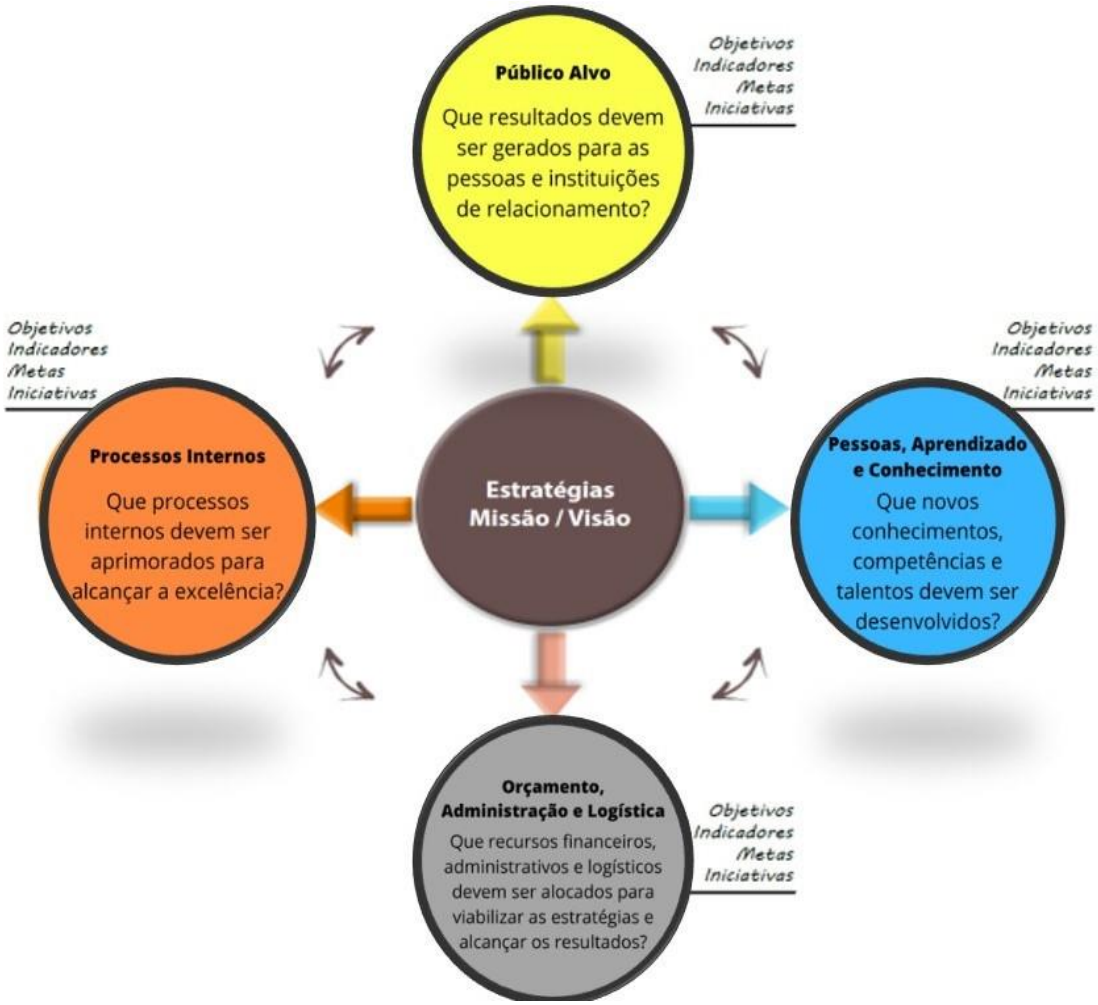


Figura 2: Adequação do BSC à nossa administração.
Fonte: Plano de Gestão da Secretaria de Segurança Presidencial, período de 2015 a 2019.

O **Planejamento estratégico** é uma competência da administração que auxilia gestores a pensar no longo prazo de uma organização. Alguns itens e passos cruciais para o plano estratégico são: missão, visão, objetivos, metas, criação de planos de ação e seu posterior acompanhamento.

No passado foi apresentado o primeiro Planejamento para 2018/2019 com a finalidade de promover o alinhamento estratégico das iniciativas dos departamentos com os objetivos estratégicos da CVB. Neste plano foram identificados, missão, visão de futuro, valores, objetivos estratégicos, iniciativas estratégicas, indicadores, metas e projetos institucionais em vigor à época. Esta é a base do trabalho atual, visto que, mantemos a Visão de longo prazo, atualizando o quadro SWOT e as orientações estratégicas para a instituição.

Dada a complexidade de nossa economia e os eventos desabonadores que influenciaram negativamente a imagem da CVB, a situação financeira se degradou de forma aguda desde o ano de 2019. Um planejamento estratégico não pode se furtar a abordar o tema financeiro, bem como priorizando a estabilidade e perenidade da Instituição.

Avançamos muito em questões como a Comunicação Social; a estabilidade dos sistemas de informação; a organização do departamento de projetos e captação; a consolidação dos trabalhos de RLF, com uma formação de uma forte rede nacional; a definição dos procedimentos de compras etc.

Muito há que se fazer, mas muito já foi feito.

2. A CRUZ VERMELHA BRASILEIRA

A instituição das Convenções de Genebra de 22 de agosto de 1864 e de 06 de julho de 1906 inspiraram a criação e fundação da Cruz Vermelha Brasileira (CVB), em 05 de dezembro de 1908. Ela se deu pela ação do Dr. Joaquim de Oliveira Botelho, que, após verificar a ação em outros países, promoveu reuniões e buscou apoio para a instituição das bases da Cruz Vermelha no Brasil, que teve, com orgulho, como seu primeiro presidente eleito, o sanitarista Oswaldo Cruz. Na data consagrada como a de fundação se deu a aprovação do primeiro Estatuto da Sociedade Nacional, com o consequente reconhecimento Nacional (Decreto nº 2.380, de 31 de dezembro de 1910) e declaração de utilidade internacional (Decreto nº 9.620, de 13 de junho de 1912).

O seu Estatuto atual está concebido de acordo com o Decreto Federal nº 8.885, de 24 de outubro de 2016, e especifica em seu Art. 5º que a CVB exerce suas atividades como entidade de socorro voluntário, auxiliar dos poderes públicos no âmbito humanitário e, em particular, dos serviços militares de saúde. Ainda neste artigo, em seu §1º, coloca a CVB como autônoma, atuando sempre segundo os Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha, aprovados em 1965, na Conferência Internacional de Viena, que são: Humanidade, Imparcialidade, Neutralidade, Independência, Voluntariado, Unidade e Universalidade.

O Estatuto, além de estar regido pelas Convenções de Genebra e seus Protocolos, também está regido pelas resoluções da Conferência Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, pelo Estatuto do Movimento Internacional, pelas resoluções do Conselho de Delegados e pelas decisões da Assembleia Geral da Federação Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho (FICV).

Por ter sua criação anterior à FICV, participou de sua constituição, em 1919, sendo admitida de imediato.

A CVB tornou-se instituição modelar, da forma prevista nas Convenções de Genebra, bem como em tempos de paz, levando ajuda a vítimas de catástrofes e desastres naturais (secas, enchentes, deslizamentos, desmoronamentos etc.).

3. ATRIBUIÇÕES

O Decreto Federal nº 8.885, de 24 de outubro de 2016, que aprova o Estatuto da Cruz Vermelha Brasileira, em seu capítulo II DOS OBJETIVOS, MISSÕES E ÁREAS TEMÁTICAS, descreve os objetivos gerais e as atividades da CVB, e estabelece missões que advêm dessas atividades.

“Art. 10. A CVB tem por objetivos gerais prevenir e aliviar, com absoluta imparcialidade, os sofrimentos humanos, sem distinção de raça, nacionalidade, idioma, gênero, nível social, religião e opinião política ou qualquer outro viés discriminatório, contribuindo para a defesa da vida, da saúde e da dignidade humana.

Art. 11. As atividades decorrentes dos objetivos gerais da CVB devem focar-se no desafio de melhorar a situação das pessoas mais vulneráveis, ou seja, àquelas que se encontram expostas às situações que ameacem sua sobrevivência ou sua capacidade de viver com um mínimo de segurança social e econômica, e dignidade humana.

§ 1º As atividades que tratam o caput contemplam as seguintes missões:

I - agir em caso de conflito armado e preparar-se na paz para atuar em todos os setores abrangidos pelas Convenções de Genebra e em favor de todas as vítimas de guerra sejam civis ou militares;

II - prestar assistência às pessoas e comunidades afetadas por conflitos armados, outras situações de violência e demais emergências;

III - promover a participação de jovens no trabalho da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho;

IV - promover os Princípios Fundamentais do Movimento e das leis humanitárias internacionais para desenvolver ideais humanitários entre a população, em especial entre as crianças e jovens;

V - promover, desenvolver e realizar programas, projetos e serviços que beneficiem a comunidade, conforme as necessidades das pessoas, os planos dos governos e as peculiaridades regionais, podendo, também, criar e manter cursos livres, técnicos, profissionalizantes, de nível superior, pós-graduação, especialização, mestrado, doutorado e pesquisa;

VI - organizar, adequando-se aos planos dos governos, mantida a autonomia da CVB, serviços de socorro de emergência às vítimas de calamidade, seja qual for sua causa;

VII - recrutar, treinar e empregar o pessoal necessário ao cumprimento da missão da instituição;

VIII - incentivar a participação da comunidade em geral, especialmente crianças e jovens, nas atividades da instituição;

IX - divulgar os princípios humanitários da Cruz Vermelha a fim de desenvolver na população os ideais de paz, respeito mútuo e compreensão entre todos os homens e todos os povos;

X - cooperar com as autoridades públicas para garantir o respeito às normas do Direito Internacional Humanitário e à proteção aos emblemas do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho;

XI - agir para restaurar ligações familiares, de acordo com a Estratégia de Restabelecimento de Laços Familiares adotada pelo Conselho de Delegados da Federação Internacional das Sociedades da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, de 2007; e

XII - prestar serviços na área de saúde, da assistência social e da educação, em especial como auxiliar do Poder Público.

§ 2º As missões da CVB serão organizadas para atender as adversidades ambientais e diversidades sociais em todas as regiões do país, nas seguintes áreas temáticas, visando tornar as comunidades resilientes:

I - prevenção de desastres e redução de riscos ambientais e urbanos;

II - segurança alimentar e acesso à água potável de qualidade;

III - ampliação do conceito de mundo em paz e difusão do Direito Internacional Humanitário;

IV - melhoria do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e a redução das desigualdades sociais nos municípios brasileiros;

V - participação da comunidade em programas de cunho humanitário e autogestão comunitária;

VI - medidas contra o analfabetismo, ampliação da oferta de Ensino Profissionalizante e Ensino Especial;

VII - apoio a populações de migrantes nacionais e internacionais; e

VIII - ampliação da oferta de saúde, observado o disposto na Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 - Lei Orgânica do Sistema Único de Saúde (SUS).”

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O quadro de funcionários e voluntários da CVB-OC é constituído, majoritariamente, por integrantes distribuídos no Órgão Central, localizado no Rio de Janeiro, e entre seus dois escritórios. O escritório de Brasília foi aberto para atender as necessidades do OC no Distrito Federal, e para atender previsão estatutária que determina que a sede e foro da CVB deve ser na cidade de Brasília, capital da República Federativa do Brasil, conforme o parágrafo único do art. 2º do seu Estatuto. O escritório de Brasília é o núcleo do OC na capital federal e será a base para a futura mudança do OC do Rio para Brasília. O

Escritório de Fortaleza-CE foi aberto para atender à demanda do Presidente Nacional, por este ser oriundo desta cidade e necessitar de local para conduzir as diversas atividades atinentes a sua função, nos momentos em que não está no OC do Rio, ou no escritório de Brasília e que permite sua integral e permanente participação ativa na gestão e governança da CVB.

O Estatuto da Cruz Vermelha Brasileira, em seu Capítulo III DA ORGANIZAÇÃO, ESTRUTURA, ÓRGÃOS E MEMBROS COMPONENTES, na SEÇÃO II Da Estrutura da Cruz Vermelha Brasileira, Art. 18, 19, 20, 21 e 22, organiza sua administração geral em quatro grupos de órgãos, a saber:

I. Órgãos de governança;

- de direção nacional:

a) Assembleia Nacional (AN);

b) Junta de Governo Nacional (JGN); e

c) CVB-OC, tendo como **órgão de governança direta a Diretoria Nacional.**

II. Órgão de gestão da CVB;

- Secretaria Geral Nacional (SGN) e seus Departamentos.

III. Órgãos de assessoramento da CVB;

a) Conferência Nacional de Cruz Vermelha;

b) Comissões de Assessoramento:

- Comissão Nacional de Finanças;
- Comissão Nacional de Ética;
- Comissão Nacional de Mediação;

c) Coordenadorias:

- Coordenação Nacional de Voluntariado; e
- Coordenação Nacional de Juventude.

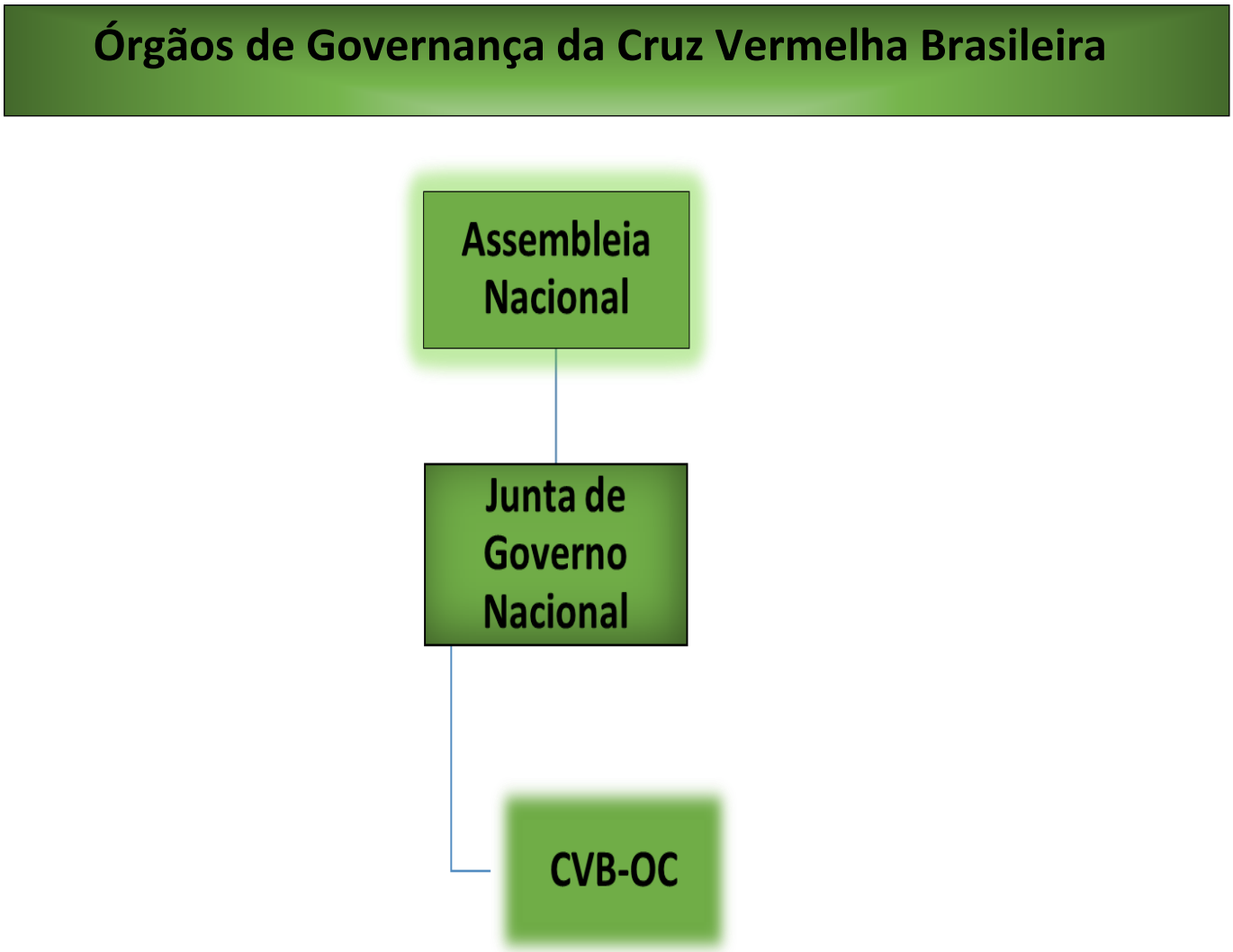
d) Ouvidoria Nacional; e

e) Comitês Consultivos.

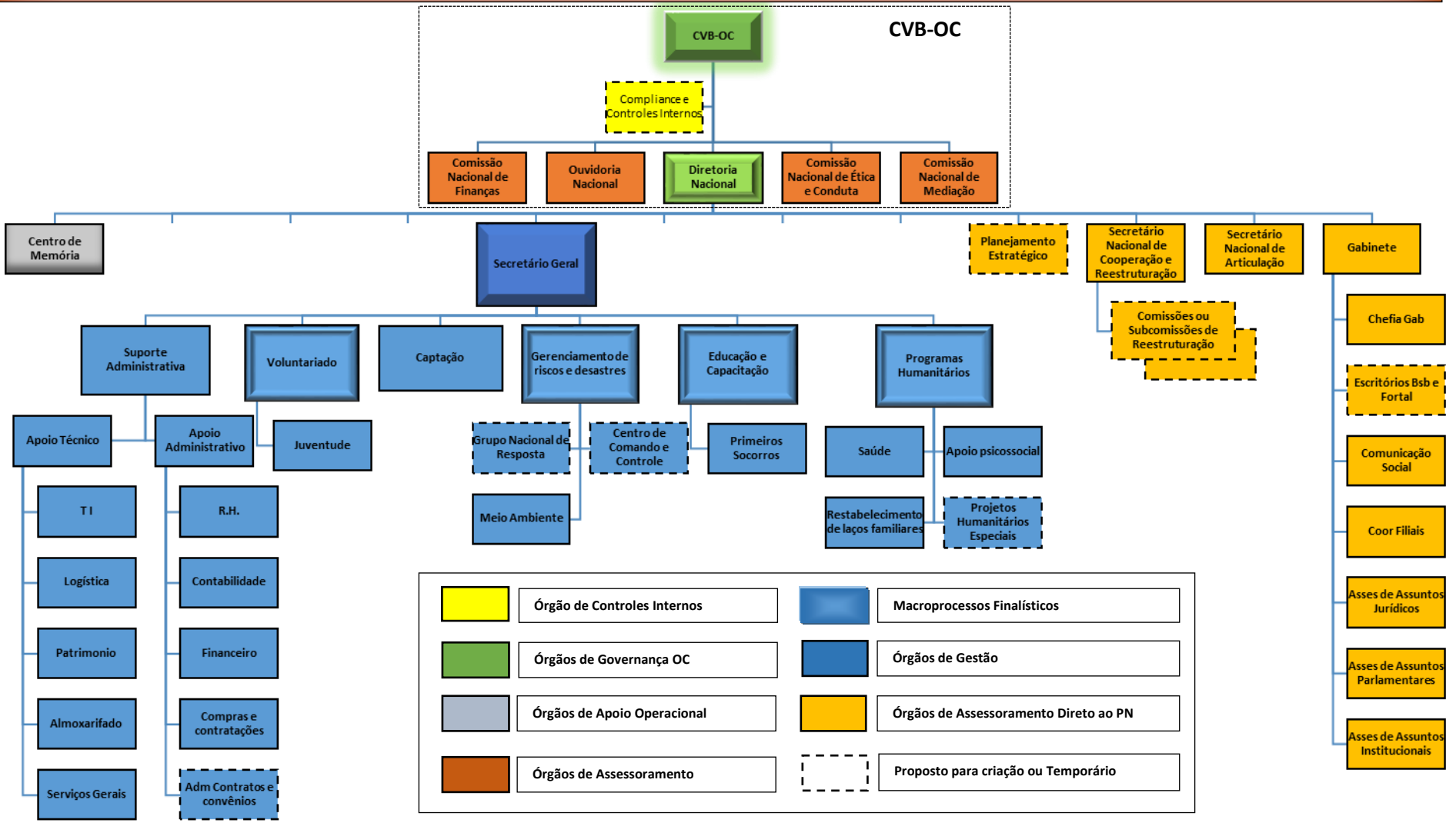
IV. Órgãos de apoio.

- Centro de Memória da CVB, vinculado ao Órgão Central.

5. ORGANOGRAMAS



Órgãos de Governança, Gestão, Assessoramento e Apoio Operacional do Órgão Central.



O Órgão Central da CVB é o Órgão de Direção Geral de toda a Cruz Vermelha Brasileira (Art. 34 do Estatuto) e dele emanará todas as Políticas, Estratégias e Diretrizes para que a CVB possa conduzir suas missões em acordo com as Políticas, Estratégias e Diretrizes da Federação Internacional da Cruz Vermelha (FICV) e do movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.

IDENTIDADE ESTRATÉGICA

6. NEGÓCIO

Entidade com fins filantrópicos de socorro humanitário, não governamental, de caráter internacional, com objetivo de aliviar o sofrimento humano.

Preservando a vida, saúde e a dignidade das pessoas, em especial das mais vulneráveis e desfavorecidas.

7. MISSÃO

Nosso propósito é:

Agir, para aliviar e atenuar o sofrimento humano seguindo os sete Princípios Fundamentais;

Contribuir, para a melhoria de saúde, prevenção de doenças e o alívio do sofrimento através de programas de treinamento e de serviços que beneficiem a comunidade;

Organizar, dentro do plano nacional, serviços de socorros em emergências às vítimas de calamidades, seja qual for a causa;

Selecionar e capacitar pessoas conforme necessidade e de acordo com os protocolos e as finalidades da instituição;

Difundir os princípios humanitários do Movimento Internacional da Cruz Vermelha, a fim de desenvolver na população os ideais de paz, respeito mútuo e compreensão entre todos os povos.

A missão-síntese é enunciada da seguinte maneira:

"Utilizar de todos os seus meios, em pessoal e material, para exercer suas atividades como entidade de socorro voluntário, auxiliar dos poderes públicos no âmbito humanitário e, em particular, dos serviços militares de saúde, segundo as Convenções de Genebra, atuando sempre de acordo com os princípios fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha, para prevenir e aliviar, com absoluta imparcialidade, os sofrimentos humanos, sem distinção de raça, nacionalidade, idioma, gênero, nível social, religião e opinião política ou qualquer outro viés discriminatório, contribuindo para a defesa da vida, da saúde e da dignidade humana. "

8. VISÃO DE FUTURO

Ser reconhecida como maior instituição de ajuda Humanitária Voluntária no cenário nacional, atuando com transparência e auxiliando as comunidades em situação de vulnerabilidade, alcançando nível de excelência em todas as suas atividades finalísticas.

9. CULTURA ORGANIZACIONAL

A **Cultura Organizacional** de uma Instituição pode ser caracterizada como uma série de normas, valores e atitudes que guiam o comportamento e os hábitos de todos os colaboradores, definindo a sua identidade, e que tem início desde a chegada de um novo colaborador, quando é apresentado a ela. Sendo usada como

diferencial competitivo é a **identidade organizacional**, do qual representa a maneira de pensar, agir e se comportar em geral.

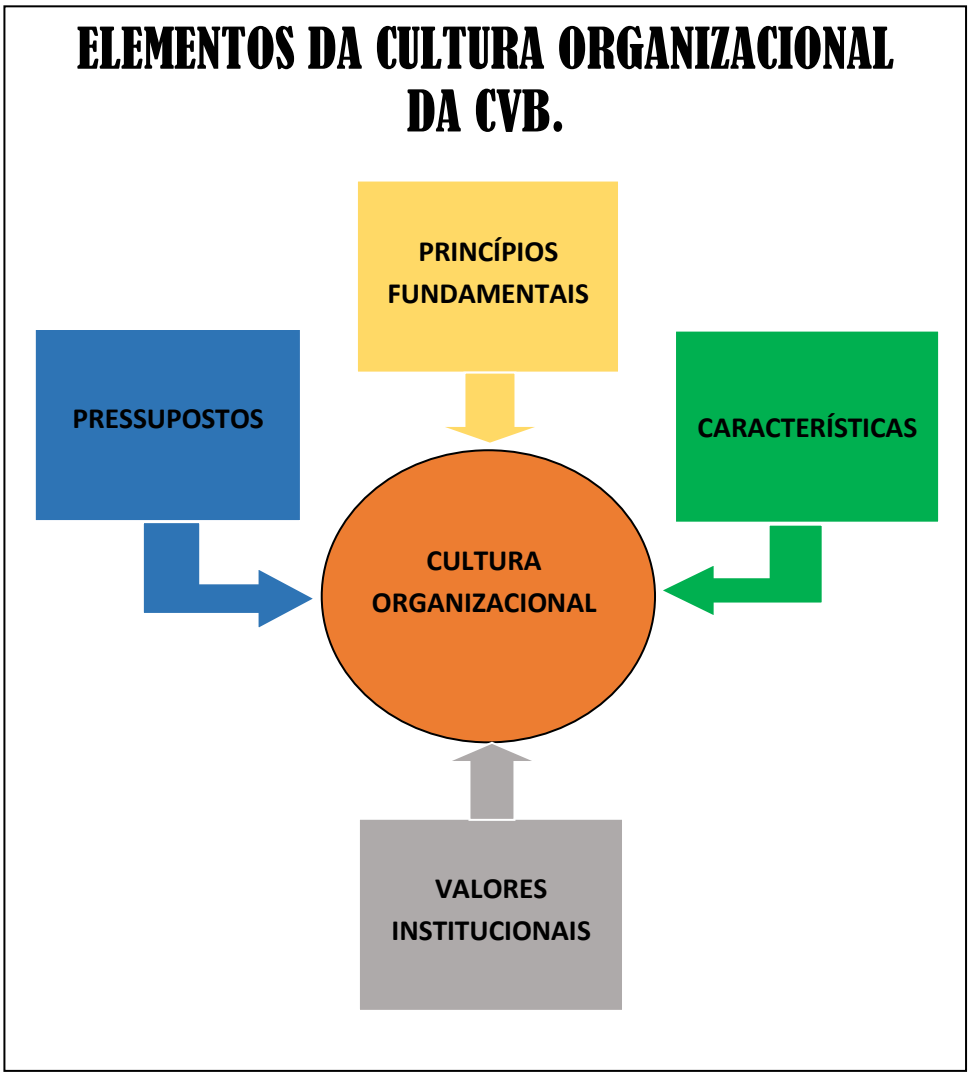


Figura 3: Elementos da Cultura Organizacional.
Fonte: adaptado de https://www.portal-administracao.com/2014/10/cultura-organizacional-conceito-aspectos.htm

A cultura é uma forma não escrita e informal de orientar a maneira de se conduzir, que ajuda a definir a missão e a elaborar os objetivos da Instituição, sendo necessário alinhá-la com as ações esperadas por todos.

Contudo, a cultura reflete a ética e moral da empresa, orientando o caminho a ser seguido e preparando a organização para o futuro.

Dessa forma, a Cultura Organizacional deve trazer benefícios para a Instituição, que irá se refletir no(a):

- ***Fortalecimento da imagem***

Valorizar o capital humano está ligado diretamente à cultura organizacional, uma vez que oferece **oportunidades de desenvolvimento**, incentivos colaborativos e uma imagem positiva, dentro e fora da instituição, já que este posicionamento ajuda tanto os talentos quanto a relação com o público.

- ***Aumento da produtividade***

Pelo fato dos colaboradores se sentirem em um bom ambiente de trabalho, seu desempenho aumenta e assim sentem que tem maior liberdade para expressar novas ideias e opiniões, além de ter **maior motivação** para se dedicar às metas.

Uma cultura saudável e positiva motiva os colaboradores e auxilia no desenvolvimento deles em conjunto com a própria Instituição.

- ***Alinhamento da equipe***

Quando há um alinhamento entre o time, os colaboradores entendem exatamente qual postura ter dentro da organização, com uma comunicação padronizada em todos os níveis hierárquicos. Este alinhamento reduz a má conduta e proporciona um ambiente saudável e engajado para todos.

- ***Atração e retenção de talentos***

A cultura bem estruturada **atrai potenciais talentos** e ao mesmo tempo diminui os esforços da Gestão de Pessoas em reter os profissionais. Afinal, os colaboradores querem estar em uma empresa do qual se identificam com a cultura.

- ***Agilidade nos processos***

Quando se tem uma cultura sólida, os processos se tornam mais ágeis e naturais. Já que todos sabem exatamente o que fazer e como agir em determinada situação. Logo, os esforços para consertar eventuais problemas são mínimos e o **autogerenciamento** é maior.

Neste sentido, a cultura organizacional da CVB fornece uma identidade à Instituição, auxilia no comportamento, na colaboração da equipe e também dá sentido a todas as ações internas.

Dessa forma, a CVB enxerga que apenas estabelecer a cultura organizacional não é suficiente, é necessário aplicar melhorias contínuas, bem como, deve ser desenvolvida primeiramente pelos gestores e assim influenciar as equipes, atingindo o máximo de profissionais que conseguir.

Outra forma de colocar em prática as ações são oferecendo cursos e treinamentos, para que os colaboradores possam desenvolver suas competências. Contudo, existem outras formas de fortalecer a cultura com foco nos objetivos, como:

- **Mapear e identificar lacunas**: Tenha claramente o plano para executar e assim analisar o comportamento e valores aplicados no ambiente interno. Mapear e identificar estas lacunas é fundamental para que a realidade seja parecida com o que foi planejado.
- **Implementar incentivos**: criar campanhas, divulgar informações e ter qualquer outra atitude que transforme o ambiente interno são ações recomendadas para fortalecer a cultura. Implementar incentivos é importante em toda a etapa da gestão de pessoas, inclusive na distribuição dos benefícios e **planos de carreira**.

Inclusive, a Cultura Organizacional da CVB pode ser mostrada por um *iceberg*, que coloca seus elementos de forma alinhada, mas também mostra quais são as consequências, visíveis e invisíveis, que pode provocar um desalinhamento para com os elementos dessa Cultura, conforme a figura abaixo:

Figura 4: Iceberg da Cultura Organizacional.
Fonte: adaptado de https://mereo.com/blog/cultura-organizacional/

10. VALORES

10.1 São valores Institucionais e essenciais da CVB:

- **Pessoas**

  Reforçar as capacidades das pessoas e das comunidades para agir em solidariedade e encontrar soluções sustentáveis para resolver as suas necessidades e vulnerabilidades mais prementes;

- **Integridade**

  Agir de acordo com os Princípios Fundamentais de forma transparente e responsável.

- **Parcerias**

  Como membro do Movimento Internacional da Cruz Vermelha (MICV) e do Crescente Vermelho (CV), tendo como guia o estatuto da Cruz Vermelha Brasileira (CVB), cooperar com os governos, bem como outras organizações, de acordo com os Princípios Fundamentais, sem o comprometimento dos Emblemas, Independência, Imparcialidade e Neutralidade que representam.

- **Diversidade**

  Respeito a diversidade das comunidades, seja pelos funcionários ou voluntários, com base na não discriminação e nos princípios de Imparcialidade, Unidade e Universalidade.

- **Liderança**

  Excelência no trabalho, com atenção para os direitos, necessidades e vulnerabilidades das comunidades e dos fatores a elas inerentes.

- **Inovação**

  Inspirar a história comum, mas manter o comprometimento com soluções criativas e sustentáveis para os problemas que ameaçam o bem-estar humano e a dignidade num mundo em constantes mudanças.

Baseados nos valores, são condutas e comportamentos indispensáveis aos integrantes da CVB:

- **Senso de cumprimento de missão**

  Agir de forma obstinada e empregar todas as suas energias em benefício da Instituição, mesmo com prejuízo de interesses pessoais, superando os obstáculos que se apresentam sem perder o foco na consecução da tarefa designada e dos objetivos institucionais. Implica alto grau de devotamento, sobriedade, competência e iniciativa.

- **Compromisso com a CVB**

  Priorizar os interesses da instituição, praticando e defendendo seus valores e atuar com foco na missão, na visão e nos objetivos estratégicos da CVB. Subentende arraigado sentimento de corresponsabilidade na vida institucional, seja em momentos de sucesso ou de vicissitude. É esperado dos integrantes lealdade, participação, companheirismo, orgulho de integrar a CVB e confiança.

- **Disciplina Consciente**

  “Fazer o certo” por amor à verdade e não por temor a uma eventual sanção. Além da consciência para com o dever, exige uma abnegação maior e disciplina intelectual desenvolvida, a fim de que se possa acatar as normas e as decisões superiores com entendimento e sabedoria, externando correção de atitudes. Para isso, é imperioso dar o exemplo, ter integridade e observar o respeito à hierarquia.

11. FUNDAMENTOS DAS ATIVIDADES DA CRUZ VERMELHA BRASILEIRA

Os Fundamentos das Atividades da Cruz Vermelha Brasileira, acham-se agrupados em **Pressupostos, Princípios Fundamentais do MICV, Valores Institucionais e Características**, conforme figura a seguir, e devem guiar os comportamentos, atitudes e decisões de todos os integrantes da CVB no exercício das suas responsabilidades e na busca do **Objetivo Geral** da instituição.

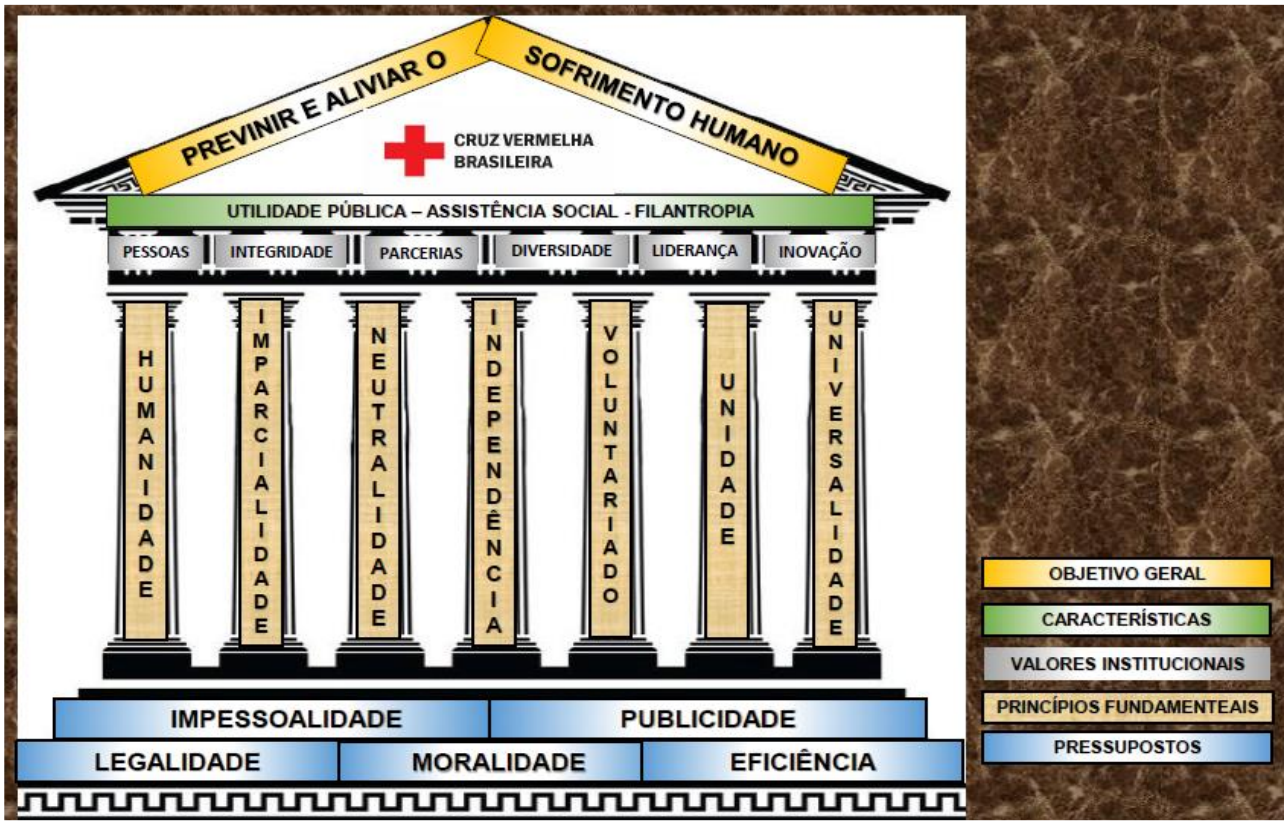


Figura 5: Fundamentos das Atividades da Cruz Vermelha Brasileira.
Fonte: Adaptado do Plano de Gestão da SPR, período de 2015 a 2019.

11.1 Características das Atividades da Cruz Vermelha Brasileira

A Cruz Vermelha Brasileira tem características próprias, decorrentes do nível dos serviços que presta e a que se destina, bem como do ambiente em que se desenvolve. De uma perfeita compreensão dessas Características depende a correta aplicação dos demais Fundamentos, resultando, na prática, o equilíbrio adequado na implementação dos Valores, Pressupostos e Princípios Fundamentais.

São Características das Atividades da Cruz Vermelha Brasileira:

- UTILIDADE PÚBLICA

A CVB é uma organização orientada para fins de interesse geral e que presta serviços sem fins lucrativos, de forma altruísta e desinteressada à nossa sociedade, conforme previsto em seu Estatuto, no art. 2º, sendo, ainda, de caráter nacional e utilidade internacional, conforme o Decreto nº 9.620, de 13 Jul de 1912, e, principalmente, conforme prevê o Decreto nº 23.482, de 21 Nov de 1933, que disciplina sua organização federativa e a coloca como de Utilidade Pública Municipal.

➢ ASSISTÊNCIA SOCIAL

A CVB tem o objetivo de garantir a proteção social aos cidadãos, ou seja, apoio a indivíduos, famílias e à comunidade no enfrentamento de suas dificuldades, por meio de serviços, benefícios, programas e projetos, podendo prestar os serviços de Acolhimento Institucional, de Acolhimento em República, de Acolhimento em Família Acolhedora, e de proteção em situações de calamidades públicas e de emergências. Segue os princípios previstos na Lei Orgânica da Assistência Social (Lei 8.742/93), que em seu art. 4º estabelece que a assistência social se rege pelos seguintes princípios:

I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;
II - universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
III - respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
IV - igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
V - divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

➢ FILANTROPIA

O art. 2º de seu Estatuto coloca a CVB como uma organização de utilidade internacional, conforme ato declaratório do Presidente da República, editado em junho de 1912, e na forma do Código Civil Brasileiro como uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, com prazo de duração indeterminado, sendo regida pelo referido Estatuto e por legislação federal aplicável. O seu caráter filantrópico permite donativos a pessoas, comunidades, ou o trabalho voluntário que têm o propósito específico de ajudar os seres vivos a melhorar as suas vidas, demonstrando "profundo amor à humanidade", "desprendimento", "generosidade para com outrem" e "caridade", oferecendo ajuda a quem precisa, sem pedir nada em troca, como base para a geração de uma sociedade mais justa e com melhores perspectivas para os menos favorecidos.

11.2 Princípios Fundamentais da Cruz Vermelha Brasileira

Princípios são um conjunto de normas ou padrões de conduta a serem seguidos por uma pessoa ou instituição.

Também são considerados a acepção fundamental em que outras são baseadas ou de que outras são derivadas. É uma regra ou lei fundamental na construção ou no funcionamento de um mecanismo e na efetivação de um sistema. Essas regras são códigos de conduta pelos quais são baseadas as ações.

Os Princípios Fundamentais da Cruz Vermelha Brasileira são os pilares do Movimento Internacional, e por sua vez, do sistema CVB, que se alicerçam nos Pressupostos.

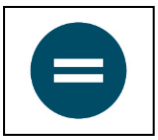
Assim, segundo o Art. 8º de seu Estatuto, a CVB, constituída com base nas Convenções de Genebra de 1949 e seus Protocolos Adicionais de 1977, das quais o Brasil é signatário, guiar-se-á pelos Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, aprovados pela 20ª Conferência Internacional de Viena, em 1965, para o cumprimento de sua missão, a saber:

HUMANIDADE

O Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, nascido da preocupação de prestar socorro, indistintamente a todos os feridos nos campos de batalha, esforça-se no âmbito internacional e nacional, em prevenir e atenuar, em todas as circunstâncias, o sofrimento humano. Pretende proteger a vida e a saúde, assim como, promover o respeito pela pessoa humana. Favorece a compreensão mútua, a amizade, a cooperação e a paz duradoura entre todos os povos;

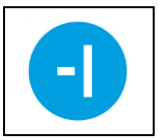
IMPARCIALIDADE

Não faz nenhuma distinção de nacionalidade, raça, gênero, religião, condição social, ou opinião política. Dedica-se apenas a socorrer os indivíduos de acordo com o grau de sofrimento, remediando suas necessidades e dando prioridade às mais urgentes;



NEUTRALIDADE

A fim de merecer e conservar a confiança de todos, o Movimento abstém-se de tomar partido em hostilidades ou participar, em qualquer tempo, de controvérsias de ordem política, racial, religiosa ou ideológica;



INDEPENDÊNCIA

O Movimento é independente. As Sociedades Nacionais, auxiliares dos poderes públicos em sua atividade humanitária, estão sujeitas às leis que regem seus respectivos países, contudo, devem manter um grau de autonomia que lhes permita agir sempre de acordo com os Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho;

VOLUNTARIADO

É um Movimento de socorro voluntário, de caráter desinteressado e sem finalidade lucrativa;

UNIDADE

Só pode existir uma única Sociedade da Cruz Vermelha ou do Crescente Vermelho em cada país, que deve ser acessível a todos e exercer sua ação humanitária em todo o território nacional; e

UNIVERSALIDADE

O Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho é universal, no qual todas as Sociedades Nacionais têm iguais direitos e dividem responsabilidades e deveres, ajudando-se mutuamente.

11.3 Pressupostos da Cruz Vermelha Brasileira

Pressuposto é a circunstância que se considera antecedente necessária de outra. O Pressuposto é a fundação, o alicerce, uma condição básica e fundamental para se construir algo sólido e estável, de estrutura duradoura.

Os Pressupostos da Cruz Vermelha Brasileira constituem o alicerce para a construção de um sistema eficiente, e orientam a padronização dos procedimentos e, principalmente, o planejamento e a execução das ações.

São considerados Pressupostos das Atividades da Cruz Vermelha Brasileira os princípios da Administração Pública, previstos de acordo com o que diz o artigo 37 da Constituição Federal de 1988:

> "A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerão aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência".

Esses Princípios da Administração Pública, constantes do art. 77 do Estatuto da CVB, são um conjunto de normas fundamentais, estabelecidas pela Constituição Federal Brasileira, que condicionam o padrão que todas as organizações administrativas devem seguir, e estão diretamente relacionados com a área do Direito Administrativo e têm uma importância no que diz respeito às diretrizes que as instituições, sejam elas públicas ou privadas, e seus gestores, devem seguir para funcionarem em termos jurídicos. Assim, são considerados os pressupostos para quaisquer ações da CVB. São eles:

- **Legalidade**

Este é considerado um dos mais importantes para a Administração Pública. Ele trata das diretrizes básica de conduta, que resulta no cumprimento rigoroso do administrador e de todos os agentes públicos com a lei, independente do cargo que ocupem.

- **Impessoalidade**

Trata da igualdade de tratamento que a Administração deve dedicar a todos os administrados que estejam em situação semelhante. Este pressuposto está relacionado também com o da finalidade, que sobrepõe o interesse público e igualitário aos interesses individuais e particulares.

- **Moralidade**

Este pressuposto propõe que o administrador atue tendo como base à ética na Administração, devendo não somente averiguar os critérios de conveniência, oportunidade e justiça em suas ações, mas também distinguir o que é honesto do que é desonesto.

- **Publicidade**

A finalidade deste pressuposto é a de indicar que os atos da Administração devem ter a mais ampla divulgação possível dos seus resultados e ações para os seus administrados. Este mecanismo é importante porque possibilita o controle da legitimidade da conduta dos agentes administrativos.

- **Eficiência**

Este pressuposto impõe a todo agente da administração que eles realizem suas atribuições com rendimento, agilidade e perfeição, para que elas tenham maior eficácia e eficiência para a Administração. É o mais moderno princípio da função administrativa, exigindo resultados positivos para o serviço prestado e um atendimento satisfatório das necessidades da comunidade e de seus membros.

12. Fatores Críticos de Sucesso

12.1 Gestão de Recursos Humanos

A gestão de recursos humanos deve resultar em processos sistematizados e desenvolvidos no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem melhor adequação às tarefas administrativas e maior operacionalidade, identificando os pontos fortes e os pontos fracos.

A seleção dos servidores deve ser isenta, objetiva e criteriosa, devidamente planejada e normatizada, buscando o recrutamento de indivíduos dotados de qualidades e de bagagem intelectual que permitam a aquisição dos conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho das diversas funções na CVB, tanto operacionais quanto administrativas.

Todo o processo de seleção dos servidores deve ser proativo, no sentido de garantir que somente sejam contratados indivíduos cujos conhecimentos, desempenho e atitudes, lhes permita ser um integrante da CVB e disseminador de seus Valores, características, princípios e pressupostos estabelecidos nas normas específicas e neste Planejamento Estratégico.

Em suma, trata-se de aplicar o princípio do Profissionalismo, em sua ótica relacionada com a origem dos recursos humanos da CVB, focada em habilidades e atitudes que predisponham o novo integrante ao comprometimento com a CVB e com o êxito das ações.

12.2 Capacitação Contínua

A capacitação contínua enseja o aprimoramento do colaborador e do voluntário da CVB para suas tarefas operacionais e administrativas, proporcionando-lhes o aperfeiçoamento de conhecimentos já adquiridos e aquisição de novos. Desta forma, os integrantes da CVB estarão em condições de enfrentar as situações inerentes à sua função, tanto as rotineiras, dentro das melhores práticas da CVB, expostas nos seus procedimentos operacionais, quanto as situações inusitadas, que requeiram o emprego de sua iniciativa e criatividade, de forma adequada, com autonomia e autoconfiança.

A capacitação tem como objetivos principais a sistematização de procedimentos operacionais, a agilização na tomada de decisão e o aperfeiçoamento da execução de tarefas, individualmente e em equipe, focalizando a prática e preparando para a atuação nos mais diversos ambientes operacionais.

12.3 Atualização tecnológica e operacional

Inovações tecnológicas permitem aprimorar os processos da CVB, especialmente os voltados para a sua atividade-fim. É indispensável à CVB a incorporação de novas tecnologias para alcançar padrões de desempenho mais altos na execução de suas tarefas.

Para tanto, deve-se manter a busca constante de tecnologias avançadas, por intermédio de pesquisas de novos meios e sistemas que maximizem os resultados de suas atividades, assegurando pleno desempenho operacional e contribuindo para a tomada de decisões.

A atualização operacional significa não se acomodar aos procedimentos utilizados, mesmo aqueles que vêm tendo bons resultados. Cada missão ou atividade deve ser utilizada para a formação, fruto de análises pós-ação, de um banco de Lições Aprendidas, que deve ensejar o aperfeiçoamento dos procedimentos e a criação de novos, constituindo base para a evolução administrativa e operacional.

A pesquisa deve ser contínua, estimulando-se a realização de intercâmbios com outras Sociedades Nacionais, a fim de se adquirir novas experiências que possam ser incorporadas nos procedimentos da CVB, após a realização das validações e adaptações necessárias à realidade nacional.

12.4 Recursos logísticos adequados

Os recursos logísticos são fundamentais para o alcance dos objetivos da CVB, já que viabilizam e dão suporte por meio da agregação de materiais, equipamentos, viaturas e serviços às atividades administrativas, operacionais e de capacitação.

O planejamento acurado e oportuno das necessidades e da destinação de recursos orçamentários garantirá sua adequada aplicação na aquisição de bens de consumo e permanentes, a contratação de serviços que proporcionarão condições plenas para o cumprimento das missões e atividades e a conquista dos objetivos estratégicos.

A aplicação dos recursos deve estar voltada para o judicioso emprego dos meios, que devem ser suficientes, sem pecar pelo exagero ou ineficiência, mas, também, sem incorrer na perda de capacidade operacional e administrativa pela sua escassez ou inexistência. A máxima efetividade na gestão dos recursos logísticos deve ser buscada, caracterizada por um elevado ganho de melhoria na capacidade de cumprir as atividades como resultado do gasto realizado.

12.5 Comprometimento com a Gestão Estratégica

É de fundamental importância que toda a direção da CVB esteja envolvida com a gestão estratégica da organização, para que os demais colaboradores se envolvam com o processo. O sucesso da implementação estratégica depende da consciente dedicação das pessoas que irão executá-la.

O comprometimento dos integrantes da CVB deve materializar-se pela convergência dos esforços no sentido de realizar os preceitos contidos na Missão, nos Valores e na Visão da CVB, em conformidade com as diretrizes traçadas pelo Diretoria Nacional, e principalmente, pelo Presidente Nacional da Cruz Vermelha Brasileira. Também é fundamental a efetiva comunicação do planejamento estratégico para toda a Instituição de forma clara e abrangente, de tal modo que os integrantes da CVB compreendam os objetivos e metas e consigam se enxergar nessa estratégia.

É preciso dispor de uma ferramenta ou sistema que permita aos gestores monitorar os indicadores, metas e ações. A gestão deve garantir a implementação e o monitoramento do que foi definido neste plano, bem como possibilitar que este planejamento estratégico esteja conectado com a realidade do dia a dia.

12.6 Benchmarking

Sempre que possível, os responsáveis pelos processos dentro da Instituição deverão buscar utilizar esta ferramenta, que permite trazer as melhores práticas, quer administrativas ou operacionais, de Instituições afins, de outras Sociedades Nacionais ou até mesmo de dentro da Instituição.

Figura 6: Benchmarking
Fonte: https://br.pinterest.com/pin/812618326511951918/

MACROPROCESSOS

13. MACROPROCESSOS DA CVB

Macroprocesso é a estruturação de recursos organizacionais, por meio dos processos, para atingir os objetivos estratégicos.

Os macroprocessos permitem uma visão lógica e estruturada do funcionamento da organização, visando a busca contínua pela excelência e pela integração dos processos de trabalho.

Os macroprocessos da CVB são:

1. Macroprocessos Finalísticos

a. Gestão de Crises e Desastres.

- Meio Ambiente.

b. Programas Humanitários.

- Saúde.
- Restabelecimento de Laços Familiares (RLF).
- Apoio Psicossocial.
- Projetos Humanitários Especiais.

c. Voluntariado.

- Juventude.

d. Educação e Capacitação.

- Primeiros Socorros.

2. Macroprocessos de Apoio

a. Captação (Departamento Nacional de captação);

b. Suporte administrativo:

- Logística;
- TI;
- Financeiro;
- Contabilidade;
- Compras e contratações;
- Administração de Contratos e Convênios;
- RH; e
- Patrimônio.

c. Planejamento Estratégico;

d. Comunicação Social; e

e. *Compliance* e Controles Internos.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

14. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

As diretrizes estratégicas partem de quatro documentos de base: Acordo Tripartite 2017; Plano de Reestruturação da Entidade; o documento "Compromisso de Buenos Aires" e a Estratégia 2030 da FICV.

Dos quatro documentos, o Plano de Reestruturação mostra-se o mais crítico, ambicioso e importante, tendo destaque neste planejamento estratégico. Seus objetivos são:

- Integrar a CVB e consolidar a sua UNIDADE;
- Criar condições para o funcionamento com alta eficiência;
- Sanar os passivos e perenizar a atuação da Sociedade Nacional ao longo do tempo.

As Metas estabelecidas para a CVB pelos representantes do Painel da CICV estão relacionadas a:

- Garantir a INTEGRIDADE da Sociedade Nacional e o Princípio da UNIDADE, conforme previsto no Art. 8º do seu Estatuto;
- Buscar a sustentabilidade econômica e financeira da CVB, conforme previsto no Capítulo IV ECONOMIA, CONTABILIDADE E FINANÇAS, do seu Estatuto;
- Garantir a transparência entre todos os níveis de Governança e Gestão da CVB-OC e Filiais, utilizando-se das ferramentas necessárias, bem como de um Planejamento Estratégico adequado, de acordo com os Art. 18, 19, 20 e 24 do seu Estatuto;
- Equacionar os passivos nacionais da CVB-OC e Filiais, e Internacional, da Sociedade Nacional, por meio de auditorias internas e externas, visando o pagamento dos mesmos, conforme os Art. 45, 46 e 47, do Estatuto;
- Adequar o Estatuto e Regulamentos, não só numa nova elaboração dos mesmos (inciso XV, do Art.35 de seu Estatuto), mas também no que diz respeito a fazer valer o que já está estabelecido, como a mudança da sede do Rio de Janeiro para Brasília, conforme determinado no parágrafo único, do Art.2º do seu Estatuto.
- Resgatar a imagem e a reputação da CVB, restabelecendo seu papel auxiliar dos poderes públicos no âmbito humanitário e, em particular, dos serviços militares de saúde (Art. 5º do Estatuto).

Para o atingimento destas metas, a Comissão de Reestruturação estabeleceu seis objetivos específicos, a saber:

1. Identificar e avaliar os passivos/ativos da CVB-OC e Filiais, e propor alternativas para o equacionamento do passivo nacional e internacional;
2. Dotar a CVB-OC e Filiais de gestão de alto desempenho por meio da padronização das práticas contábeis e financeiras, de protocolos de treinamento e qualificação dos profissionais em gestão de projetos e pessoas;
3. Implantar matriz de risco como instrumento de gestão para a CVB-OC e Filiais, para coibir atos lesivos ao patrimônio, corrupção e má gestão;
4. Propor a padronização dos sistemas de informações gerenciais da CVB-OC e Filiais, para garantir a confiabilidade e transparência dos processos de decisão e divulgação das informações;
5. Implantar o programa de *Compliance* de Integridade para atender as recomendações da Federação Internacional da Cruz Vermelha e do Movimento Crescente Vermelho, visando proporcionar a UNIDADE da Sociedade Nacional, e garantir a reputação, o patrimônio e a perenização das atividades da CVB e Filiais; e
6. Propor modificações ao Estatuto e Regulamentos visando adequá-los aos princípios da FICV, e garantir a UNIDADE da Sociedade Nacional, buscando a efetividade dos órgãos de Governança e Gestão na condução de seus programas humanitários, com sustentabilidade e integridade.

Tendo em vista o alcance e profundidade destes temas, estes serão considerados como o núcleo do Plano Estratégico 2022/2025.

Outros temas e ações, também devem ser considerados, a saber:

Do Acordo Tripartite:

- Desenvolvimento de uma estratégia nacional de captação de recursos;
- Novo código de ética (*compliance* e padrões de ética);
- Estratégia dos programas:
  - RLF;
  - Primeiros Socorros; e
  - Promoção da saúde.
- Plano de contingência do movimento em cenários de crise;
- Sistema de gestão de segurança; e
- Reestruturação da gestão:
  - Organograma / departamentos / funções.

Do Compromisso de Buenos Aires:

- UMA RESPOSTA REGIONAL AOS 5 DESAFIOS GLOBAIS DA ESTRATÉGIA 2030

  1. Mudanças Climáticas;
  2. Crises e desastres;
  3. Saúde;
  4. Migração, movimentos, população e identidade; e
  5. Valores, poder e incluso.

- AS 8 TRANSFORMAÇÕES DO MOVIMENTO NAS AMÉRICAS

  1. Apoiar e desenvolver as Sociedades Nacionais como atores locais FORTES e EFICIENTES.
  2. As mulheres como líderes
  3. Uma rede estendida
  4. Uma organização de confiança
  5. Voluntariado e desenvolvimento da juventude
  6. Influência na ação humanitária
  7. Transformação digital
  8. Financiar o futuro

Da Estratégia 2030 da FICV:

- Os cinco DESAFIOS GLOBAIS:

  1. Crises relacionadas com o clima e o meio ambiente.
  2. Crises e desastres evolutivos.
  3. Crescentes lacunas em matéria de Saúde e Bem-estar.
  4. Migração e identidade.
  5. Valores, poder e inclusão.

- As sete TRANSFORMAÇÕES:

  1. apoio e desenvolvimento das Sociedades Nacionais como agentes locais fortes e eficientes;
  2. inspiração para prestar o serviço voluntário e mobilização de voluntários;
  3. garantia de confiança e prestação de contas;
  4. trabalho eficaz em qualidade de rede distribuída;
  5. foco no trabalho humanitário;
  6. transformação digital; e
  7. financiamento do futuro.

15. ANÁLISE DO MEIO AMBIENTE

A análise da matriz SWOT (Strengths – Fortalezas ou Forças, Weaknesses - Fraquesas, Opportunities - Oportunidades e Threats – Ameaças) pode contribuir para a elaboração de uma boa estratégia competitiva da organização através da identificação dessas forças, fraquezas, ameaças e oportunidades presentes no contexto da Instituição.

A análise do ambiente interno está inerente às forças e fraquezas, isto é, são aquelas em que há possibilidade de controle sobre estes fatores, que são avaliados pela observação da situação atual. O estudo do ambiente interno tem por finalidade colocar em evidência as deficiências e qualidades da Instituição em análise.

Forças, potencialidades ou Pontos Fortes estão relacionadas a habilidades ou recursos que aumentam o valor da Instituição no mercado. São situações que se apresentam dentro da organização e que estão sob seu controle, influenciando positivamente o seu desempenho.

Fraquezas, fragilidades ou Pontos Fracos estão relacionadas àquilo que falta à Instituição ou que ela não oferece da maneira adequada para que gere valor de mercado. São Situações que se apresentam dentro da organização e que apesar de sob seu controle, influencia negativamente o seu desempenho.

O ambiente externo compreende o estudo das ameaças e oportunidades que atuam no mercado no qual a Instituição está inserida. São forças que não estão sob o controle do gestor.

A análise do ambiente externo tem como objetivo estudar a relação existente entre a Instituição e o ambiente em termos de oportunidades e ameaças.

É uma força complexa com a qual a empresa e seus gestores buscam mudar suas implicações com o objetivo de formular e implementar estratégias que visem a vigilância constante e habilidades para interpretar corretamente as tendências e usar esse entendimento para fazer estratégias de sucesso.

Pode oferecer oportunidades e ameaças de forma que a empresa procure aproveitar as oportunidades, que são forças ambientais incontroláveis pela organização que podem favorecer sua ação estratégica, desde que reconhecidas e aproveitadas satisfatoriamente enquanto perduram, bem como procurar amortecer, absorver ou adaptar-se às ameaças, que são forças ambientais, incontroláveis pela organização, que criam obstáculos à sua ação estratégica, mas que, em sua maioria, podem ser evitadas ou gerenciadas, desde que reconhecidas em tempo hábil.

Perceba que ambas, oportunidades e ameaças, são externas e não podem ser controladas por nossas pessoas. Por outro lado, há pontos que podem ser considerados ameaças e, ao mesmo tempo, oportunidade.

A análise da matriz SWOT deve ser construída e interpretada de forma a unir as peças chaves (análise interna e externa), porque vão formar o diagnóstico da Instituição em questão, e este deve ser confiável e com suporte de uma boa fonte de informação, e que esteja integrado às necessidades da gestão.

As estratégias para um planejamento através da análise SWOT devem manter os pontos fortes, e para os pontos fracos deve ter a visão de sua redução, na qual se aproveite das oportunidades, protegendo-se das ameaças.

Desta forma, a organização poderá identificar os pontos fortes que ainda não foram utilizados e os pontos fracos que podem ser corrigidos.

A partir da coleta das informações, utiliza-se a matriz de comparação, com o objetivo de cruzar informações, isto é, os agentes internos e externos podem ser combinados, identificando assim os problemas que requerem uma resolução mais rápida, a partir do quadrante que se localiza.

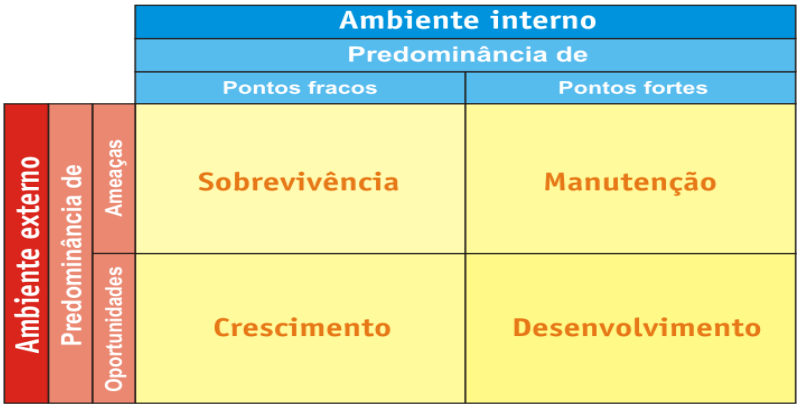


Figura 7: Análise da Matriz SWOT (Matriz de Comparação).
Fonte: https://br.pinterest.com/pin/369928556891777554/

15.1 Avaliação Estratégica

Cada departamento, tomando por base a análise SWOT e as Diretrizes Estratégicas, além das orientações recebidas das redes internacionais, propuseram iniciativas estratégicas, projetos e ações em suas respectivas áreas.

Como veremos, algumas ações, como a criação de um calendário de eventos anuais, perpassam vários departamentos.

Na área de sistematização, deveremos conduzir projetos com a T.I. e os departamentos interessados na evolução de ferramentas de acompanhamento e controle financeiro ou de voluntários.

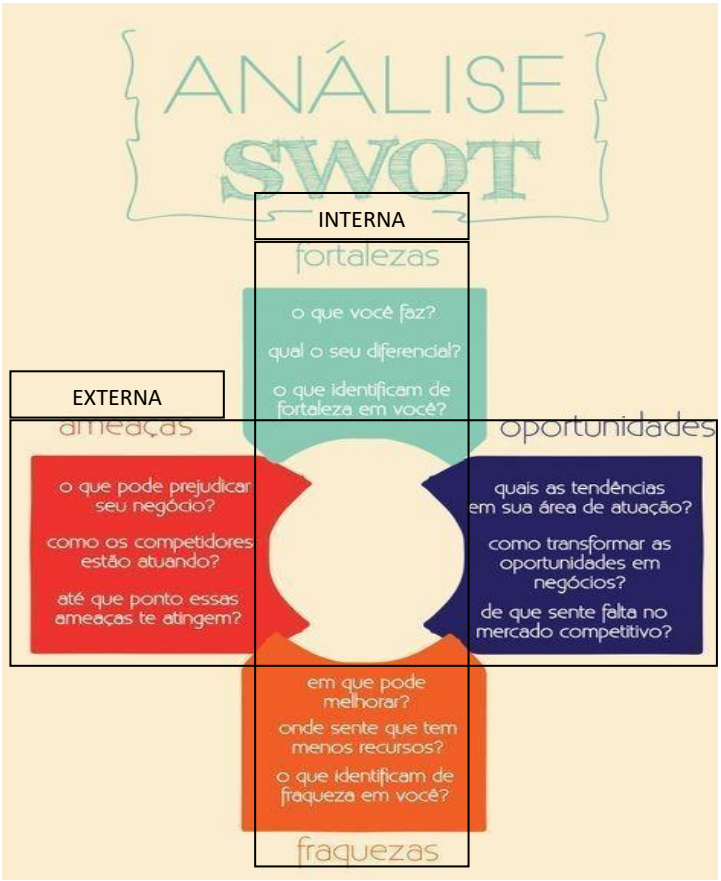


Figura 8: Matriz SWOT (Strengths - Forças, Weaknesses - Fraquesas, Opportunities - Oportunidades e Threats – Ameaças).
Fonte: Adaptado de https://br.pinterest.com/pin/7107311900914693/

15.2 Ambiente Interno

Complementando as informações disponibilizadas à Alta Direção, analisou-se cuidadosamente o ambiente interno, de forma a identificar os Pontos Fortes e Fracos da Instituição, caracterizando e avaliando recursos disponíveis e suas potencialidades para buscar melhorias e oportunidades, identificando causas de forças e fraquezas, para buscar oportunidades de melhoria.

Levou-se em consideração sua posição e relevância no contexto das políticas públicas, os recursos disponíveis, sua capacidade de mobilização e apoio político.

- **PONTOS FORTES**

  - Trabalho voluntário;
  - Marca reconhecida, nacionalmente e internacionalmente;
  - Estrutura para disponibilizar cursos de capacitação dentro e fora da instituição incentivando o aprendizado com a chancela do centro de referência global de primeiros socorros da Cruz Vermelha como a única instituição que tem certificação, além de manuais padronizados e chancelados de educação e saúde;
  - Equipe nacional de intervenção para emergências e desastres (Apoio psicossocial, controle de epidemias, comunicação comunitária, logística, meios de vida, transferência de efetivo, água, saneamento e promoção de higiene);
  - Novo formato de administração Institucional elevando a credibilidade da Instituição;
  - Projetos bem estruturados na área de Saúde Pública;
  - Locação do imóvel localizado no centro da cidade do Rio de Janeiro para eventos; aluguel de salas e palestras;
  - Capilaridade dada por sua configuração federativa (filiais estaduais e municipais).

- **PONTOS FRACOS**

  - Finanças, Endividamento, Arrecadação insuficiente e Gestão de Receitas;
  - Melhorar a comunicação interna, externa e entre as filiais e Órgão Central;
  - Transparência na prestação de contas entre filiais e Órgão Central da CVB;
  - Falta de Gestão de Risco a nível nacional;
  - Não repasses financeiros das filiais para o Órgão Central;
  - Deficiência de Planejamento Estratégico e fortalecimento das filiais e Órgão Central;
  - Melhorar processos internos nas filiais e Órgão Central da CVB, além da necessidade de melhorias na padronização de como cada cargo deve ter sua rotina de trabalho;
  - Falta da realização de auditorias internas e externas pré-definidas em um calendário anual para as 21 filiais, mais o Órgão Central;
  - Falta de Cultura Organizacional e Cultura Comportamental dos membros da Organização;
  - Falta de Capacitação adequada dos membros dos vários níveis de administração da Organização; e
  - Falta de Políticas e Estratégias para lidar com os mais variados temas abordados pelo arcabouço documental da Instituição.

15.3 Ambiente Externo

O propósito da realização desta Análise é subsidiar o gestor, visando criar condições para que a Cruz Vermelha Brasileira administre com eficácia diante de **ameaças** ou restrições e possa também capitalizar

as **oportunidades** oferecidas por este macro ambiente, composto por variáveis que vão influenciar a Instituição indiretamente.

Os aspectos analisados relativos ao ambiente externo incluem ambiente político-legal, ambiente econômico, ambiente tecnológico e ambiente sociocultural, ambiente humanizado, ambiente interno, considerando onde está a organização inserida.

- **OPORTUNIDADES**

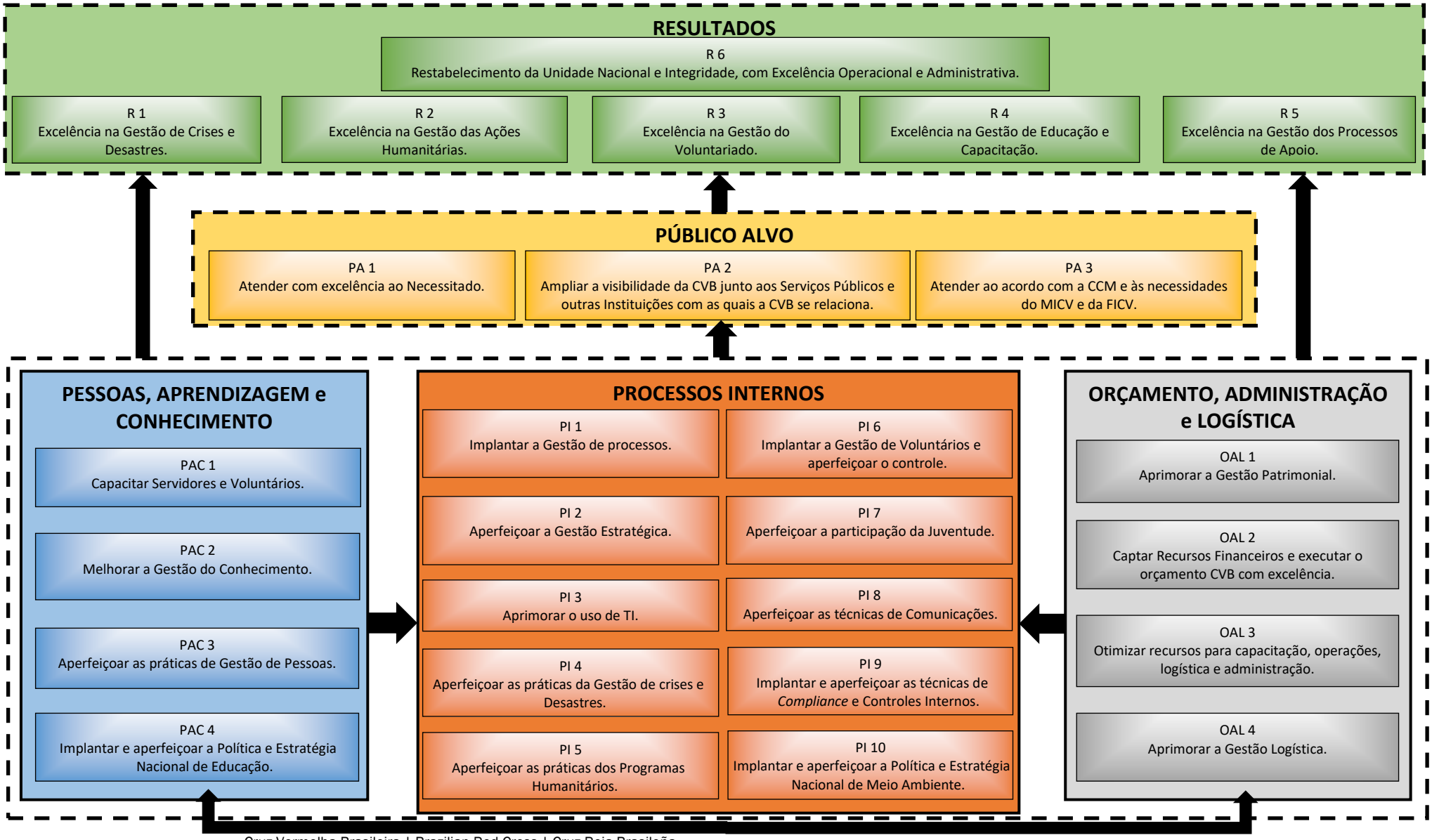
  - Buscar apoio na sociedade para levantar recursos financeiros para estruturar plano de expansão de cursos e capacitação de pessoas e com isso, virar uma fonte de recursos para as filiais e o Órgão Central;
  - Buscar contribuições com empresários do cenário Nacional para reforma da estrutura própria na Sede Nacional da Cruz Vermelha Brasileira no Estado do Rio de Janeiro e Brasília;
  - Parcerias com secretarias de saúde, educação, defesa civil, direitos humanos entre outras para realização de projetos e atividades humanitárias;
  - Trabalhar em conjunto com grandes veículos de comunicação visando maior alcance das atividades e reconhecimento da Cruz Vermelha no Brasil.
  - Intercambio com membros do Movimento Internacional para fortalecimento da Cruz Vermelha Brasileira;

- **AMEAÇAS**

  - Crise de Integridade: indivíduos que buscam o nome da Instituição para benefício próprio, envolvendo-a em situações impróprias, indo de encontro ao código de ética (uso indevido do nome e símbolo da Cruz Vermelha);
  - Crise de Unidade: CVB-OC e Filiais não agirem como uma Instituição única e coordenada;
  - Dimensionamento do Passivo da CVB: levantamento de todas as ações trabalhistas, fiscais e dívidas existentes (“Baremo”);
  - Mudança no cenário político e socioeconômico;
  - Dificuldade de captação de recursos externos;
  - Crise de Imagem
  - Catástrofes naturais, epidemias, vulnerabilidade social, crise migratória;
  - Climas e Geografias;

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

16. MAPA ESTRATÉGICO



17. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Pessoas, Aprendizagem e Conhecimento PAC	PAC 1 – Capacitar servidores e Voluntários.	Garantir aos servidores e voluntários da CVB o conhecimento e o desenvolvimento de habilidades e atitudes essenciais ao exercício dos cargos e ao cumprimento das suas funções com eficácia, buscando o aperfeiçoamento dos métodos e práticas de ensino.
	PAC 2 – Melhorar a gestão do conhecimento.	Melhorar o desempenho organizacional, por meio da elaboração e atualização das normas e procedimentos que regulam as atividades institucionais e a difusão interna e externa de conhecimentos que influenciam as ações e tomadas de decisão em todos os níveis.
	PAC 3 – Aperfeiçoar as práticas de gestão de pessoas.	Garantir disponibilidade de servidores e voluntários em quantidade compatível e com as competências necessárias ao exercício dos cargos e ao desempenho funcional eficiente. Buscar a melhoria da qualidade de vida no trabalho, garantindo clima organizacional harmonioso e saudável, contribuindo para a motivação e satisfação profissional dos servidores.
	PAC 4 – Implantar e aperfeiçoar a Política e Estratégia Nacional de Educação da CVB.	Criar a Política e a Estratégia Nacional de Educação e Capacitação para a CVB, visando a padronização dos cursos ministrados em toda a Instituição, em estreita afinidade com o MEC e com as Leis vigentes, fazendo valer a prerrogativa atribuída em seu Estatuto, dando a todos os cursos ministrados na CVB um caráter Nacional, e Internacional de acordo com o reconhecimento realizado pela FICV e pelo MICV.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Processos Internos P I	P I 1 – Implantar a gestão de processos.	Efetuar o mapeamento e a melhoria de todos os processos da CVB, visando resguardar a memória operacional e administrativa e garantir a execução ininterrupta e o aprimoramento das atividades.
	P I 2 – Aperfeiçoar a gestão estratégica.	Executar e acompanhar o Plano Estratégico aplicando os recursos necessários às atividades administrativas e operacionais.
	P I 3 – Aprimorar o uso de TI.	Otimizar o uso de TI para a disseminação de informação, melhoria dos processos de trabalho e da comunicação organizacional.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Processos Internos P I	P I 4 – Aperfeiçoar as práticas da Gestão de Crises e Desastres.	Manter atuais ou inovar em práticas de Gestão de crises e desastres, contextualizando com as situações e demandas vigentes, aprimorando seus subprocessos.
	P I 5 – Aperfeiçoar as práticas dos Programas Humanitários.	Manter atuais ou inovar em práticas de Programas Humanitários, contextualizando com as situações e demandas vigentes, aprimorando seus subprocessos.
	P I 6 – Implantar a Gestão de Voluntários e aperfeiçoar o controle.	Criar um banco de dados dos Voluntários ativos e inativos, e suas capacitações, e mantê-lo atualizado, de modo a atender às necessidades dos Processos Finalísticos e de Apoio da CVB.
	P I 7 – Aperfeiçoar a participação da Juventude.	Estimular a participação de jovens como forma de perpetuar a renovação dos quadros e das atividades da CVB, garantindo as operações futuras da Sociedade Nacional, buscando sempre a inovação atinente a esse grupo social, bem como a divulgação do pensamento de ajuda humanitária e o conhecimento das Convenções de Genebra, desde o mais cedo possível, em acordo com o que está previsto nas diretrizes do MICV e da FICV, de modo a atender as necessidades dos Processos Finalísticos e de Apoio da CVB.
	P I 8 – Aperfeiçoar as técnicas de Comunicações.	Manter atuais ou inovar em práticas de comunicação Social e Institucional, contextualizando com situações, ações e demandas vigentes.
	P I 9 – Implantar e aperfeiçoar as técnicas de *Compliance* e Controles Internos.	Criar o Departamento de *Compliance* (Conformidade) e Controles Internos para auxiliar as atividades de gestão, mantendo as características de independência necessárias à execução de suas atividades de fiscalização e controle, como dispositivo moderno de gestão, de acordo com o que prevê a legislação vigente no país e no mundo.
	P I 10 – Implantar e aperfeiçoar a Política e Estratégia Nacional de Meio Ambiente.	Criar a Política e a Estratégia Nacional de Meio Ambiente para a CVB, visando a padronização das ações executadas nessa área, em estreita afinidade com o MMA e com as Leis vigentes no país, e de acordo com o que prevê as diretrizes do MICV e da FICV.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Orçamento, Administração e Logística OAL	OAL 1 – Aprimorar a gestão patrimonial.	Aprimorar o controle dos bens móveis e imóveis com efetividade, dispondo de inventário anual dos bens patrimoniais, bem como promover a manutenção das áreas físicas da CVB.
	OAL 2 – Aprimorar a captação de recursos financeiros e Executar o orçamento da CVB com excelência.	Aprimorar a busca por uma captação de recursos financeiros, se possível mais agressiva, para atender às necessidades financeiras da CVB em suas atividades finalísticas e de apoio, bem como para atender às suas necessidades de quitação de seus passivos nacionais e internacionais. E, Ainda, promover ações que garantam a execução dos recursos orçamentários disponibilizados para realização das iniciativas e realização dos projetos estratégicos, de acordo com os cronogramas estabelecidos.
	OAL 3 – Otimizar recursos para capacitação, operações, logística e administração	Tornar mais efetiva a aplicação dos recursos disponibilizados de forma a realizar aquisições e contratações oportunas, em consonância com os princípios da Administração Pública.
	OAL 4 – Aprimorar a gestão logística.	Potencializar a capacidade de planejamento, execução e controle das atividades logísticas.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Público Alvo P A	P A 1 – Atender com excelência aos necessitados.	Executar com eficácia o atendimento aos necessitados e usuários da CVB, observando os princípios fundamentais do MICV e da CVB.
	P A 2 – Ampliar a visibilidade da CVB junto aos Serviços Públicos e outras Instituições com as quais a CVB se relaciona.	Promover ações visando intensificar as relações entre a CVB e os órgãos públicos/setores, facilitando a atividade de planejamento e execução das ações.
	P A 3 – Atender ao acordado com o Painel da CCM e às necessidades da FICV e do MICV.	Seguir o acordado com o Painel da Comissão de Cumprimento e Mediação (CCM) relativo ao já tratado em todas as visitas e correspondências trocadas, e atender às necessidades da Federação Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho (FICV) e do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho (MICV), a nível nacional e internacional.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Resultados R	R 1 – Excelência na Gestão de Crises e Desastres.	Garantir que a Gestão de Riscos e Desastres seja a mais eficiente e eficaz possível, disponibilizando de meios apropriados e pessoal capacitado, para minimizar, o mais rápido possível, o sofrimento humano, havendo, sempre, o estudo do Meio Ambiente e o comprometimento com sua preservação.
	R 2 – Excelência na Gestão das Ações Humanitárias.	Garantir que a Gestão de Ações Humanitárias seja a mais eficiente e eficaz, disponibilizando de meios apropriados e pessoal capacitado, para minimizar, o mais rápido possível, o sofrimento humano.
	R 3 – Excelência na Gestão do Voluntariado.	Garantir a existência de seus quadros de Voluntários como seu principal patrimônio Imaterial, composto, principalmente, de jovens com o ímpeto da ajuda humanitária e a vontade de perpetuar a Instituição.
	R 4 – Excelência na Gestão de Educação e Capacitação.	Garantir a excelência na Formação e capacitação de seus funcionários e Voluntários, proporcionando cursos e Estágios, dentro de um padrão de educação aceitável pelas normas e Leis em vigor.
	R 5 – Excelência na Gestão dos Processos de Apoio.	Cumprir com efetividade sua missão, dispondo de quadro de pessoal ajustado às suas necessidades (funcionários, voluntários e jovens), altamente capacitado e utilizando meios materiais compatíveis, com a tecnologia necessária, comunicações Social e Institucional eficazes, tudo apoiado em Meios Informáticos, e por uma logística eficiente e uma administração eficaz.
	R 6 – Restabelecimento da Unidade Nacional e da Integridade, com Excelência Operacional e Administrativa.	Fazer com que a CVB, como um todo, volte a ser vista como a maior Instituição íntegra de ajuda humanitária do Brasil, em parceria com Instituições, públicas ou não, sendo reconhecida por sua excelência na Gestão e neste tipo de ação e serviço, pelo Governo Brasileiro, pelas Forças Armadas e por toda a Sociedade em geral, bem como por todos os integrantes do MICV, conforme garantido nos acordos internacionais e na legislação nacional vigente.

18. INICIATIVAS ESTRATÉGICAS E PROJETOS / AÇÕES

A. PERSPECTIVA: PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO

OBJETIVO PAC 1: CAPACITAR SERVIDORES E VOLUNTÁRIOS.

PAC1.1. Iniciativa: Conduzir cursos e estágios de qualificação para os servidores e Voluntários da CVB.
Projeto/Ação: Cursos e Estágios de qualificação.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação.

PAC1.2. Iniciativa: Manter os padrões das habilidades adquiridas e proporcionar o seu aperfeiçoamento para o pessoal já qualificado.
Projeto/Ação: Plano de Treinamento e Desenvolvimento.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação.

PAC1.3. Iniciativa: Promover a qualificação dos servidores administrativos.
Projeto/Ação: Programa de Capacitação dos Servidores Administrativos.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação/Administrativo.

PAC1.4. Iniciativa: Implantar sistema de cursos on-line.
Projeto/Ação: desenvolver Plataforma de Programa de Capacitação EAD, com cursos on-line, em substituição aos cursos presenciais que podem ser ministrados de forma on-line.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação/Coordenações.

OBJETIVO PAC 2: MELHORAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO.

PAC2.1. Iniciativa: Avaliar e propor alterações ao Estatuto, Regulamento e Códigos quanto a sua efetividade para garantir a eficácia da Governança, Gestão, Assessoramento e Apoio, de acordo com as recomendações da Federação Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, visando adequá-los e modernizá-los.
Projeto/Ação: Revisão do Estatuto, Regulamento e Códigos.
Área responsável: Comissão de Reestruturação.

PAC2.2. Iniciativa: Definir e implantar políticas para organizar e disseminar conhecimentos.
Projeto/Ação: Projeto Biblioteca Moderna, com a criação de novos Manuais e atualização dos antigos.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/ Departamentos.

PAC2.3. Iniciativa: Implantar o Centro de Memória da CVB, por meio da criação de espaço que realize mostras da atividade da CVB ao longo de sua história, e que permita a consolidação de sua identidade institucional.
Projeto/Ação: Projeto Memória Institucional, com a criação de espaço cultural CVB.
Área responsável: Centro de Memória da CVB.

OBJETIVO PAC 3: APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.

PAC3.1. Iniciativa: Modernização da Estrutura da Gestão com a Remodelação de Organogramas, Coordenações e Funções, com a criação de um Quadro de Cargos Previstos (QCP).
Projeto/Ação: Projeto adequação da Estrutura da Gestão/remodelação do Organograma, Coordenações e Funções.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG

PAC3.2. Iniciativa: Dotar a CVB dos efetivos de servidores operacionais e administrativos adequados às suas necessidades aprimorando a sistemática de recrutamento, seleção e requisição dos futuros integrantes.
Projeto/Ação: Normas de Recrutamento e Seleção de Pessoal da CVB.
Área responsável: SG/RH.

PAC3.3. Iniciativa: Criar condições para proporcionar um melhor ambiente de trabalho e motivar os quadros.
Projeto/Ação: Plano Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da CVB.
Área responsável: SG.

PAC3.4. Iniciativa: Desenvolver o Plano de Comunicação Social (PlComSoc) da CVB e o Sistema de ComSoc (SisComSoc) da CVB.
Projeto/Ação: Plano de Comunicação Social.
Área responsável: CoorComSoc.

PAC3.5. Iniciativa: Desenvolver iniciativas de Comunicação Social.
Projeto/Ação: Plano de Comunicação Social.
Área responsável: CoorComSoc.

OBJETIVO PAC 4: IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO DA CVB.

PAC4.1. Iniciativa: Criar a Política Nacional de Educação (PNE) da CVB.
Projeto/Ação: Política Nacional de Educação (PNE) da CVB.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).

PAC4.2. Iniciativa: Criar a Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB.
Projeto/Ação: Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).

PAC4.3. Iniciativa: Viabilizar a implantação da Política Nacional de Educação (PNE) e da Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB junto às Filiais e OC.
Projeto/Ação: Conselho Nacional de Educação e Capacitação (CNEC) da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.
Área responsável: Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).

B. PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVO PI 1: IMPLANTAR A GESTÃO DE PROCESSOS.

PI1.1. Iniciativa: Mapear e melhorar os processos da CVB.
Projeto/Ação: Projeto Mapeamento e Revisão de Processos.

Área responsável: Departamentos/Coordenações/CoorPG.

OBJETIVO PI 2: APERFEIÇOAR A GESTÃO ESTRATÉGICA.

PI2.1. Iniciativa: Adotar melhores práticas de gestão existentes no estatuto e na SN, ou mesmo em outras SN, implantando métodos/políticas para integrar a execução, o monitoramento, a avaliação e o controle das iniciativas e ações estratégicas.
Projeto/Ação: Projeto Gestão na CVB.
Área responsável: SG/CoorPljEstrt.

PI2.2. Iniciativa: Propor a padronização dos sistemas de informações gerenciais da CVB-OC e Filiais.
Projeto/Ação: garantir a confiabilidade e transparência dos processos de decisão e divulgação das informações.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/Coordenações.

OBJETIVO PI 3: APRIMORAR O USO DE TI NA CVB.

PI3.1. Iniciativa: Dotar a CVB de recursos de TI atualizados.
Projeto/Ação: Atualização de computadores portáteis e tablets.
Área responsável: CoorLOG/CTI.

PI3.2. Iniciativa: Dotar a CVB de um painel de controle da Gestão informatizado (BSC).
Projeto/Ação: Informatizar a gestão da CVB.
Área responsável: CTI.

PI3.3. Iniciativa: Informatizar os processos da CVB.
Projeto/Ação: informatização dos processos da CVB com a criação de procedimentos ou aquisição de programas compatíveis.
Área responsável: CTI.

PI3.4. Iniciativa: realizar a Transformação Digital.
Projeto/Ação: iniciar, naquilo que for possível, a conversão de atividades presenciais em atividades virtuais, bem como a digitalização documental e sua circulação.
Área responsável: CPG

OBJETIVO P I 4: APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.

PI4.1. Iniciativa: Criar um sistema Informatizado de gestão de Crises e Desastres da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver um sistema Informatizado de Gestão de Crises e Desastres da CVB, em consonância com o existente da Defesa Civil em Brasília.
Área responsável: CGCD/CTI.

PI4.2. Iniciativa: Criar e aperfeiçoar o Centro de Comando e Controle móvel da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver o Centro de Comando e Controle Móvel da CVB de modo a permitir o Comando e Controle em Operações.
Área responsável: CGCD/CTI.

PI4.3. Iniciativa: Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Primeiros Socorros no âmbito da CVB.

Projeto/Ação: desenvolver a gestão de Primeiros Socorros focada nas necessidades do programa de Gestão de Crises e Desastres da CVB e criar a Política e a Estratégia Nacional de Primeiros Socorros.
Área responsável: CGCD/CPS.

PI4.4. Iniciativa: Criar o Plano de Contingência em Cenários de Crise.
Projeto/Ação: desenvolver o Plano de Contingência em Cenários de Crise, da CVB, permitindo que os meios da CVB atuem de forma coordenada a minimizar os efeitos criados pelo cenário de crise.
Área responsável: CGCD

PI4.5. Iniciativa: Criar um Sistema de Gestão de Segurança.
Projeto/Ação: desenvolver um Sistema de Gestão de Segurança, a ser utilizado em todas as atividades da CVB.
Área responsável: CGCD/ Departamentos/Coordenações.

OBJETIVO P I 5: APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DOS PROGRAMAS HUMANITÁRIOS.

PI5.1. Iniciativa: Estabelecer e Aperfeiçoar o Sistema de Programas Humanitários da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver o Sistema de Programas Humanitários para integrar as ações de saúde, de Apoio Psicossocial e de RLF focado nas necessidades de ações da CVB nessa área, sempre que exigido todos, ou apenas um deles, criando, também, a Política de Programas Humanitários.
Área responsável: CPH/CS/CAP/CRLF.

PI5.2. Iniciativa: Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Saúde no âmbito da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver a gestão de saúde focada nas necessidades dos programas humanitários da CVB, ajudar na preparação da Política Nacional e criar a Estratégia Nacional do Programa de Promoção da Saúde.
Área responsável: CPH/CS.

PI5.3. Iniciativa: Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Apoio Psicossocial no âmbito da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver a gestão de Apoio Psicossocial focada nas necessidades dos programas humanitários da CVB, ajudar na preparação da Política Nacional e criar a Estratégia Nacional de Apoio Psicossocial.
Área responsável: CPH/CAP.

PI5.4. Iniciativa: Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Restabelecimento de Laços Familiares (RLF) no âmbito da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver a gestão de Restabelecimento de Laços Familiares focada nas necessidades dos programas humanitários da CVB, ajudar na preparação da Política Nacional e criar a Estratégia Nacional de Restabelecimento de Laços Familiares.
Área responsável: CPH/CRLF.

OBJETIVO P I 6: IMPLANTAR A GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS E APERFEIÇOAR O CONTROLE.

PI6.1. Iniciativa: Estabelecer e Aperfeiçoar o Sistema de Gestão de Voluntários da CVB.
Projeto/Ação: desenvolver o Sistema de Gestão de Voluntários focado nas necessidades de ações da CVB, criando um banco de dados permanentemente atualizado, de modo a atender a todas as suas áreas de emprego.
Área responsável: CV/CTI.

PI6.2. Iniciativa: desenvolver campanhas de divulgação e captação de voluntários.
Projeto/Ação: buscar ações mais agressivas para alistar voluntários para as diversas áreas de atuação da CVB.
Área responsável: CV/CTI/CComSoc.

OBJETIVO P I 7: APERFEIÇOAR A PARTICIPAÇÃO DA JUVENTUDE.

PI7.1. Iniciativa: Desenvolver ações voltadas ao público jovem da CVB.
Projeto/Ação: Criar programas e cursos para atender a esse tipo de público, com ações voltadas a estimular a participação no presente, e no futuro, garantindo o não envelhecimento dos quadros da CVB.
Área responsável: CJ/CEC/CTI.

PI7.2. Iniciativa: desenvolver campanhas de divulgação e captação de voluntários jovens.
Projeto/Ação: buscar ações mais agressivas para alistar voluntários compreendidos na faixa etária entendida como JUVENTUDE para as diversas áreas de atuação da CVB.
Área responsável: CJ/CV/CTI/CComSoc.

PI7.3. Iniciativa: Criar e difundir o Projeto Modelo CVB de Divulgação das Ações da Sociedade Nacional e das Convenções de Genebra, focado na participação da Juventude estudantil.
Projeto/Ação: Usando-se do modelo "HMUN" (Harvard Model United Nations), criar um projeto com modelo de discussão similar à Assembleia Geral da Cruz Vermelha, com discussões voltadas às áreas de atuação das Sociedades Nacionais e com relação às Convenções de Genebra.
Área responsável: CJ/CEC/CTI/CV/CS/CGCD/CRLF/CAP

OBJETIVO P I 8: APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE COMUNICAÇÕES.

PI8.1. Iniciativa: Aperfeiçoar as Técnicas de Comunicações Internas da CVB.
Projeto/Ação: criar um veículo, informatizado ou não, de divulgações de decisões, ações, cursos, capacitações, inclusão de novos integrantes (voluntários ou contratados), viagens, projetos, resultados, bem como ações judiciais ou atos administrativos diversos, que permita o amplo conhecimento por todos.
Área responsável: CComSoc/CTI.

PI8.2. Iniciativa: Aperfeiçoar as Técnicas de Comunicações Externas da CVB.
Projeto/Ação: criar um veículo, informatizado ou não, de divulgações das ações, cursos, busca por novos integrantes (voluntários ou contratados), projetos, e outros, que permita o amplo conhecimento por todos.
Área responsável: CComSoc/CTI.

OBJETIVO P I 9: IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.

PI9.1. Iniciativa: Criar a Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) da CVB.
Projeto/Ação: Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) da CVB.
Área responsável: Coordenação de *Compliance* e Controles Internos.

PI9.2. Iniciativa: Criar a Estratégia Nacional de *Compliance* e Controles Internos (ENCCI) da CVB.
Projeto/Ação: Estratégia Nacional de Compliance e Controles Internos (ENCCI) da CVB.
Área responsável: Coordenação de *Compliance* e Controles Internos.

PI9.3. Iniciativa: Viabilizar a implantação da Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) e da Estratégia Nacional de *Compliance* e Controles Internos (ENCCI) da CVB junto às Filiais e OC.
Projeto/Ação: Criar uma Estrutura de *Compliance* e Controles Internos da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.
Área responsável: Coordenação de *Compliance* e Controles Internos.

PI9.4. Iniciativa: Implantar o programa de *Compliance* de Integridade.
Projeto/Ação: visando proporcionar a unidade da Sociedade Nacional, e garantir a reputação, o patrimônio e a perenização das atividades da CVB e Filiais, desenvolver projeto de implantação do programa.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/ Coordenações.

PA9.5. Iniciativa: Novo código de ética (*Compliance* e padrões de ética);
Projeto/Ação: reformular o Código de Ética para atender aos padrões de *Compliance*.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/ Coordenações.

PI9.6. Iniciativa: aperfeiçoar os Controles Internos.
Projeto/Ação: assegurar que os objetivos da CVB sejam alcançados, de forma confiável e concreta, evidenciando eventuais desvios ao longo da gestão, tendo por objetivo geral evitar a ocorrência de impropriedades e irregularidades.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/ Coordenações.

OBJETIVO P I 10: IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE MEIO AMBIENTE.

PI10.1. Iniciativa: Criar a Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA) da CVB.
Projeto/Ação: Política Nacional de Educação (PNMA) da CVB.
Área responsável: Coordenação de Meio Ambiente.

PI10.2. Iniciativa: Criar a Estratégia Nacional de Meio Ambiente (ENMA) da CVB.
Projeto/Ação: Estratégia Nacional de Educação (ENMA) da CVB.
Área responsável: Coordenação de Meio Ambiente.

PI10.3. Iniciativa: Viabilizar a implantação da Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA) e da Estratégia Nacional de Educação (ENMA) da CVB junto às Filiais e OC.
Projeto/Ação: Criar o Conselho Nacional de Meio Ambiente (CNMA) da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.
Área responsável: Coordenação de Meio Ambiente.

C. PERSPECTIVA: ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA

OBJETIVO OAL 1: APRIMORAR A GESTÃO PATRIMONIAL.

OAL1.1. Iniciativa: Controlar o patrimônio, bens móveis e imóveis, com efetividade.
Projeto/Ação: Inventário anual dos bens patrimoniais.
Área responsável: SG/Admin.

OAL1.2. Iniciativa: Promover a manutenção das áreas físicas da CVB.
Projeto/Ação: Manter a infraestrutura física da CVB.
Área responsável: SG/Admin.

OBJETIVO OAL 2: APRIMORAR A CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS E EXECUTAR O ORÇAMENTO DA CVB COM EXCELÊNCIA.

OAL2.1. Iniciativa: Desenvolvimento de uma Política Nacional de Captação de Recursos Financeiros.
Projeto/Ação: Padronizar a busca de novas maneiras e ações de captação, mais agressivas, de recursos financeiros.
Área responsável: Departamento Captação/SG/Admin.

OAL2.2. Iniciativa: Desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Captação de Recursos Financeiros.
Projeto/Ação: Buscar novas maneiras e ações de captação, mais agressivas, de recursos financeiros.
Área responsável: Departamento Captação/SG/Admin.

OAL2.3. Iniciativa: Executar o orçamento alocado.
Projeto/Ação: Programa de Execução do Orçamento, atendendo aos programas e projetos da CVB.
Área responsável: SG/Admin.

OAL2.4. Iniciativa: equacionar os passivos nacionais da CVB-OC e Filiais, e Internacional, da Sociedade Nacional.
Projeto/Ação: levantar todos os passivos nacionais e controlar o passivo internacional.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamento de Finanças.

OAL2.5 Iniciativa: financiamento do futuro.
Projeto/Ação: buscar perenizar a obtenção de recursos financeiros, de modo a manter um financiamento futuro das ações da CVB.
Área responsável: Departamento Captação/SG/Admin.

OBJETIVO OAL 3: OTIMIZAR RECURSOS PARA CAPACITAÇÃO, OPERAÇÕES, LOGÍSTICA E ADMINISTRAÇÃO.

OAL3.1. Iniciativa: Compor a frota de veículos com modelos mais atualizados.
Projeto/Ação: Programa de Atualização da Frota.
Área responsável: SG/Admin/CLog.

OAL3.2. Iniciativa: Dotar a CVB de meios destinados a suas ações, atendendo aos seus processos.
Projeto/Ação: Programa de atualização de Material.
Área responsável: SG/Admin/CLog.

OAL3.3. Iniciativa: Implementar o Plano Diretor de Aquisições 2022-2025 (substituição gradativa, conforme a obsolescência do material).
Projeto/Ação: Plano Diretor de Aquisições 2022-2025.
Área responsável: SG/Admin/CLog/CCompras.

OBJETIVO OAL 4: APRIMORAR A GESTÃO LOGÍSTICA.

OAL4.1. Iniciativa: Dotar a CVB de uma logística adequada.
Projeto/Ação: Programa Logística Humanitária e Operacional.
Área responsável: SG/Admin/CLog.

D. PERSPECTIVA: PÚBLICO ALVO

OBJETIVO PA 1: ATENDER COM EXCELÊNCIA AO NECESSITADO.

PA1.1. Iniciativa: Mitigar os problemas decorrentes do atendimento aos Necessitados.
Projeto/Ação: Pesquisa de Satisfação.
Área responsável: CComSoc/CAH/CGCD.

PA1.2. Iniciativa: Aperfeiçoar as práticas utilizadas no atendimento aos Necessitados.
Projeto/Ação: Programa de Melhoria dos Procedimentos com Usuários.
Área responsável: CAH/CGCD.

PA1.3. Iniciativa: Migração, movimentos, população e identidade.
Projeto/Ação: atender a esse tipo de necessitado com quadros preparados e especializados em migração, refugiados e gênero, atendendo ao vunerável.
Área responsável: CGCD/CAH

OBJETIVO PA 2: AMPLIAR A VISIBILIDADE DA CVB JUNTO AOS SERVIÇOS PÚBLICOS E OUTRAS INSTITUIÇÕES COM AS QUAIS A CVB SE RELACIONA.

PA2.1. Iniciativa: Fortalecimento da imagem da CVB e respectivo resgate de sua reputação.
Projeto/Ação: Criar o Programa de Esclarecimento da Atividade da CVB, que deverá restabelecer seu caráter de papel auxiliar dos poderes públicos no âmbito humanitário e, em particular, dos serviços militares de saúde.
Área responsável: PN/CComSoc/ Departamentos/ Coordenações.

OBJETIVO PA 3: ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.

PA3.1. Iniciativa: consolidar a UNIDADE e garantir a INTEGRIDADE da CVB.
Projeto/Ação: Propor modificações ao Estatuto e Regulamentos visando adequá-los aos princípios da FICV, e garantir a UNIDADE da Sociedade Nacional, buscando a efetividade dos órgãos de Governança e Gestão na condução de suas atividades, com sustentabilidade e integridade, por meio do **Programa de Reestruturação**.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/ Coordenações.

PA3.2. Iniciativa: Criar condições para o funcionamento da CVB com alto Desempenho.
Projeto/Ação: Dotar a CVB-OC, e Filiais, de gestão de alto desempenho por meio da padronização das práticas contábeis e financeiras, de protocolos de treinamento e qualificação dos profissionais em gestão de projetos e pessoas.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/ Coordenações.

PA3.3. Iniciativa: Transparência entre todos os níveis de Governança e Gestão da CVB.
Projeto/Ação: Planejamento Estratégico adequado.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/ Coordenações.

PA3.4. Iniciativa: Mudança da sede do Rio de Janeiro para Brasília para atender a previsão estatutária.
Projeto/Ação: Transladar a estrutura do Órgão Central, do Rio de Janeiro para Brasília, buscando área e infraestrutura adequadas para atender às necessidades da CVB, mantendo o espaço do RJ como museu, controlado pelo Centro de Memória.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/Departamentos/ Coordenações/Centro de Memória.

PA3.5. Iniciativa: Implantar matriz de risco como instrumento de gestão para as atividades da CVB-OC e Filiais.
Projeto/Ação: utilizar a Matriz de risco para coibir atos lesivos ao patrimônio, corrupção e má gestão, e para as Ações Operacionais da CVB.
Área responsável: Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/Coordenações.

PA3.6. Iniciativa: As mulheres como líderes.
Projeto/Ação: estimular a participação da mulher em todas as esferas de Governança e Gestão da CVB, bem como das ações como voluntários.
Área responsável: CComSoc/Departamentos/ Coordenações.

E. PERSPECTIVA: RESULTADOS

OBJETIVO R1: EXCELÊNCIA NA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.
R1.1. Ação: Obter Excelência na Gestão de Crises e Desastres.
Resultado: Gestão de Crises e Desastres Eficiente e Eficaz.
Área responsável: CGCD e CMA.

OBJETIVO R2: EXCELÊNCIA NA GESTÃO DAS AÇÕES HUMANITÁRIAS.
R2.1. Ação: Obter Excelência na Gestão das Ações Humanitárias.
Resultado: Gestão das Ações Humanitárias Eficiente e Eficaz.
Área responsável: CAH/CS/CRLF/CAP.

OBJETIVO R3: EXCELÊNCIA NA GESTÃO DO VOLUNTARIADO.
R3.1. Ação: Obter Excelência na Gestão do Voluntariado.
Resultado: Gestão do Voluntariado Eficiente e Eficaz.
Área responsável: CV e CJ.

OBJETIVO R4: EXCELÊNCIA NA GESTÃO DA EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO.
R4.1. Ação: Obter Excelência na Gestão da Educação e Capacitação.
Resultado: Gestão da Educação e Capacitação Eficientes e Eficazes.
Área responsável: CEC e CPS.

OBJETIVO R5: EXCELÊNCIA NA GESTÃO DOS PROCESSOS DE APOIO.
R5.1. Ação: Obter Excelência na Gestão dos Processos de Apoio.
Resultado: Processos de apoio eficientes.
Área responsável: Coordenações de Suporte Adm/TI/ComSoc/Plj Estrt/Log/RH/Patr/Cont/Fin/Compras/Contratos.

OBJETIVO R6: RESTABELECIMENTO DA UNIDADE NACIONAL E INTEGRIDADE, COM EXCELÊNCIA OPERACIONAL E ADMINISTRATIVA.
R6.1. Resultado: Cumprimento das Ações Legais com efetividade e unidade.
Área responsável: CVB.

19. INDICADORES

Indicadores são definidos como sendo dados ou informações, preferencialmente numéricos, que representam um determinado fenômeno com o objetivo de comparar esta medida com metas numéricas pré-estabelecidas.

Além de sinalizar possíveis desvios de rota nos planos traçados, os indicadores têm, ainda, caráter preventivo, contribuindo para a redução de gastos e para melhoria na eficiência dos processos de trabalho.

O acompanhamento dos indicadores da CVB será realizado ao final de cada quadrimestre, em abril, agosto e dezembro de cada ano, e serão apresentados em reunião da Direção Nacional. Os resultados serão apresentados em um painel de controle, quando serão analisados, e se necessário, adotadas medidas corretivas.

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 1 - CAPACITAR SERVIDORES E VOLUNTÁRIOS.	
INICIATIVA	Conduzir cursos e estágios de qualificação para os servidores e Voluntários da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Cursos e Estágios de qualificação.	
RESPONSÁVEL	CEC.	
FINALIDADE	Capacitar (qualificar e habilitar) os novos integrantes da CVB.	
01 – TAXA DE SERVIDORES E VOLUNTÁRIOS CAPACITADOS	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Subcoor Capacitação/CEC
	Fonte de dados	Sistema de Capacitação.
	Meta	**100% dos Servidores e Voluntários capacitados no ano.**
	Fórmula	**100 x ServVol Q / ServVol Mtcl** • ServVol Q = quantidade de Servidores e Voluntários qualificados. • ServVol Mtcl = quantidade de Servidores e Voluntários matriculados. Obs: O indicador deverá ser acompanhado separadamente para CBFI, Adm, *Compliance,* CPS, CGCD, CAH.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 1 - CAPACITAR SERVIDORES E VOLUNTÁRIOS.	
INICIATIVA	Manter os padrões das habilidades adquiridas e proporcionar o seu aperfeiçoamento para o pessoal já qualificado.	
PROJETO/AÇÃO	Plano de Treinamento e Desenvolvimento (T&D).	
RESPONSÁVEL	CEC.	
FINALIDADE	Aprimorar continuamente as habilidades adquiridas pelos integrantes da CVB.	
02 – TAXA DE APROVAÇÃO NO T&D	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Subcoor Capacitação/CEC
	Fonte de dados	CEC.
	Meta	**100% dos Servidores e Voluntários capacitados no ano.**
	Fórmula	**100 x ServVol Apvt / Ag Gp** • Ag Apvt = quantidade de Servidores e Voluntários aprovados em cada grupo de capacitação. • Ag Gp = quantidade total de Servidores e Voluntários em cada grupo.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 1 - CAPACITAR SERVIDORES E VOLUNTÁRIOS.	
INICIATIVA	Promover a qualificação dos servidores administrativos.	
PROJETO/AÇÃO	Programa de Capacitação dos Servidores Administrativos.	
RESPONSÁVEL	CEC.	
FINALIDADE	Aperfeiçoar os conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho dos cargos e exercício das funções dos servidores administrativos.	
03 – TAXA DE OFERTA DE CURSOS PARA SERVIDORES ADMINISTRATIVOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Subcoor Capacitação/CEC
	Fonte de dados	CEC.
	Meta	**100% da necessidade de cursos para servidores administrativos atendida.**
	Fórmula	**100 x CO / Nec C** • CO = Cursos oferecidos. • Nec C = Necessidade de cursos identificada.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 1 - CAPACITAR SERVIDORES E VOLUNTÁRIOS.	
INICIATIVA	Implantar sistema de cursos on-line.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver Plataforma de Programa de Capacitação EAD, com cursos on-line, em substituição aos cursos presenciais que podem ser ministrados de forma on-line.	
RESPONSÁVEL	CEC.	
FINALIDADE	Aperfeiçoar a forma de capacitação da CVB, ampliando e modernizando o modelo já existente.	
04 – TAXA DE CURSOS ON-LINE OFERTADOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CEC
	Fonte de dados	CEC/Coordenações.
	Meta	**100% da necessidade de cursos para servidores administrativos atendida.**
	Fórmula	**100 x COLO / NCPOL** • COLO = Cursos On-Line oferecidos. • NCPOL = Número de Cursos que podem ser ON-LINE.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 2 - MELHORAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO.	
INICIATIVA	Avaliar e propor alterações ao Estatuto, Regulamento e Códigos quanto a sua efetividade para garantir a eficácia da Governança, Gestão, Assessoramento e Apoio, de acordo com as recomendações da Federação Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, visando adequá-los e modernizá-los.	
PROJETO/AÇÃO	Revisão do Estatuto, Regulamento e Códigos.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/Coordenações.	
FINALIDADE	Aperfeiçoar a Gestão do Conhecimento por meio da modernização de seu Estatuto, Regulamento e Códigos.	
05 – TAXA DE REVISÃO DE DOCUMENTOS BASES.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação.
	Fonte de dados	Comissão de Reestruturação.
	Meta	**Revisar 100% dos Documentos bases da legislação da Instituição revisados e aprovados.**
	Fórmula	**100 x Rev / Doc Base** • Rev = Número de documentos bases revisados. • Doc Base = Número de Documentos Bases existentes.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 2 - MELHORAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO.	
INICIATIVA	Definir e implantar políticas para organizar e disseminar conhecimentos.	
PROJETO/AÇÃO	Projeto Biblioteca Moderna, com a criação de novos Manuais e atualização dos antigos.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/Coordenações.	
FINALIDADE	Aperfeiçoar a Gestão do Conhecimento por meio da implantação de Políticas que visam divulgar o conhecimento, modernizar sua Biblioteca de Manuais, revisar os antigos e criar novos manuais necessários.	
06 – PERCENTUAL DE IMPLANTAÇÃO DO PROJETO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação/Coordenações.
	Fonte de dados	Programa de reestruturação/Coordenações.
	Meta	**100% do Projeto concluído até Dez 2022.**
	Fórmula	**Σ % Etapas** Etapas do Projeto: • Definição do escopo = 40%. • Revisão = 20%. • Aprovação = 20%. • Implementação = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 2 - MELHORAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO.	
INICIATIVA	Implantar o Centro de Memória da CVB, por meio da criação de espaço que realize mostras da atividade da CVB ao longo de sua história, e que permita a consolidação de sua identidade institucional.	
PROJETO/AÇÃO	Projeto Memória Institucional, com a criação de espaço cultural CVB.	
RESPONSÁVEL	Centro de Memória da CVB.	
FINALIDADE	Criar o Espaço Cultural CVB com a finalidade de consolidar a sua identidade institucional e divulgar a CVB ao longo da História.	
07 – PERCENTUAL DE IMPLANTAÇÃO DO PROJETO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Centro de Memória da CVB.
	Fonte de dados	CVB.
	Meta	**100% do Projeto concluído até Jun 2025.**
	Fórmula	**Σ % Etapas** Etapas do Projeto: • Definição do escopo = 40%. • Revisão = 20%. • Aprovação = 20%. • Implementação = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 3 - APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.	
INICIATIVA	Modernização da Estrutura da Gestão com a Remodelação de Organogramas, Coordenações e Funções.	
PROJETO/AÇÃO	Projeto adequação da Estrutura da Gestão/remodelação do Organograma, Coordenações e Funções, com a criação de um Quadro de Cargos Previstos (QCP).	
RESPONSÁVEL	Comissão de reestruturação/SG.	
FINALIDADE	Modernizar a estrutura da CVB.	
08 – PERCENTUAL DE IMPLANTAÇÃO DO PROJETO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de reestruturação/SG.
	Fonte de dados	CVB.
	Meta	**100% do Organograma com o Quadro de Cargos Previstos (QCP) implementados.**
	Fórmula	• Até Dez 2022: Organograma experimental e respectivo QCP. • Até Dez 2024: Organograma e QCP homologados e vigentes.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 3 - APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.	
INICIATIVA	Dotar a CVB dos efetivos de servidores operacionais e administrativos adequados às suas necessidades aprimorando a sistemática de recrutamento, seleção e requisição dos futuros integrantes.	
PROJETO/AÇÃO	Normas de Recrutamento e Seleção de Pessoal da CVB.	
RESPONSÁVEL	SG/RH.	
FINALIDADE	Aprimorar a contratação e a seleção para a CVB.	
09 – PERCENTUAL DE SERVIDORES ADMINISTRATIVOS COM AS HABILITAÇÕES EXIGIDAS PELO CARGO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/RH.
	Fonte de dados	RH.
	Meta	100% dos cargos ocupados por servidores com a habilitação exigida.
	Fórmula	**100 x (Nr SH / Nr TS)** • Nr SH = Número de Servidores com habilitação para o cargo administrativo. • Nr TS = Número total de Servidores Administrativos.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 3 - APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.	
INICIATIVA	Criar condições para proporcionar um melhor ambiente de trabalho e motivar os quadros.	
PROJETO/AÇÃO	Plano Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da CVB.	
RESPONSÁVEL	SG.	
FINALIDADE	Garantir um clima organizacional harmônico e contribuir para a satisfação profissional dos servidores da CVB.	
10 – PERCENTUAL DE SERVIDORES SATISFEITOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG.
	Fonte de dados	Pesquisa de Satisfação.
	Meta	80% dos servidores satisfeitos.
	Fórmula	**100 x (Sv Stf / Sv Pesq)** • Sv Stf = Total de servidores satisfeitos no trabalho considerando as respostas positivas da pesquisa de opinião (grau ótimo, muito bom e bom). • Sv Pesq = Efetivo total dos servidores pesquisados, em uma amostra válida. Obs.: Amostra válida = Efetivo de servidores que representam estatisticamente o universo.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 3 - APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.	
INICIATIVA	Desenvolver o Plano de Comunicação Social (PlComSoc) da CVB e o Sistema de ComSoc (SisComSoc) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Plano de Comunicação Social.	
RESPONSÁVEL	CComSoc.	
FINALIDADE	Criar condições para que as atividades de Com Soc, no âmbito da CVB, sejam desenvolvidas e articuladas com o OC (Relatório Periódico de atividades de Com Soc – RPACS).	
11 – PERCENTUAL DE ATIVIDADES DE ComSoc REALIZADOS POR CADA FILIAL/OC.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc.
	Fonte de dados	Plano de Comunicação Social da CVB.
	Meta	Desenvolver o PlComSoc e o SisComSoc até o final de 2022.
	Fórmula	**100 x Nr Atv CS Des / Nr Atv CS Info** • **Nr Atv CS Des** = Número de atividades de Com Soc Planejadas e desenvolvidas. • **Nr Atv CS Info** = Número de atividades de Com Soc Planejadas e informadas.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 3 - APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.	
INICIATIVA	Desenvolver iniciativas de Comunicação Social.	
PROJETO/AÇÃO	Plano de Comunicação Social.	
RESPONSÁVEL	CComSoc.	
FINALIDADE	Promover a coesão do efetivo de servidores e divulgar a imagem da CVB.	
12 – PERCENTUAL DE EVENTOS REALIZADOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc.
	Fonte de dados	Plano de Comunicação Social da CVB.
	Meta	Realizar 100% das atividades previstas no Plano de Comunicação Social.
	Fórmula	**100 x EvRlz / EvPrev** • EvRlz = Eventos realizados no período. • EvPrev = Eventos previstos no período.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 4: IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO DA CVB.	
INICIATIVA	Criar a Política Nacional de Educação (PNE) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Política Nacional de Educação (PNE) da CVB.	
RESPONSÁVEL	Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).	
FINALIDADE	Criar a Política Nacional de Educação (PNE) da CVB.	
13 – PERCENTUAL DE PREPARAÇÃO DA POLÍTICA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).
	Fonte de dados	CVB.
	Meta	**100% das etapas atingidas em cada fase**
	Fórmula	• Até Jun 2022: Escrever a Política (Fase I). • Até Dez 2022: Aprovar a Política (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 4: IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO DA CVB.	
INICIATIVA	Criar a Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB.	
RESPONSÁVEL	Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).	
FINALIDADE	Criar a Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB.	
14 – PERCENTUAL DE PREPARAÇÃO DA ESTRATÉGIA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).
	Fonte de dados	CVB.
	Meta	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmula	• Até Jun 2023: Escrever a Estratégia (Fase I). • Até Set 2023: Aprovar a Estratégia (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PESSOAS, APRENDIZAGEM E CONHECIMENTO (PAC)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PAC 4: IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO DA CVB.	
INICIATIVA	Viabilizar a implantação da Política Nacional de Educação (PNE) e da Estratégia Nacional de Educação (ENE) da CVB junto às Filiais e OC.	
PROJETO/AÇÃO	Conselho Nacional de Educação e Capacitação (CNEC) da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.	
RESPONSÁVEL	Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).	
FINALIDADE	Criar o Conselho Nacional de Educação e Capacitação (CNEC) da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.	
15 – PERCENTUAL DE IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA E DA ESTRATÉGIA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenação de Educação e Capacitação (CEC).
	Fonte de dados	CVB.
	Meta	• Até Dez 2024: concluir a implantação da Política e da Estratégia Nacional de Educação.
	Fórmula	**100% Etapas** Etapas do Projeto: • Criação do Conselho Nacional de Educação e Capacitação (CNEC) da CVB = 50%. • Adoção dos procedimentos previstos pelas Filiais e OC = 40%. • Implementação = 10%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 1 – IMPLANTAR A GESTÃO DE PROCESSOS.	
INICIATIVA	Mapear e melhorar os processos da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Projeto Mapeamento e Revisão de Processos.	
RESPONSÁVEL	Coordenações e CPG.	
FINALIDADE	Melhoria contínua dos processos da CVB.	
16 – TAXA DE PROCESSOS REMODELADOS	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenações e CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% dos processos remodelados até dezembro de 2023.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os processos até Jun 2022. • 2ª fase: mapear, remodelar e aperfeiçoar os processos - 1ª etapa (OC), até Set 2022. • 3ª fase: mapear, remodelar e aperfeiçoar os processos - 2ª etapa (Filiais), até Dez 2022. • 4ª fase: elaborar os POP até Jun 2023.
	Fórmula	**100 x (Nr Proc Ro / Nr Proc Rr)** • Nr Proc Ro = Número de processos remodelados. • Nr Proc Rr = Número total de processos a remodelar.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 2 – APERFEIÇOAR A GESTÃO ESTRATÉGICA.	
INICIATIVA	Adotar melhores práticas de gestão existentes no estatuto e na SN, ou mesmo em outras SN, implantando métodos/políticas para integrar a execução, o monitoramento, a avaliação e o controle das iniciativas e ações estratégicas.	
PROJETO/AÇÃO	Projeto Gestão na CVB.	
RESPONSÁVEL	SG/CoorPljEstrt.	
FINALIDADE	Aumentar a qualidade da gestão na CVB, definindo e institucionalizando a metodologia de planejamento estratégico para a melhoria contínua da gestão da CVB.	
17 – TAXA DE MELHORES PRÁTICAS DE GESTÃO CONTROLADAS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenações e CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% das melhores práticas de gestão levantadas, com políticas criadas e controladas até junho de 2024.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar as melhores práticas de gestão, até Dez 2021. • 2ª fase: criar as políticas e métodos para integrar a execução das melhores práticas de gestão, até Dez 2022. • 3ª fase: criar dispositivo para monitorar, avaliar e controlar as iniciativas e ações estratégicas, até Dez 2023. • 4ª fase: elaborar os "POP" até Jun 2024.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 30%. • 2ª Fase = 30%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 2 – APERFEIÇOAR A GESTÃO ESTRATÉGICA.	
INICIATIVA	Propor a padronização dos sistemas de informações gerenciais da CVB-OC e Filiais.	
PROJETO/AÇÃO	Garantir a confiabilidade e transparência dos processos de decisão e divulgação das informações.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/ Departamentos/Coordenações.	
FINALIDADE	Criar um sistema de informações gerenciais para a melhoria contínua da gestão da CVB.	
18 – TAXA DE INTEGRAÇÃO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS DA SN.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenações e CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% dos Sistemas de informações gerenciais da SN integrados, até Dez 2024.** • 1ª fase: padronizar o sistema de informações gerenciais do OC, até Dez 2022. • 2ª fase: padronizar o sistema de informações gerenciais das Filiais, até Dez 2023. • 3ª fase: integrar os sistemas de informações gerenciais da Sociedade Nacional, até Dez 2024.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 30%. • 2ª Fase = 50%. • 3ª Fase = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 3 – APRIMORAR O USO DE TI NA CVB.	
INICIATIVA	Dotar a CVB de recursos de TI atualizados.	
PROJETO/AÇÃO	Atualização de computadores portáteis e tablets.	
RESPONSÁVEL	CLOG/CTI.	
FINALIDADE	Dotar a CVB-OC com meios informatizados mais atualizados e compatíveis, e estimular e apoiar, no que for possível, as Filiais para que façam o mesmo.	
19 – TAXA DE ATENDIMENTO DAS FASES DE ATUALIZAÇÃOS DO MEIOS DE INFORMÁTICA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CLOG/CTI/Coordenações.
	Fonte de dados	Coordenações.
	Meta	**100% dos Meios de informática atualizados até fevereiro de 2024.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os Meios existentes, até Dez 2021. • 2ª fase: adquirir novos materiais ou atualizar os já existentes, inclusive de meios de Videoconferência, até Dez 2022. • 3ª fase: assessorar o mapeamento, identificação e qualificação dos Meios existentes no restante da Sociedade Nacional, até Mar 2023. • 4ª fase: apoiar a aquisição de novos meios para as Filiais, até Dez 2023. • 5ª fase: finalizar a presente atualização até Fev 2024 e reavaliar.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 20%. • 2ª Fase = 20%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 20%. • 5ª Fase = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 3 – APRIMORAR O USO DE TI NA CVB.	
INICIATIVA	Dotar a CVB de um painel de controle de Gestão, informatizado (BSC).	
PROJETO/AÇÃO	Informatizar a gestão da CVB.	
RESPONSÁVEL	CTI.	
FINALIDADE	Criar um sistema de informações gerenciais para a melhoria contínua da gestão da CVB, na forma de BSC.	
20 – TAXA DE ATENDIMENTO DAS FASES DE IMPLANTAÇÃO DO BSC.	0Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CTI/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% do painel BSC implantado até dezembro de 2024.** • 1ª fase: informatizar a inserção dos dados dos processos e seus indicadores no OC, até Dez 2022. • 2ª fase: informatizar a inserção dos dados dos processos e seus indicadores nas Filiais, até Dez 2023. • 3ª fase: implantar e viabilizar a utilização dos dados no modelo BSC, de toda a SN, até Dez 2024.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 30%. • 2ª Fase = 50%. • 3ª Fase = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 3 – APRIMORAR O USO DE TI NA CVB.	
INICIATIVA	Informatizar os processos da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Informatização dos processos da CVB com a criação, ou aquisição, de programas compatíveis.	
RESPONSÁVEL	CTI.	
FINALIDADE	Informatizar os processos mapeados e existentes na CVB, para a melhoria contínua da gestão.	
21 – TAXA DE PROCESSOS INFORMATIZADOS (Σ % FASES)	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CTI/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% dos processos informatizados até dezembro de 2021.** • 1ª fase: padronizar o modelo de Informatização dos processos, até Jun 2022. • 2ª fase: Informatizar os processos - 1ª etapa (OC), até Dez 2022. • 3ª fase: mapear, remodelar e aperfeiçoar os processos - 2ª etapa (Filiais), até Dez 2023. • 4ª fase: elaborar os POP informatizados até Dez 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 30%. • 3ª Fase = 50%. • 4ª Fase = 10%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PI 3 – APRIMORAR O USO DE TI NA CVB.	
INICIATIVA	Realizar a Transformação Digital.	
PROJETO/AÇÃO	Iniciar, naquilo que for possível, a conversão de atividades presenciais em atividades virtuais, bem como a digitalização documental e sua circulação.	
RESPONSÁVEL	CPG.	
FINALIDADE	Transformar as atividades possíveis em virtuais e digitalizar todo a documentação da CVB.	
22 – TAXA DE MATERIAIS DIGITALIZADOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CTI/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% dos materiais digitalizados até dezembro de 2023.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar o material a ser digitalizado, até Set 2022. • 2ª fase: realizar a digitalização (OC) - 1ª estapa, até Dez 2022. • 3ª fase: realizar a digitalização (Filiais) - 2ª etapa, até Dez 2023.
	Fórmula	**100 x (Nr Mat Dig / Nr Mat Lv)** • Nr Mat Dig = Número de materiais remodelados. • Nr Mat Lv = Número de materiais levantados.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 4 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.	
INICIATIVA	Criar um sistema Informatizado de Gestão de Crises e Desastres da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver um sistema Informatizado de gestão de Crises e Desastres da CVB, em consonância com o existente da Defesa Civil em Brasília.	
RESPONSÁVEL	CGCD/CTI.	
FINALIDADE	Informatizar o Sistema de Gestão de Crises e Desastres da CVB.	
23 – TAXA DE PROCESSOS REMODELADOS	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CTI/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% do Sistema Informatizado implantado, até dezembro de 2022.** • 1ª fase: identificar o sistema que mais se adequa, até Dez 2021. • 2ª fase: desenvolver ou contratar o desenvolvimento, até Jun 2022. • 3ª fase: implantar o sistema desenvolvido - 1ª etapa (OC), até Mar 2022. • 4ª fase: implantar o sistema desenvolvido - 2ª etapa (Filiais), até Dez 2022.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 30%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 40%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 4 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.	
INICIATIVA	Criar e aperfeiçoar o Centro de Comando e Controle móvel da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver o Centro de Comando e Controle Móvel da CVB de modo a permitir o Comando e Controle em Operações.	
RESPONSÁVEL	CGCD/CTI.	
FINALIDADE	Criar um sistema de Comando e Controle que possa, fora da sede, realizar a Gestão de Crises e Desastres.	
24 – TAXA DE PROCESSOS REMODELADOS	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CTI/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Meta	**100% do projeto implantado até dezembro de 2023.**
	Fórmula	**Σ % Etapas** Etapas do Projeto: • Definição do escopo = 40%. • Revisão = 10%. • Aprovação = 10%. • Implementação = 40%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 4 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Primeiros Socorros no âmbito da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver a gestão de Primeiros Socorros focada nas necessidades do programa de Gestão de Crises e Desastres da CVB e criar a Política e Estratégia Nacional de Primeiros Socorros.	
RESPONSÁVEL	CGCD/CPS.	
FINALIDADE	Aprimorar a Gestão de Primeiros Socorros, desenvolvendo um sistema de emprego-ensino-aprendizagem eficiente e eficaz para a CVB.	
25 – TAXA DE PROJETO DESENVOLVIDO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CPS/CEC.
	Fonte de dados	CPS.
	Meta	**100% do projeto desenvolvido até dezembro de 2022.**
	Fórmula	**Σ % Etapas** Etapas do Projeto: • Definição do escopo = 40%. • Revisão = 10%. • Aprovação = 10%. • Implementação = 40%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 4 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.	
INICIATIVA	Criar o Plano de Contingência em Cenários de Crise.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver o Plano de Contingência em Cenários de Crise, da CVB, permitindo que os meios da CVB atuem de forma coordenada a minimizar os efeitos criados pelo cenário de crise.	
RESPONSÁVEL	CGCD.	
FINALIDADE	Ter procedimentos de contingenciamento para os momentos de crise, de forma coordenada e eficiente, para orientar as ações da CVB.	
26 – TAXA DE DESENVOLVIMENTO DO PLANO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CGCD e CPG.
	Fonte de dados	CGCD e Coordenações.
	Meta	**100% do Plano desenvolvido e implantado até dezembro de 2022.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os procedimentos a serem adotados, até Dez 2021. • 2ª fase: mapear, identificar e levantar as formas de financiamento do modelo, até Mar 2022. • 3ª fase: montar o "Gabinete de Crise" da CVB, e buscar o local efetivo de sua atuação (Sala de Crise), preparando esse local, até Jun 2022 (deverá ser no mesmo local da sede do sistema Informatizado de Gestão de Crises e Desastres da CVB). • 4ª fase: finalizar o Plano até Dez 2022.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 30%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 40%. • 4ª Fase = 20%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 4 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.	
INICIATIVA	Criar um Sistema de Gestão de Segurança.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver um Sistema de Gestão de Segurança, a ser utilizado em todas as atividades da CVB.	
RESPONSÁVEL	CGCD/Coordenações.	
FINALIDADE	Criar um sistema que irá garantir segurança às atividades realizadas pela CVB, por meio de monitoramento e apoio de pessoal especializado, bem como despertar o instinto de segurança e conscientizar o público para as atividades de risco.	
27 – TAXA DE ELABORAÇÃO DP PLANO DE SEGURANÇA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CGCD e CPG.
	Fonte de dados	CGCD/Coordenações/CPG.
	Meta	**100% do Sistema de Segurança desenvolvido até dezembro de 2023.** • 1ª fase: mapear, modelar e aperfeiçoar os processos de segurança já existentes, até Mar 2022. • 2ª fase: levantar, identificar e qualificar as necessidades do Sistema, até Jun 2022. • 3ª fase: elaborar o projeto do novo Sistema de Segurança da CVB, até Out 2022. • 4ª fase: adquirir equipamento e material para o Sistema, até Dez 2022. • 5ª fase: qualificar o pessoal envolvido e adestrar as pessoas para operar o sistema, até Jun 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 30%. • 5ª Fase = 30%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 5 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DOS PROGRAMAS HUMANITÁRIOS.	
INICIATIVA	Estabelecer e Aperfeiçoar o Sistema de Programas Humanitários da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver o Sistema de Programas Humanitários para integrar as ações de saúde, de Apoio Psicossocial e de RLF focado nas necessidades de ações da CVB nessa área, sempre que exigido todos, ou apenas um deles, criando, também, a Política de Programas Humanitários.	
RESPONSÁVEL	CPH/CS/CAP/CRLF.	
FINALIDADE	Criar um sistema que irá garantir melhor gestão às Coordenações enquadradas nas Ações Humanitárias da CVB, permitindo um acompanhamento eficiente das diversas atividades humanitárias desenvolvidas por suas respectivas Coordenações.	
28 – TAXA DE IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA DE PROGRAMA HUMANITÁRIO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CAH/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	CAH e CPG.
	Meta	**100% do Sistema de Programas Humanitários desenvolvido até dezembro de 2023.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os processos da Área de Ações Humanitárias já existentes, até Mar 2022. • 2ª fase: levantar, identificar e qualificar as necessidades do Sistema, até Jun 2022. • 3ª fase: elaborar o projeto do novo Sistema de Programas da CVB, até Out 2022. • 4ª fase: adquirir equipamento e material para o Sistema, até Dez 2022. • 5ª fase: qualificar o pessoal envolvido e adestrar as pessoas para operar o sistema, até Jun 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 30%. • 5ª Fase = 30%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 5 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DOS PROGRAMAS HUMANITÁRIOS.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Saúde no âmbito da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver a gestão de saúde focada nas necessidades dos programas humanitários da CVB, ajudar na preparação da Política Nacional e criar a Estratégia Nacional do Programa de Promoção da Saúde.	
RESPONSÁVEL	CPH/CS.	
FINALIDADE	Adequar a gestão de saúde às necessidades dos Programas Humanitários e desenvolver arcabouço documental de apoio.	
29 – TAXA DE ADEQUAÇÃO DA GESTÃO DE SAÚDE.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CPH/CS/CPG.
	Fonte de dados	CS/CPH.
	Meta	**100% da gestão de saúde adequada até dezembro de 2023.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os pontos a serem adequados, até Mar 2022. • 2ª fase: mapear, remodelar e aperfeiçoar os pontos levantados, até Jun 2022. • 3ª fase: preparar a Política Nacional de Saúde, até Out 2022. • 4ª fase: criar a Estratégia Nacional de Saúde, até Dez 2022. • 5ª fase: qualificar o pessoal envolvido e adestrar as pessoas para o gerenciamento do processo, até Jun 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 20%. • 5ª Fase = 40%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 5 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DOS PROGRAMAS HUMANITÁRIOS.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Apoio Psicossocial no âmbito da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver a gestão de Apoio Psicossocial focada nas necessidades dos programas humanitários da CVB, ajudar na preparação da Política Nacional e criar a Estratégia Nacional de Apoio Psicossocial.	
RESPONSÁVEL	CPH/CAP.	
FINALIDADE	Adequar a gestão de Apoio Psicossocial às necessidades dos Programas Humanitários e desenvolver arcabouço documental de apoio.	
30 – TAXA DE GESTÃO DE APOIO PSICOSSOCIAL.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CPH/CAP/CPG.
	Fonte de dados	CAP/CPH.
	Meta	**100% da gestão de Apoio Psicossocial até dezembro de 2023.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os pontos a serem adequados, até Mar 2022. • 2ª fase: mapear, remodelar e aperfeiçoar os pontos levantados, até Jun 2022. • 3ª fase: preparar a Política Nacional de Apoio Psicossocial, até Out 2022. • 4ª fase: Criar a Estratégia Nacional de Apoio Psicossocial, até Dez 2022. • 5ª fase: qualificar o pessoal envolvido e adestrar as pessoas para o gerenciamento do processo, até Jun 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 20%. • 5ª Fase = 40%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 5 – APERFEIÇOAR AS PRÁTICAS DOS PROGRAMAS HUMANITÁRIOS.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar e desenvolver a Gestão de Restabelecimento de Laços Familiares (RLF) no âmbito da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver a gestão de Restabelecimento de Laços Familiares focada nas necessidades dos programas humanitários da CVB, ajudar na preparação da Política Nacional e criar a Estratégia Nacional de Restabelecimento de Laços Familiares.	
RESPONSÁVEL	CPH/CRLF.	
FINALIDADE	Adequar a gestão de Restabelecimento de Laços Familiares às necessidades dos Programas Humanitários e desenvolver arcabouço documental de apoio.	
31 – TAXA DE ADEQUAÇÃO DA GESTÃO DA SAÚDE.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CPH/CRLF/CPG.
	Fonte de dados	CRLF/CPH.
	Meta	**100% da gestão de saúde adequada até dezembro de 2023.** • 1ª fase: levantar, identificar e qualificar os pontos a serem adequados, até Mar 2022. • 2ª fase: mapear, remodelar e aperfeiçoar os pontos levantados, até Jun 2022. • 3ª fase: preparar a Política Nacional de Restabelecimento de Laços Familiares, até Out 2022. • 4ª fase: Criar a Estratégia Nacional de Restabelecimento de Laços Familiares, até Dez 2022. • 5ª fase: qualificar o pessoal envolvido e adestrar as pessoas para o gerenciamento do processo, até Dez 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 20%. • 5ª Fase = 40%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 6 – IMPLANTAR A GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS E APERFEIÇOAR O CONTROLE.	
INICIATIVA	Estabelecer e Aperfeiçoar o Sistema de Gestão de Voluntários da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Desenvolver o Sistema de Gestão de Voluntários focado nas necessidades de ações da CVB, criando um banco de dados permanentemente atualizado, de modo a atender a todas as suas áreas de emprego.	
RESPONSÁVEL	CV/CTI.	
FINALIDADE	Criar um sistema que irá garantir melhor Gestão dos Voluntários da CVB, permitindo um acompanhamento eficiente das necessidades e emprego nas ações humanitárias desenvolvidas por cada respectiva Coordenação.	
32 – TAXA DE DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CV/Coordenações/CPG.
	Fonte de dados	CV/Coordenações/CPG.
	Meta	**100% do Sistema de Gestão de Voluntários desenvolvido até dezembro de 2023.** • 1ª fase: mapear, modelar e aperfeiçoar o processo de Gestão de Voluntários já existentes, até Mar 2022. • 2ª fase: levantar, identificar e qualificar as necessidades do Sistema, até Jun 2022. • 3ª fase: elaborar o projeto do novo Sistema de Gestão de Voluntários da CVB, até Out 2022. • 4ª fase: adquirir equipamento e material para o Sistema, até Dez 2022. • 5ª fase: qualificar o pessoal envolvido e adestrar as pessoas para operar o sistema, até Jun 2023.
	Fórmula	**Σ % Fases** Fases: • 1ª Fase = 10%. • 2ª Fase = 10%. • 3ª Fase = 20%. • 4ª Fase = 30%. • 5ª Fase = 30%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 6 – IMPLANTAR A GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS E APERFEIÇOAR O CONTROLE.	
INICIATIVA	Desenvolver campanhas de divulgação e captação de voluntários.	
PROJETO/AÇÃO	Buscar ações mais agressivas para alistar voluntários para as diversas áreas de atuação da CVB.	
RESPONSÁVEL	CV/CTI/CComSoc.	
FINALIDADE	Melhorar as ações de captação de voluntários, quer sejam especializados ou não, aumentando a capacidade das ações da CVB.	
33 – TAXA DE AUMENTO DO NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CV/CJ/CTI/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**Aumentar em 100% os Voluntários Necessários em 4 anos.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase Ano 2022 = 25%. • 2ª Fase Ano 2023 = 25%. • 3ª Fase Ano 2024 = 25%. • 4ª Fase Ano 2025 = 25%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 7 – APERFEIÇOAR A PARTICIPAÇÃO DA JUVENTUDE.	
INICIATIVA	Desenvolver ações voltadas ao público jovem da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Criar programas e cursos para atender a esse tipo de público, com ações voltadas a estimular a participação no presente, e no futuro, garantindo o não envelhecimento dos quadros da CVB.	
RESPONSÁVEL	CJ/CV/CEC/CTI.	
FINALIDADE	Melhorar as ações voltadas para os voluntários jovens, quer sejam especializados ou não, aumentando a capacidade das ações da CVB.	
34 – TAXA DE NUMERO DE AÇÕES VOLTADAS AO PÚBLICO JOVEM.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CJ/CEC/CTI.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**Aumentar em 100% as ações focadas nos Voluntários Jovens, em 4 anos.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase Ano 2022 = 25%. • 2ª Fase Ano 2023 = 25%. • 3ª Fase Ano 2024 = 25%. • 4ª Fase Ano 2025 = 25%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 7 – APERFEIÇOAR A PARTICIPAÇÃO DA JUVENTUDE.	
INICIATIVA	Desenvolver campanhas de divulgação e captação de voluntários jovens.	
PROJETO/AÇÃO	Buscar ações mais agressivas para alistar voluntários compreendidos na faixa etária entendida como JUVENTUDE, para as diversas áreas de atuação da CVB.	
RESPONSÁVEL	CJ/CV/CTI/CComSoc.	
FINALIDADE	Melhorar as ações de captação de voluntários jovens, quer sejam especializados ou não, aumentando a capacidade das ações da CVB, evitando o envelhecimento dos quadros.	
35 – TAXA DE AUMENTO DO NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS DA JUVENTUDE.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CV/CJ/CTI/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**Aumentar em 100% os Voluntários da Juventude em 4 anos.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase Ano 2022 = 25%. • 2ª Fase Ano 2023 = 25%. • 3ª Fase Ano 2024 = 25%. • 4ª Fase Ano 2025 = 25%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 7 – APERFEIÇOAR A PARTICIPAÇÃO DA JUVENTUDE.	
INICIATIVA	Criar e difundir o Projeto Modelo CVB de Divulgação das Ações da Sociedade Nacional e das Convenções de Genebra, focado na participação da Juventude estudantil.	
PROJETO/AÇÃO	Usando-se do modelo "HMUN" (Harvard Model United Nations), criar um projeto com modelo de discussão similar à Assembleia Geral da Cruz Vermelha, com discussões voltadas às áreas de atuação das Sociedades Nacionais e com relação às Convenções de Genebra.	
RESPONSÁVEL	CJ/CEC/CTI/CV/CS/CGCD/CRLF/CAP.	
FINALIDADE	Difundir a Cruz Vermelha Brasileira, as convenções de Genebra e o modelo federativo da Cruz Vermelha Internacional ao público-alvo enquadrado como JUVENTUDE, criando o Modelo da Assembleia Geral da Cruz Vermelha Internacional (MAGCVI).	
36 – TAXA DE IMPLEMENTAÇÃO DO MAGCVI.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CV/CJ/CTI/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**100% do MAGCVI implantado, até Dez de 2023.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase Ano 2022 = 50%. • 2ª Fase Ano 2023 = 50%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 8 – APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE COMUNICAÇÕES.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar as Técnicas de Comunicações Internas da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Criar um veículo, informatizado ou não, de divulgações de decisões, ações, cursos, capacitações, inclusão de novos integrantes (voluntários ou contratados), viagens, projetos, resultados, bem como ações judiciais ou atos administrativos diversos, que permita o amplo conhecimento por todos.	
RESPONSÁVEL	CComSoc/CTI.	
FINALIDADE	Melhorar a Comunicação Interna da CVB, criando canais de informações voltados a divulgar Atos, Fatos e Ações internas.	
37 – TAXA DE AUMENTO DA COMUNICAÇÃO INTERNA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc/CTI.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**Aumentar em 100% a Comunicação Interna da CVB a cada 2 anos.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase Ano 2022 = 50%. • 2ª Fase Ano 2023 = 50%. • 3ª Fase Ano 2024 = 50%. • 4ª Fase Ano 2025 = 50%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 8 – APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE COMUNICAÇÕES.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar as Técnicas de Comunicações Externas da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Criar um veículo, informatizado ou não, de divulgações das ações, cursos, busca por novos integrantes (voluntários ou contratados), projetos, e outros, que permita o amplo conhecimento pelo Público Externo.	
RESPONSÁVEL	CComSoc/CTI.	
FINALIDADE	Melhorar a Comunicação Externa da CVB, criando canais de informações voltados a divulgar Atos, Fatos e Ações externas.	
38 – TAXA DE AUMENTO DA COMUNICAÇÃO EXTERNA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc/CTI.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**Aumentar em 100% a Comunicação Externa da CVB a cada 2 anos.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase Ano 2022 = 50%. • 2ª Fase Ano 2023 = 50%. • 3ª Fase Ano 2024 = 50%. • 4ª Fase Ano 2025 = 50%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 9 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.	
INICIATIVA	Criar a Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) da CVB.	
RESPONSÁVEL	Departamento de *Compliance* e Controles Internos (DCCI).	
FINALIDADE	Criar a Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) da CVB.	
39 – PERCENTUAL DE PREPARAÇÃO DA POLÍTICA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI/CTI.
	Fonte de dados	DCCI e CPG.
	Metas	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmulas	• Até Jun 2022: Escrever a Política (Fase I). • Até Out 2022: Aprovar a Política (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 9 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.	
INICIATIVA	Criar a Estratégia Nacional de *Compliance* e Controles Internos (ENCCI) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Estratégia Nacional de Compliance e Controles Internos (ENCCI) da CVB.	
RESPONSÁVEL	Departamento de *Compliance* e Controles Internos.	
FINALIDADE	Criar a Estratégia Nacional de *Compliance* e Controles Internos (ENCCI) da CVB.	
40 – PERCENTUAL DE PREPARAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI e CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmulas	• Até Jun 2023: Escrever a Estratégia (Fase I). • Até Out 2023: Aprovar a Estratégia (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 9 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.	
INICIATIVA	Viabilizar a implantação da Política Nacional de *Compliance* e Controles Internos (PNCCI) e da Estratégia Nacional de *Compliance* e Controles Internos (ENCCI) da CVB junto às Filiais e OC.	
PROJETO/AÇÃO	Criar uma Estrutura de *Compliance* e Controles Internos da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.	
RESPONSÁVEL	Departamento de *Compliance* e Controles Internos.	
FINALIDADE	Ter um Sistema Estruturado de *Compliance* e Controles Internos da CVB em ligação com os Órgãos Públicos Similares.	
41 – TAXA DE IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA E DA ESTRATÉGIA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI e CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	Até Dez 2024: concluir a implantação da Política e da Estratégia Nacional de *Compliance* e Controles Internos.
	Fórmulas	**100% Etapas** Etapas do Projeto: • Criação do Sistema Nacional de *Compliance* e Controles Internos (SNCCI) da CVB = 50%. • Adoção dos procedimentos previstos pelas Filiais e OC = 40%. • Implementação = 10%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 9 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.	
INICIATIVA	Implantar o programa de *Compliance* de Integridade.	
PROJETO/AÇÃO	Visando proporcionar a unidade da Sociedade Nacional, e garantir a reputação, o patrimônio e a perenização das atividades da CVB e Filiais, desenvolver projeto de implantação do programa.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/DCCI/Departamentos	
FINALIDADE	Implantar, divulgar e disseminar o Programa de *Compliance* de modo a melhorar a Integridade no âmbito da CVB.	
42 – TAXA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI/CTI/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**100% do programa implantado até Dez 2023.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase – até Jun 2022 – desenvolver o programa (30%). • 2ª Fase – até Dez 2022 – divulgar o programa (preparativos para implantação) (20%). • 3ª Fase – até Dez 2023 – implantar o programa (50%). • 4ª Fase – até Mar 2024 – feedback do funcionamento do programa.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 9 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.	
INICIATIVA	Novo código de ética (*Compliance* e padrões de ética).	
PROJETO/AÇÃO	Reformulação do Código de Ética para atender aos padrões de *Compliance*.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/DCCI/Departamentos.	
FINALIDADE	Melhorar o Código de Ética de modo a atender às novas necessidades de *Compliance* e Controles Internos da CVB, incluindo medidas de penalização às ações que afetem a Ordem, a Ética, a Honra pessoal e Institucional, o Pundonor e o Decoro da Classe.	
43 – TAXA DE PREPARAÇÃO DO NOVO MANUAL DE ÉTICA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI/Comissão de Reestruturação/CPG.
	Fonte de dados	CVB.
	Metas	**100% do Manual de Ética concluído.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase – até Jun 2022 – designação da Comissão de avaliação e confecção do novo Manual (20%). • 2ª Fase – até Dez 2022 – estudo, análise e pesquisa documental preparatória (20%). • 3ª Fase – até Dez 2023 – confecção da nova proposta (50%). • 4ª Fase – até Mar 2024 – aprovação nas diversas instâncias que antecedem à AGN (10%). • 5ª Fase – até Nov 2024 – aprovação na AGN. • 6ª Fase – até Mar 2025 – divulgação do novo Código de Ética.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 9 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR AS TÉCNICAS DE *COMPLIANCE* E CONTROLES INTERNOS.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar os Controles Internos.	
PROJETO/AÇÃO	Assegurar que os objetivos da CVB sejam alcançados, de forma confiável e concreta, evidenciando eventuais desvios ao longo da gestão, tendo por objetivo geral evitar a ocorrência de impropriedades e irregularidades.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/DCCI/Departamentos.	
FINALIDADE	Implantar, melhorar, divulgar e disseminar o Programa de Controles Internos de modo a evitar a ocorrência de impropriedades e irregularidades no âmbito da CVB.	
44 – TAXA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE CONTROLES INTERNOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI/CTI/CPG.
	Fonte de dados	CVB.
	Metas	**100% do programa implantado até Dez 2023.**
	Fórmulas	**Σ % Fases Ano** Fases: • 1ª Fase – até Jun 2022 – desenvolver o programa (30%). • 2ª Fase – até Dez 2022 – divulgar o programa (preparativos para implantação) (20%). • 3ª Fase – até Dez 2023 – implantar o programa (50%). • 4ª Fase – até Mar 2024 – feedback do funcionamento do programa.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 10 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE MEIO AMBIENTE.	
INICIATIVA	Criar a Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA) da CVB.	
RESPONSÁVEL	Coordenação Nacional de Meio Ambiente/CNGCD.	
FINALIDADE	Criar a Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA) da CVB.	
45 – TAXA DE IMPLANTAÇÃO DA PNMA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CMA/CNGCD.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmulas	• Até Jun 2022: Escrever a Política (Fase I). • Até Out 2022: Aprovar a Política (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 10 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE MEIO AMBIENTE.	
INICIATIVA	Criar a Estratégia Nacional de Meio Ambiente (ENMA) da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Estratégia Nacional de Educação (ENMA) da CVB.	
RESPONSÁVEL	Coordenação Nacional de Meio Ambiente/CNGCD.	
FINALIDADE	Criar a Estratégia Nacional de Meio Ambiente (ENMA) da CVB.	
46 – PERCENTUAL DE PREPARAÇÃO DA ENMA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	DCCI/CTI/CPG.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmulas	• Até Dez 2023: Escrever a Estratégia (Fase I). • Até Jun 2024: Aprovar a Estratégia (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PROCESSOS INTERNOS (PI)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	P I 10 – IMPLANTAR E APERFEIÇOAR A POLÍTICA E ESTRATÉGIA NACIONAL DE MEIO AMBIENTE.	
INICIATIVA	Viabilizar a implantação da Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA) e da Estratégia Nacional de Educação (ENMA) da CVB junto às Filiais e OC.	
PROJETO/AÇÃO	Criar o Conselho Nacional de Meio Ambiente (CNMA) da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.	
RESPONSÁVEL	Coordenação Nacional de Meio Ambiente/CNGCD.	
FINALIDADE	Criar o Conselho Nacional de Meio Ambiente (CNMA) da CVB em ligação com os Órgãos Públicos similares.	
47 – PERCENTUAL DE IMPLANTAÇÃO DO CNMA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CMA/CNGCD.
	Fonte de dados	Coordenações e CPG.
	Metas	• Até Dez 2024: concluir a implantação da Política e da Estratégia Nacional de Meio Ambiente.
	Fórmulas	**100% Etapas** Etapas do Projeto: • Criação do Conselho Nacional de Meio Ambiente (CNMA) da CVB = 50%. • Adoção dos procedimentos previstos pelas Filiais e OC = 40%. • Implementação = 10%.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 1 – APRIMORAR A GESTÃO PATRIMONIAL.	
INICIATIVA	Controlar o patrimônio, bens móveis e imóveis, com efetividade.	
PROJETO/AÇÃO	Inventário anual dos bens patrimoniais.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin.	
FINALIDADE	Identificar eventuais extravios e/ou danos, aos bens móveis e imóveis, e aprimorar o zelo no trato do bem da Instituição.	
48 – TAXA DE CONTROLE DE BENS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Inventário de bens patrimoniais distribuídos à CVB.
	Meta	**0% de extravio de bens patrimoniais.**
	Fórmula	**100 x (Bens Extr / Bens Patr)** • Bens Extrv = quantidade de bens extraviados. • Bens Patr = quantidade de bens no patrimônio.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 1 – APRIMORAR A GESTÃO PATRIMONIAL.	
INICIATIVA	Promover a manutenção das áreas físicas da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Manter a infraestrutura física da CVB.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin.	
FINALIDADE	Manter a CVB com instalações adequadas à execução dos seus processos.	
49 – TAXA DE MANUTENÇÃO DAS ÁREAS FÍSICAS DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Relatórios de Manutenção das Instalações e vistorias técnicas oficiais.
	Meta	**100% das instalações utilizadas pela CVB manutenidas.**
	Fórmula	**100 x Mnt Exec / Mnt Nec** • Mnt Exec = manutenção executada pela CVB (valor, em R$, executado até a data do ponto de controle). • Mnt Nec = manutenção necessária levantada nos relatórios e vistorias técnicas.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 2 – APRIMORAR A CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS E EXECUTAR O ORÇAMENTO DA CVB COM EXCELÊNCIA.	
INICIATIVA	Desenvolvimento de uma Política Nacional de Captação de Recursos Financeiros.	
PROJETO/AÇÃO	Padronizar a busca de novas maneiras e ações de captação, mais agressivas, de recursos financeiros.	
RESPONSÁVEL	Departamento Captação/SG/Admin.	
FINALIDADE	Criar uma Política Nacional de Captação de Recursos Financeiros.	
50 – TAXA DE DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Dep Captação/SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Departamento de Captação.
	Meta	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmula	• Até Jun 2023: Escrever a Política (Fase I). • Até Out 2023: Aprovar a Política (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 2 – APRIMORAR A CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS E EXECUTAR O ORÇAMENTO DA CVB COM EXCELÊNCIA.	
INICIATIVA	Desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Captação de Recursos Financeiros.	
PROJETO/AÇÃO	Buscar novas maneiras e ações de captação, mais agressivas, de recursos financeiros.	
RESPONSÁVEL	Departamento Captação/SG/Admin.	
FINALIDADE	Criar uma Estratégia Nacional de Captação de Recursos Financeiros.	
51 – TAXA DE DESENVOLVIMENTO DA ESTRATÉGIA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Dep Captação/SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Dep Captação.
	Meta	**100 % das Etapas atingidas em cada fase.**
	Fórmula	• Até Dez 2023: Escrever a Estratégia (Fase I). • Até Mar 2024: Aprovar a Estratégia (Fase II).
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 2 – APRIMORAR A CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS E EXECUTAR O ORÇAMENTO DA CVB COM EXCELÊNCIA.	
INICIATIVA	Executar o orçamento alocado.	
PROJETO/AÇÃO	Programa de Execução do Orçamento, atendendo aos programas e projetos da CVB.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin.	
FINALIDADE	Empenhar, até 31 de dezembro de cada ano, os limites dos créditos autorizados do respectivo orçamento anual.	
52 – TAXA DE ORÇAMENTO EXECUTADO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Orçamento aprovado.
	Meta	**100% do crédito anual alocado executado.**
	Fórmula	**100 x Orç Exec / Orç Aloc** • Orç Exec = orçamento executado pela SPR (valor, em R$, executado até a data do ponto de controle). • Orç Aloc = orçamento, em R$, alocado pelo GSIPR, a ser executado pela SPR.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 2 – APRIMORAR A CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS E EXECUTAR O ORÇAMENTO DA CVB COM EXCELÊNCIA.	
INICIATIVA	Equacionar os passivos nacionais da CVB-OC e Filiais, e Internacional, da Sociedade Nacional.	
PROJETO/AÇÃO	Levantar todos os passivos nacionais e controlar o passivo internacional.	
RESPONSÁVEL	Departamento de Finanças/Comissão de Reestruturação/SG/Coor Finanças.	
FINALIDADE	Dimensionar o passivo da CVB.	
53 – TAXA DE PASSIVOS LEVANTADOS E CONTROLADOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Departamento de Finanças/SG/Administrativo/Financeiro/Comissão de Reestruturação.
	Fonte de dados	Balanços, relatórios e Ações Judiciais que envolvem a Sociedade Nacional.
	Meta	**100% do passivo levantado e o acompanhamento controlado.**
	Fórmula	**100 x Pas Conh / Pas Exi** • Pas Conh = passivo conhecido e controlado. • Pas Exi = passivo existente.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 2 – APRIMORAR A CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS E EXECUTAR O ORÇAMENTO DA CVB COM EXCELÊNCIA.	
INICIATIVA	Financiamento do futuro.	
PROJETO/AÇÃO	Buscar perenizar a obtenção de recursos financeiros, de modo a manter um financiamento futuro das ações da CVB.	
RESPONSÁVEL	Departamento Captação/SG/Admin.	
FINALIDADE	Garantir que a CVB mantenha uma fonte de financiamento para as ações futuras, por meio de Planejamento Estratégico e busca de parceiros para financiar os projetos futuros.	
54 – TAXA DE PROJETOS FUTUROS COM PREVISÃO DE FINANCIAMENTO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Dep Captação/SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Planejamento Estratégico e Projetos Futuros.
	Meta	**100% dos Projetos Futuros previstos no Plj Estrt com previsão orçamentária.**
	Fórmula	**100 x Pjt Fut Finan / Pjt Fut Prev** • Pjt Fut Finan = projetos futuros já com previsão de financiamento por parte de parceiros ou pela CVB. • Pjt Fut Prev = projetos futuros previstos no Plj Estrt ou com parceiros.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 3 – OTIMIZAR RECURSOS PARA CAPACITAÇÃO, OPERAÇÕES, LOGÍSTICA E ADMINISTRAÇÃO.	
INICIATIVA	Compor a frota de veículos com modelos mais atualizados e de emprego característico.	
PROJETO/AÇÃO	Programa de Atualização da Frota.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin/CLog.	
FINALIDADE	Atualizar a frota de veículos operacionais e administrativos compatíveis com as ações da CVB.	
55 – TAXA DE ATUALIZAÇÃO DE VEÍCULOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/Financeiro.
	Fonte de dados	Relatório Patrimonial.
	Meta	**100% da frota de veículos atualizados ou otimizados.**
	Fórmula	**100 x Veic Atu / Veic Nec** • Veic Atu = veículos atualizados (compra, recebimento por doação, transferência ou empréstimo temporário) ou otimizados pela CVB. • Veic Nec = veículos necessários, previstos no quadro de material da CVB.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 3 – OTIMIZAR RECURSOS PARA CAPACITAÇÃO, OPERAÇÕES, LOGÍSTICA E ADMINISTRAÇÃO.	
INICIATIVA	Dotar a CVB de meios destinados a suas ações, atendendo aos seus processos.	
PROJETO/AÇÃO	Programa de atualização de Material.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin/CLog.	
FINALIDADE	Adquirir ou atualizar os meios materiais da CVB para atender aos processos e projetos em execução ou planejados.	
56 – TAXA DE MEIOS MATERIAIS ADQUIRIDOS OU MANUTENIDOS.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/CLog.
	Fonte de dados	Inventário de bens patrimoniais e necessidade dos projetos, expressos no Programa de atualização de Material.
	Meta	**100% do meios necessários adquiridos ou manutenidos.**
	Fórmula	**100 x Mat Atu / Mat Nec** • Mat Atu = meios materiais adquiridos (compra, recebimento por doação, transferência ou empréstimo temporário) ou manutenidos pela CVB. • Mat Nec = meios materiais necessários, previstos no quadro de material da CVB.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 3 – OTIMIZAR RECURSOS PARA CAPACITAÇÃO, OPERAÇÕES, LOGÍSTICA E ADMINISTRAÇÃO.	
INICIATIVA	Implementar o Plano Diretor de Aquisições 2022-2025.	
PROJETO/AÇÃO	Plano Diretor de Aquisições 2022-2025.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin/CLog/CCompras.	
FINALIDADE	Substituir, gradativamente, todo o material da CVB de acordo com a obsolescência desse material, ou seja, substituí-los conforme a vida útil do material ou devido ao surgimento de um produto tecnologicamente mais avançado .	
57 – TAXA DE EXECUÇÃO DO PLANO DIRETOR.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/CLog/CCompras.
	Fonte de dados	Plano Diretor de Aquisições.
	Meta	**100% do Plano Diretor de Aquisições concluído e em execução.**
	Fórmula	**100 x Mat Adq / Mat Prev** • Mat Adq = material adquirido/ano dentro do Plano Diretor da CVB. • Mat Prev = material previsto no Plano Diretor/ano.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

ORÇAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA (OAL)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	OAL 4 – APRIMORAR A GESTÃO LOGÍSTICA.	
INICIATIVA	Dotar a CVB de uma logística adequada.	
PROJETO/AÇÃO	Programa Logística Humanitária e Operacional.	
RESPONSÁVEL	SG/Admin/DLog.	
FINALIDADE	Dotar a CVB de uma Logística Humanitária e Operacional modernas e adequadas a suas ações.	
58 – TAXA DE LOGÍSTICA EXECUTADA.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	SG/Administrativo/CLog.
	Fonte de dados	Coordenação Logística.
	Meta	**100% do Programa Logística Humanitária e Operacional executado anualmente.**
	Fórmula	**(Σ taxa de execução do Programa no Ponto de controle)** **Taxa Ponto Controle = 100 x (Exc/Prev)** • **Exc = executado.** • **Prev = previsto.**
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 1 - ATENDER COM EXCELÊNCIA AO NECESSITADO.	
INICIATIVA	Mitigar os problemas decorrentes do atendimento aos Necessitados.	
PROJETO/AÇÃO	Pesquisa de Satisfação.	
RESPONSÁVEL	CComSoc/CGCD/CAH.	
FINALIDADE	Melhorar o nível de satisfação do público-alvo com os serviços da CVB.	
59 – TAXA DE NECESSITADOS SATISFEITOS COM O SERVIÇO DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc/CGCD/CAH.
	Fonte de dados	Pesquisa de satisfação realizada após cada ação da CVB.
	Meta	**100% dos Clientes satisfeitos.**
	Fórmula	**100 x (Qtd Nec satisf / Amst)** • Qtd Nec satisf = quantidade de necessitados pesquisados satisfeitos com o serviço da CVB. • Amst = amostra estatisticamente válida do efetivo que foi aplicada a pesquisa de satisfação.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 1 - ATENDER COM EXCELÊNCIA AO NECESSITADO.	
INICIATIVA	Aperfeiçoar as práticas utilizadas no atendimento aos Necessitados.	
PROJETO/AÇÃO	Programa de Melhoria dos Procedimentos com Usuários.	
RESPONSÁVEL	CAH/CGCD.	
FINALIDADE	Melhorar o nível de satisfação do público-alvo com os serviços da CVB.	
60 – TAXA DE SUGESTÕES PARA APERFEIÇOAMENTO DO SERVIÇO DA CVB.	Ponto de Controle	Junho e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc/CGCD/CAH.
	Fonte de dados	Pesquisa de satisfação realizada após cada ação da CVB.
	Meta	**100% dos projetos melhorados para atender às necessidades do público-alvo.**
	Fórmula/Ação	Realizar 1(uma) campanha por semestre de esclarecimento das atividades da CVB junto ao público-alvo, visando a melhoria da ação implementada.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 1 - ATENDER COM EXCELÊNCIA AO NECESSITADO.	
INICIATIVA	Migração, movimentos, população e identidade.	
PROJETO/AÇÃO	Implementar a especializados em migração, refugiados e gênero, atendendo ao vulnerável necessitado em cada uma dessas áreas.	
RESPONSÁVEL	CGCD/CAH.	
FINALIDADE	Atender a esse tipo de necessitado com quadros preparados e especializados em migração, refugiados e gênero, atendendo ao vulnerável.	
61 – TAXA DE ATENDIMENTO AOS NECESSITADOS DESSAS ÁREAS.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc/CGCD/CAH/CEC.
	Fonte de dados	Pesquisa de realizada com o público-alvo e observações das ações da CVB.
	Meta	**Atender a 100% das necessidades dos vulneráveis com pessoal especializado.**
	Fórmula/Ação	Realizar campanhas quadrimestrais de esclarecimento das atividades da CVB junto ao público-alvo, visando a melhorias e incrementos nas áreas citadas, com gente capacitada.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 2 - AMPLIAR A VISIBILIDADE DA CVB JUNTO AOS SERVIÇOS PÚBLICOS E OUTRAS INSTITUIÇÕES COM AS QUAIS A CVB SE RELACIONA.	
INICIATIVA	Fortalecimento da imagem da CVB e respectivo resgate de sua reputação.	
PROJETO/AÇÃO	Criar o Programa de Esclarecimento da Atividade da CVB, que deverá restabelecer seu caráter de papel auxiliar dos poderes públicos no âmbito humanitário e, em particular, dos serviços militares de saúde.	
RESPONSÁVEL	PN/CComSoc/Coordenações/Departamentos.	
FINALIDADE	Esclarecer o público alvo quanto aos objetivos da CVB e os benefícios decorrentes para todos.	
62 – TAXA DE CAMPANHAS DE ESCLARECIMENTO.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CComSoc/CGCD/CAH.
	Fonte de dados	Destaque da CVB na Midia.
	Meta	**3 campanhas por ano.**
	Fórmula/Ação	Realizar 1(uma) campanha por quadrimestre de esclarecimento das atividades da CVB junto a seu público-alvo.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 3 - ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.	
INICIATIVA	Consolidar a UNIDADE e garantir a INTEGRIDADE da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Propor modificações ao Estatuto e Regulamento visando adequá-los aos princípios da FICV, e garantir a UNIDADE da Sociedade Nacional, buscando a efetividade dos órgãos de Governança e Gestão na condução de suas atividades, com sustentabilidade e integridade, por meio de um **Programa de Reestruturação**.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/Coordenações/Departamentos.	
FINALIDADE	Reestruturar a CVB por meio de mudança comportamental e da Cultura Pessoal e Organizacional, restabelecendo e modernizando o aporte documental da CVB.	
63 – TAXA DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA DE REESTRUTURAÇÃO.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação/Dirt Nacional.
	Fonte de dados	Programa de Reestruturação.
	Meta	**100% do Programa implementado, até o final do ano de 2024.**
	Fórmula/Ação	**Programa de Reestruturação**.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 3 - ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.	
INICIATIVA	Criar condições para o funcionamento da CVB com alto Desempenho.	
PROJETO/AÇÃO	Dotar a CVB-OC, e Filiais, de gestão de alto desempenho por meio da padronização das práticas contábeis e financeiras, de protocolos de treinamento e qualificação dos profissionais em gestão de projetos e pessoas.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/Coordenações/Departamentos.	
FINALIDADE	Implantar a gestão de alto desempenho, por meio da adoção de práticas padronizadas e capacitação adequada.	
64 – TAXA DE IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO DE ALTO DESEMPENHO.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação.
	Fonte de dados	Programa de Reestruturação.
	Meta	**100% da Gestão de Alto Desempenho implantada.**
	Fórmula/Ação	**100 x (Qtd Fil Alto Desmp / Nr total Fil)** • Qtd Fil Alto Desmp = quantidade de Filiais com Alto Desempenho *. • Nr Total Fil = número total de Filiais *. * - Inclui o OC.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 3 - ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.	
INICIATIVA	Transparência entre todos os níveis de Governança e Gestão da CVB.	
PROJETO/AÇÃO	Planejamento Estratégico adequado.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/Coodenações/Departamentos.	
FINALIDADE	Criar dispositivos para melhorar a Transparência das atividades da CVB.	
65 – TAXA DE TRANSPARÊNCIA DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Transparência.
	Fonte de dados	Programa de Reestruturação.
	Meta	**Total transparência das atividades Administrativas e Operacionais da CVB (100% das Filiais apresentando os documentos exigidos).**
	Fórmula/Ação	**Número de Filiais que divulgarem os Balanços Social e Contábil, a Prestação de Contas, os Relatórios Anuais e Balancetes.** **100 x (Qtd Fil Apres Bal / Nr total Fil)** • Qtd Fil Apres Bal = quantidade de Filiais que apresentarem os documentos acima*. • Nr total Fil = número total de Filiais*. * - Inclui o OC.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 3 - ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.	
INICIATIVA	Mudança da sede do Rio de Janeiro para Brasília para atender a previsão estatutária.	
PROJETO/AÇÃO	Transladar a estrutura do Órgão Central, do Rio de Janeiro para Brasília, buscando área e infraestrutura adequadas para atender às necessidades da CVB, mantendo o espaço do RJ como museu, controlado pelo Centro de Memória.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/Coordenações/Departamentos/Centro de Memória.	
FINALIDADE	Dotar a CVB de Instalações adequadas previstas em dispositivo estatutário.	
66 – TAXA DE EVOLUÇÃO DA TRANSFERÊNCIA DA SEDE DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação.
	Fonte de dados	Programa de reestruturação.
	Meta	A. Obter o terreno para Instalação da nova sede, até Dez 2021. B. Contratação da execução da obra da Nova Sede, concluída até Dez 2022. C. Concluir a obra da nova sede, até Dez 2024. D. Transferir a Sede, até Out 2025.
	Fórmula/Ação	• (AA) contatar a TERRACAP/DF e buscar a cessão do Terreno pretendido, até Dez 2021. • (AB) "tomar posse" do terreno cedido pela TERRACAP, até Fev 2022. • (BA) contratar a elaboração do projeto do pavilhão da Nova Sede, até Mar 2022. • (BB) contratar a execução da obra do pavilhão da Nova Sede, até Dez 2022 (pré-requisito Cessão AA e projeto BA). • (CA) iniciar a obra do pavilhão da Nova Sede, até Fev 2023. • (CB) finalizar a execução da obra do pavilhão da Nova Sede, até Dez 2024. • (DA) iniciar a transferência da Nova Sede para Brasília, até Fev 2025. • (DB) finalizar a transferência da Nova Sede para Brasília, até Out 2025.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 3 - ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.	
INICIATIVA	Implantar Matriz de Risco como instrumento de gestão para as atividades da CVB-OC e Filiais.	
PROJETO/AÇÃO	Utilizar a Matriz de risco para coibir atos lesivos ao patrimônio, corrupção e má gestão, e para as Ações Operacionais da CVB.	
RESPONSÁVEL	Comissão de Reestruturação/SG/Coordenações/Departamentos.	
FINALIDADE	Melhorar o dimensionamento dos riscos, visando assegurar a proteção e a integridade de bens e pessoas da CVB, bem como a integridade jurídica da Instituição, em consonância com o Programa de Reestruturação.	
67 – TAXA DE IMPLANTAÇÃO DA MATRIZ DE RISCO DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação.
	Fonte de dados	Programa de Reestruturação.
	Meta	**Matriz de Risco 100% implantada e sendo utilizada.**
	Fórmula	**Número de Filiais que implantaram a Matriz de Risco.** **100 x (Qtd Fil Impl Mt Ris / Nr total Fil)** • Qtd Fil Impl Mt Ris = quantidade de Filiais que implantaram a Matriz de Risco*. • Nr total Fil = número total de Filiais*. * - Inclui o OC.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

PÚBLICO ALVO (PA)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	PA 3 - ATENDER AO ACORDO COM A CCM E ÀS NECESSIDADES DO MICV E DA FICV.	
INICIATIVA	As mulheres como líderes.	
PROJETO/AÇÃO	Estimular a participação da mulher em todas as esferas de Governança e Gestão da CVB, bem como das ações como voluntários.	
RESPONSÁVEL	CComSoc/Coordenações/Departamentos.	
FINALIDADE	Ampliar a existência de mulheres em postos de Chefia da CVB.	
68 – TAXA DE MULHERES EM POSTOS DE CHEFIA DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, Agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Comissão de Reestruturação.
	Fonte de dados	Programa de Reestruturação.
	Meta	**50% de Postos de Chefia ocupados por mulheres.**
	Fórmula	**100 x (Qtd Postos Fem / Postos Chefia)** • Qtd Postos Fem = quantidade de postos de Chefia ocupados por mulheres. • Postos Chefia = quantidade de postos de Chefia existentes.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

RESULTADOS (R)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	R 1 - EXCELÊNCIA NA GESTÃO DE CRISES E DESASTRES.	
AÇÃO	Obter Excelência na Gestão de Crises e Desastres.	
RESULTADO	Gestão de Crises e desastres eficiente e eficaz.	
RESPONSÁVEL	CGCD/CMA.	
FINALIDADE	Manter uma Gestão de Crises e Desastres Eficiente e Eficaz.	
01 – TAXA DE MISSÕES DE GESTÃO DE CRISES E DESASTRES COM SUCESSO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CGCD.
	Fonte de dados	Pesquisa de satisfação realizada após cada ação da CVB.
	Meta	**100% de missões com sucesso.**
	Fórmula	**100 x ((GCD-gcd) / GCD)** • GCD = Número total de missões de Gestão de Crises e Desastres com concretização eficaz (+50% de eficácia). • gcd = Número de missões de Gestão de Crises e Desastres com concretização não eficaz (-50% de eficácia). Obs.: O número de missões de Gestão de Crises e Desastres será obtido pelo número de vezes que esta Coordenação for acionada.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

RESULTADOS (R)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	R 2 - EXCELÊNCIA NA GESTÃO DAS AÇÕES HUMANITÁRIAS.	
AÇÃO	Obter Excelência na Gestão das Ações Humanitárias.	
RESULTADO	Gestão de Ações Humanitárias Eficiente e Eficaz.	
RESPONSÁVEL	CAH/CS/CRLF/CAP	
FINALIDADE	Manter uma Gestão de Ações Humanitárias Eficiente e Eficaz.	
02 – TAXA DE MISSÕES DE GESTÃO DE AÇÕES HUMANITÁRIAS COM SUCESSO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CAH/CS/CRLF/CAP.
	Fonte de dados	Pesquisa de satisfação realizada após cada ação da CVB.
	Meta	**100% de missões com sucesso.**
	Fórmula	**100 x ((GAH-gah) / GAH)** • GAH = Número total de missões de Gestão de Ações Humanitárias com concretização eficaz (+50% de eficácia). • gah = Número de missões de Gestão de Ações Humanitárias com concretização não eficaz (-50% de eficácia). Obs.: O número de missões de Gestão de Ações Humanitárias será obtido pelo número de vezes que esta Coordenação, ou uma ou mais de suas Coordenações subordinadas, for acionada.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

RESULTADOS (R)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	R 3 - Excelência na Gestão do Voluntariado.	
AÇÃO	Obter Excelência na Gestão do Voluntariado.	
RESULTADO	Gestão do Voluntariado Eficiente e Eficaz.	
RESPONSÁVEL	CV/CJ.	
FINALIDADE	Manter uma Gestão do Voluntariado Eficiente e Eficaz.	
03 – TAXA DE MISSÕES DE GESTÃO DO VOLUNTARIADO COM SUCESSO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CV/CJ.
	Fonte de dados	Tx CV e Tx CJ.
	Meta	**100% de missões com sucesso.**
	Fórmula	**∑ Tx CV + ∑ Tx CJ** • Tx CV = Taxa de êxito das Iniciativas de responsabilidade da Coordenação de Voluntariado. • Tx CJ = Taxa de êxito das iniciativas de responsabilidade da Coordenação de Juventude.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

RESULTADOS (R)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	R 4 - Excelência na Gestão da Educação e Capacitação.	
AÇÃO	Obter Excelência na Gestão da Educação e Capacitação.	
RESULTADO	Gestão da Educação e Capacitação Eficientes e Eficazes.	
RESPONSÁVEL	CEC/CPS.	
FINALIDADE	Manter uma Gestão da Educação e Capacitação Eficientes e Eficazes.	
04 – TAXA DE MISSÕES DE GESTÃO DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO COM SUCESSO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CEC/CPS.
	Fonte de dados	Taxa da Coor Voluntaiado e Coor Juventude.
	Meta	**100% de missões com sucesso.**
	Fórmula	**∑ Tx CEC + ∑ Tx CPS** • Tx CEC = Taxa de êxito das Iniciativas de responsabilidade da Coordenação de Educação e Capacitação. • Tx CPS = Taxa de êxito das iniciativas de responsabilidade da Coordenação de Primeiros Socorros.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

RESULTADOS (R)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	R 5 - EXCELÊNCIA NA GESTÃO DOS PROCESSOS DE APOIO.	
AÇÃO	Obter Excelência na Gestão dos Processos de Apoio.	
RESULTADO	Gestão dos Processos de Apoio eficientes e eficazes.	
RESPONSÁVEL	Coor Suporte Adm/TI/ComSoc/PljEstrt/Log/RH/Patr/Cont/Fin/Compras/Contratos.	
FINALIDADE	Manter uma Gestão dos Processos de Apoio Eficiente e Eficaz.	
05 – TAXA DE MISSÕES DE PROCESSOS DE APOIO COM SUCESSO.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	Coordenações de Processos de Apoio.
	Fonte de dados	Relatório dos Coordenadores de cada Processo de Apoio.
	Meta	**100% de missões com sucesso.**
	Fórmula	**∑ Tx Sup Adm + ∑ Tx TI + ∑ Tx ComSoc +∑ Tx Log + ∑ Tx Patr +∑ Tx RH + ∑ Tx Cont + ∑ Tx Fin + ∑ Tx Compras + ∑ Tx Contratos** • Tx Sup Adm = Taxa de êxito das Iniciativas de responsabilidade da Coordenação de Suporte Administrativo. • TI = tecnologia da Informação; ComSoc = Comunicação Social; Log = Logística; Patr = Patrimônio; RH = Recursos Humanos; Cont = contabilidade; Fin = Financeiro; etc.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

RESULTADOS (R)		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	R 6 – RESTABELECIMENTO da Unidade Nacional e Integridade, COM EXCELÊNCIA OPERACIONAL E ADMINISTRATIVA.	
AÇÃO	Obter Excelência Operacional e Administrativa, restabelecendo a UNIDADE NACIONAL e a Integridade da Sociedade Nacional.	
RESULTADO	Cumprimento das Ações Legais com efetividade e unidade.	
RESPONSÁVEL	CVB	
FINALIDADE	Restabelecer a UNIDADE NACIONAL e a Integridade da Sociedade Nacional.	
06 – TAXA DE EFICIÊNCIA E EFICÁCIA ADIMINISTRATIVA E OPERACIONAL DA CVB.	Ponto de Controle	Abril, agosto e dezembro de cada ano.
	Área responsável	CVB/CPG.
	Fonte de dados	Resultados anteriores da CVB.
	Meta	**100% de Resultados 1, 2, 3, 4 e 5 atingidos.**
	Fórmula	**(R1 + R2 + R3 + R4 + R5) / 5** • R1 = Taxa obtida do Resultado R1. • R2 = Taxa obtida do Resultado R2. • R3 = Taxa obtida do Resultado R3. • R4 = Taxa obtida do Resultado R4. • R5 = Taxa obtida do Resultado R5.
	Cálculo	Data da coleta: ____/____/____. Resultado: Meta atingida? ( ) Sim ( ) Não Justificativa:

DEFINIÇÕES DE TERMOS USADOS

Companheirismo - Requisito essencial para a coesão e o entusiasmo profissional, é a capacidade de ser solidário, aceitar e respeitar as diferenças individuais.

Competência - Capacidade do integrante da SPR de executar, adequada e eficazmente, em tempo hábil, suas atividades, decorrente do profundo conhecimento sobre os assuntos inerentes às funções que desempenha.

Confiança - Crença firme de que as decisões superiores atendem aos princípios da imparcialidade, igualdade e justiça, visando sempre à consecução dos objetivos institucionais, ao fiel cumprimento da missão e ao bem da coletividade.

Dar o exemplo - A conduta individual deve despertar a admiração, o orgulho e o desejo de imitação, não só por parte dos integrantes da CVB, mas também por parte dos integrantes dos outros órgãos. Implica a consciência de elevados padrões éticos, o conhecimento e a fiel observância de regulamentos e normas que regem nossas atividades.

Devotamento - Capacidade de atuar em prol dos objetivos institucionais, mesmo com sacrifício pessoal. Vai além da dedicação, no sentido de empenho na execução das tarefas funcionais.

Estado da arte - Nível mais alto de desenvolvimento, seja de um aparelho, de uma técnica ou de uma área do conhecimento, alcançado em um tempo definido.

Estratégia - Forma traçada por uma organização para alcançar o conjunto dos seus objetivos maiores. A definição de objetivos em si não implica em uma estratégia. Os objetivos representam os fins almejados, enquanto a estratégia é o meio para alcançar esses fins. Considera-se que apenas fazer o que outros fazem, mas com maior eficácia operacional, não é propriamente ter uma estratégia. Está implícito no conceito que, para ter uma estratégia, precisamos atuar de forma diferente, com inteligência e planejamento. Implica, portanto, ter clareza dos limites para o alcance dos objetivos (como escassez de recursos, resistências de outros atores, etc.) e as formas de superação.

Fatores críticos de sucesso - São os pontos chave para o sucesso na conquista dos objetivos estratégicos e marcos de referência para toda a CVB em suas atividades cotidianas.

Gerenciamento - Trata de níveis específicos da organização, como departamentos ou divisões (marketing, produção etc.) ou projetos.

Gestão - Trata de níveis especializados tanto no que diz respeito à administração quanto ao gerenciamento, como por exemplo, em projetos, temos a gestão dos custos, gestão da qualidade, gestão dos riscos etc.

Gestão Estratégica - É um processo contínuo e integrado que visa auxiliar a Direção da CVB na condução da organização, com base em três pilares fundamentais: o planejamento estratégico, a execução da estratégia e o acompanhamento da estratégia.

Implementação Estratégica - Processo pelo qual as estratégias e políticas são postas em ação através do desenvolvimento de programas, projetos e outras iniciativas. É conduzida pelas Coordenações e outros gestores designados, com necessária supervisão. A implementação da estratégia implica decisões do dia-a-dia com a respectiva atribuição de recursos.

Iniciativa - Capacidade para agir, de forma adequada e oportuna, sem depender de ordem ou deliberação superior.

Iniciativa Estratégica - Ação ou etapa perfeitamente quantificada e alinhada com uma determinada estratégia para que os objetivos estratégicos sejam alcançados.

Integridade - Imperativo ético inegociável, significando que, além de honesto e autêntico, o servidor ou voluntário da CVB precisa demonstrar coerência de atitudes com os Fundamentos e valores de sua Instituição.

Lealdade - Capacidade de agir com correção, transparência, franqueza, respeito e consideração com superiores, pares e subordinados, abdicando de interesses pessoais, da adulação e da prática de qualquer ato que possa prejudicar a instituição.

Macroprocessos finalísticos - É o **processo** que compõe as atividades-fim da organização, ou seja, é aquele que está diretamente envolvido no atendimento às necessidades dos seus "clientes". São os processos da CVB que visam, de forma direta, a atingir o Objetivo Geral da Instituição (Minimizar o Sofrimento Humano).

Macroprocessos de Apoio – São aqueles que ajudam ou facilitam a execução dos **Processos** Finalísticos. Não oferecem valor diretamente ao "cliente" final, mas garantem o sucesso dos processos finalísticos. Isso não significa que os **processos** de apoio não sejam importantes. São os processos da CVB que visam apoiar os processos Finalísticos na consecução do Objetivo Geral da Instituição (Minimizar o Sofrimento Humano).

Missão - Estabelece o que a instituição faz hoje, para quem o faz e o seu propósito. É a razão de sua existência.

Nível de excelência - Situação caracterizada pela aplicação fiel dos Princípios Fundamentais da Cruz Vermelha Brasileira; pela manutenção do elevado grau de capacitação e profissionalismo dos seus recursos humanos; pelo emprego, nas Operações de Gestão de Crises e Desastres e Ações Humanitárias, de equipamentos tecnologicamente atualizados e de procedimentos constantemente validados.

Objetivo Estratégico - Resultado que se pretende atingir e que contribui de forma relevante para que a CVB alcance sua visão de futuro.

Órgãos de governança - têm papel institucional de elaboração das políticas, estratégias, objetivos, planos e são responsáveis pela avaliação do desempenho e visão geral da CVB.

Órgão de gestão - deverão implementar as decisões adotadas pelos órgãos de governança e supervisionar as operações cotidianas da CVB.

Órgãos de assessoramento - órgão ou grupo de pessoas que prestam auxílio, que oferecem um serviço aos órgãos de Governança e Gestão, encarregados de pesquisar e fornecer dados, informações, sobre um assunto determinado.

Órgãos de apoio - órgãos de apoio operacional, vinculado à Governança e regidos por Estatuto Social próprio.

Orgulho de integrar a CVB - Implica o entendimento de que a missão da CVB é honrosa, traduzindo-se no sentimento elevado de dignidade pessoal e na satisfação pelo desempenho de suas funções e de pertencer a um seleto grupo.

Participação - Capacidade do servidor ou voluntário da CVB de envolver-se permanentemente na vida institucional, buscando a inovação, atuando proativamente e contribuindo para o aperfeiçoamento dos processos operacionais e administrativos.

Planejamento Estratégico - Processo gerencial que estabelece um direcionamento a ser seguido pela organização, considerando a sua interação com o ambiente. Diz respeito à formulação de objetivos e à definição de programas de ação, levando em conta as condições internas e externas à instituição.

Plano de Gestão - Formulação do produto final da utilização da metodologia de planejamento estratégico. É um documento formal que consolida as informações, atividades e decisões desenvolvidas no processo, descrevendo o curso pretendido das ações.

Processo - Série de etapas ordenadas que visa a fornecer um produto ou serviço. Existem critérios de transição de uma etapa para outra. Cada uma delas produz subprodutos consumidos pela etapa posterior, até que se conclua o processo.

Projeto - Empreendimento temporário com a finalidade de criar um produto ou serviço único. Um projeto é executado por pessoas, com recursos e tempo limitados. É sempre temporário (início e fim bem definidos).

Respeito à hierarquia - É o entendimento de que a CVB está estruturada hierarquicamente e que estão estabelecidos diversos níveis funcionais, dentro dos quais os servidores e voluntários atuam e exercem diferentes graus de liderança, propiciando a imediata e efetiva execução de tarefas em resposta a ordens ou mesmo em sua ausência.

Sobriedade - Capacidade de ser discreto nas atitudes, maneiras e na linguagem escrita e falada; de manter o controle emocional em situações adversas; e agir, quando necessário, com serenidade e rigor, mas sem brutalidade.

Unidade - Unidade designa a união de componentes com uma determinada homogeneidade ou identidade. Uma unidade é uma organização composta por indivíduos que pertencem à mesma fracção de um sistema Institucional.

Valores - Conjuntos de padrões éticos que norteiam a vida cotidiana da organização e a dos seus integrantes.

Visão - Estabelece o que a instituição aspira para o futuro. Perseguir essa aspiração é o que deve manter a instituição motivada e inspirada.

Permite-se a reprodução desta publicação em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo, desde que citada a fonte e sem fins lucrativos.

Brasil, Cruz Vermelha Brasileira.
Planejamento Estratégico da Cruz Vermelha Brasileira / 2022 - 2025. Rio de Janeiro: CVB, 2021.
(Atualizado em outubro de 2021)
122p.

1. Cruz Vermelha Brasileira, Planejamento Estratégico. I Título.