

SECRETARIA DE ESTADO DA CASA MILITAR

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 a 2027

GOIÂNIA - GOIÁS

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA CASA MILITAR

GOVERNADOR DO ESTADO
Ronaldo Ramos Caiado

VICE-GOVERNADOR
Daniel Vilela

SECRETÁRIO-CHEFE DA CASAMILITAR
Luiz Carlos de Alencar

GRUPO DE TRABALHO – PLANO ESTRATÉGICO 2024 -2027



Goiânia, Janeiro de 2023

1	Apresentação.....	4
2	METODOLOGIA.....	5
3	IDENTIDADE ESTRATÉGICA	6
4	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA CASA MILITAR.....	8
5	BASE NORMATIVA	15
6	ANÁLISE DO CENÁRIO.....	17
7	MATRIZ SWOT DA CASA MILITAR	18
8	PLANO PLURIANUAL 2024 - 2027	19
9	INDICADORES E METAS DA SUPERINTENDENCIA DE SEGURANÇA MILITAR.....	20
10	5.4 MATRIZ SWOT DA SSM	20
11	INDICADORES E METAS DA SUPERINTENDÊNCIA DO SERVIÇO AÉREO	21
12	MATRIZ SWOT DO SAE.....	22
13	INDICADORES E METAS DA SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO INTEGRADA	23
14	7.1 MATRIZ SWOT DA SGI.....	23
15	INDICADORES E METAS DA SUPERINTENDÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DO PALÁCIO DAS ESMERALDAS	24
16	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	26

1 APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Estado da Casa Militar - SECAMI foi criada pela Lei Estadual nº 787 de 31 de julho de 1925, e após várias leis de Reformas Administrativas hoje após a publicação da Lei Estadual nº 20.491/2019 compete a essa Secretaria a realização da segurança pessoal do Governador, do Vice-Governador e respectivas famílias e, ainda, garantir segurança física do Palácio Governamental, das residências oficiais, do Palácio Pedro Ludovico Teixeira e do Hangar do Estado de Goiás, a administração do transporte aéreo e terrestre do Governador, do Vice-Governador, de suas famílias e das demais autoridades governamentais que fizerem uso dos serviços, e a ajudância de ordens do Governador e Vice-Governador do Estado.

A construção do Plano Estratégico da Secretaria de Estado da Casa Militar de Goiás (2024 – 2027) teve início com a elaboração do PPA 2024-2027, ainda em 2023. O alinhamento da elaboração do plano estratégico com o planejamento central do Estado é imprescindível para uma efetiva comunicação entre os mais diversos órgãos que compõem a estrutura administrativa estadual. Dessa forma, foi realizado um trabalho em conjunto entre a Casa Militar, a Escola de Governo do Estado de Goiás e a Secretaria de Estado da Economia. O produto da soma desses esforços é este Plano Estratégico, o qual foi desenvolvido com o objetivo de potencializar o desenvolvimento institucional por meio de diretrizes formuladas a partir de estudos e análises aprofundadas dos vários eixos que compõem a SECAMI.

A identidade estratégica, composta pela visão, missão e valores, é apresentada neste plano e constitui os propósitos primordiais do órgão. Esses elementos são responsáveis por fornecer a orientação profissional aos servidores, após a identificação das necessidades reais da instituição. Um dos pontos mais importantes do planejamento estratégico é a análise das forças e fraquezas que ela possui, visando otimizar as forças e mitigar ou eliminar as fraquezas, para que seja proporcionada uma estrutura mais eficiente, tornando a instituição mais forte e preparada para alcançar os propósitos estabelecidos.

Em seguida, são apresentados os objetivos estratégicos do órgão, seguidos pelo mapa estratégico, que visualiza as direções e pontos de referência desta instituição. Além disso, são expostos os indicadores, iniciativas e metas para o período de 2024 a 2027, com o propósito de mensurar o alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

O planejamento aqui apresentado possui a finalidade de contribuir para consolidar a instituição, promover um melhor direcionamento das ações, auxiliar no alcance de seus objetivos e ainda ser reconhecida positivamente pela sociedade.

2 METODOLOGIA

A proposta, que teve início no ano de 2023, foi uma forma híbrida entre teoria e prática. Em parceria com a Escola de Governo, foi acordada a execução acompanhada de cinco módulos nos quais o trabalho estaria fundamentado. Além das aulas teóricas, as quais foram igualmente imprescindíveis para a construção efetiva de um plano estratégico organizacional.

No início de janeiro, os trabalhos foram iniciados. Vários servidores foram indicados para participar do grupo de trabalho. Cada um dos cinco módulos é subdividido em um encontro (um dia inteiro de reunião) e oficinas (produção de material conforme a demanda em sala de aula, com o apoio dos servidores da Economia).

Os temas dos módulos foram:

- Filosofia do Planejamento Estratégico
- Matriz SWOT
- Objetivos Estratégicos
- Indicadores
- Alinhamento geral



Inicialmente previstos para ocorrer entre janeiro e julho de 2023, estenderam-se até agosto do mesmo ano. Em cada um dos encontros, promoveu-se a construção conjunta de documentos e informações, com o auxílio da SUCEP – Secretaria da Economia. Houve adaptações na execução do plano estratégico. Para uma melhor adesão ao Plano, foram realizadas mais de cem entrevistas e reuniões com todas as superintendências e gerências da SECAMI das mais variadas áreas da Casa Militar, promovendo uma visão institucional mais ampla. Além dessas reuniões de trabalho, foi criado um processo no SEI 202300015001194 e disponibilizado ao grupo de trabalho para alinhamento, sugestões e aprimoramento do plano.

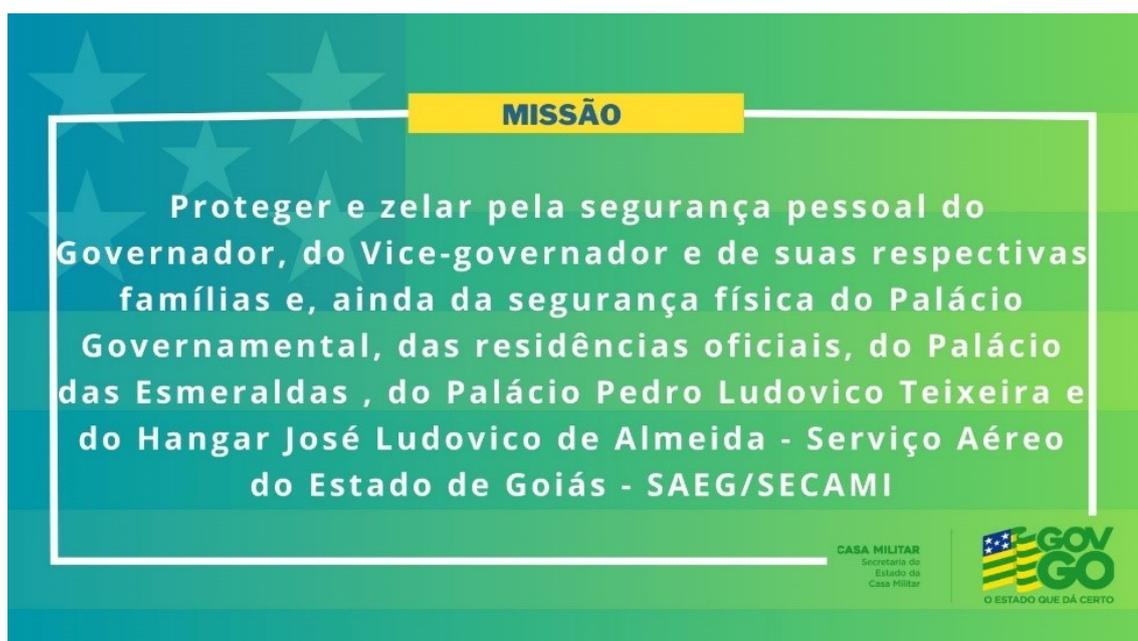
Este Plano foi concebido com o propósito de auxiliar a Secretaria de Estado da Casa Militar de Goiás a cumprir sua missão e visão institucionais e ainda alcançar resultados de excelência, indicando um caminho seguro para consolidar as práticas de gestão e responder aos anseios da sociedade. Os avanços não se encerram aqui. É preciso desdobrar o plano. Para tanto, foi necessário que todos os gestores e servidores da organização conhecessem e se comprometessem com o alcance das metas e objetivos considerados estratégicos, bem como se empenhassem na proposição, implementação e acompanhamento de ações concretas, estratégicas, táticas e operacionais. Além disso, promover a melhoria institucional é um processo contínuo que visa, sobretudo, proporcionar às autoridades um serviço de excelência.

3 IDENTIDADE ESTRATÉGICA

MISSÃO

A missão de uma instituição pode ser entendida como o propósito maior de sua existência. É a razão pela qual uma organização é criada e traduz a finalidade macro de suas atividades.

Deste modo, a Secretaria de Estado da Casa Militar do Estado de Goiás tem como missão:



MISSÃO

Proteger e zelar pela segurança pessoal do Governador, do Vice-governador e de suas respectivas famílias e, ainda da segurança física do Palácio Governamental, das residências oficiais, do Palácio das Esmeraldas, do Palácio Pedro Ludovico Teixeira e do Hangar José Ludovico de Almeida - Serviço Aéreo do Estado de Goiás - SAEG/SECAMI

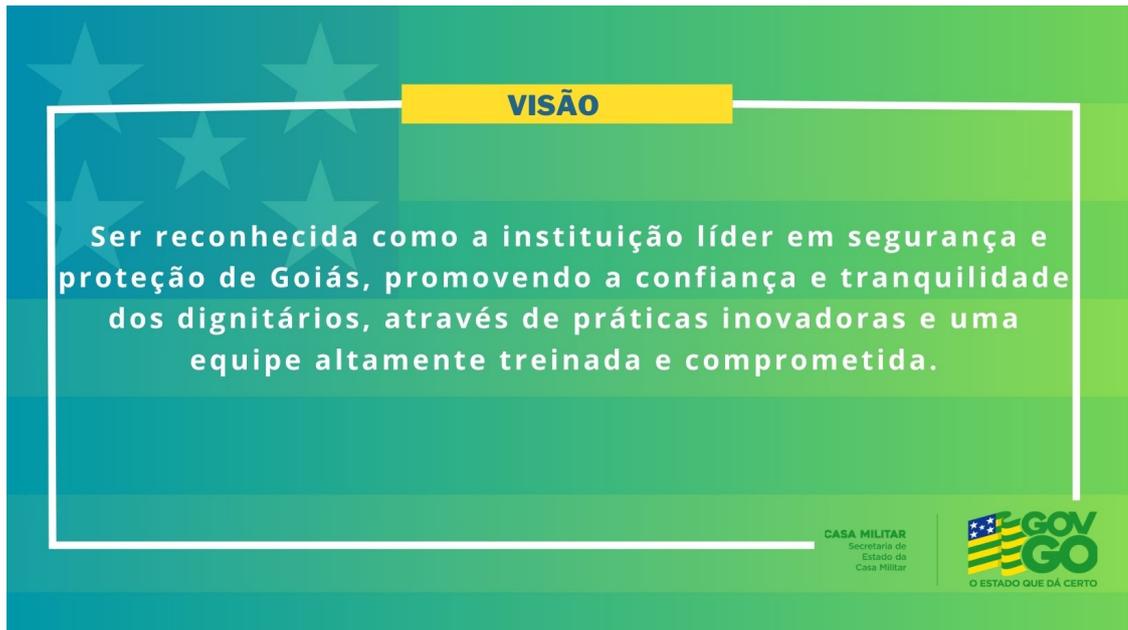
CASA MILITAR
Secretaria de
Estado da
Casa Militar

GOV
GO
O ESTADO QUE DÁ CERTO

VISÃO

A visão de futuro sintetiza a imagem prospectada de uma Organizaçãoo futuro. Assim, significa, de modo geral, um caminho a ser percorrido para se alcançar a maneira como a organização espera ser vista pela sociedade.

Assim, a SECAMI tem como visão:



VALOR

Os valores institucionais são princípios norteadores das ações realizadas por todos os integrantes da instituição. Esses valores guiam a conduta dos envolvidos em uma organização.

Desta maneira, a SECAMI tem como valor:

VALOR

Transparência, conduta ética, integridade e honestidade.
Governança e senso de responsabilidade, conformidade
(Compliance)

4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA CASA MILITAR

Os objetivos representam os resultados a serem alcançados por uma instituição num determinado período. Eles abrangem em si as ações e iniciativas necessárias para que a organização se desenvolva, seguindo um caminho premeditado.

Para mensurar os objetivos fundamentais do planejamento estratégico da Casa Militar, que são promover a segurança do Governador, Vice-Governador e suas respectivas famílias, bem como de todas as autoridades, utilizamos os seguintes indicadores:

Observa-se que a taxa de Incidentes de Segurança: Mede o número de incidentes ou situações de risco que ocorreram em relação ao total de eventos monitorados. Quanto menor a taxa, melhor. Neste caso, não houve nenhuma incidente que pusesse em risco a segurança de nossas autoridades

Para avaliação de Satisfação dos Protegidos, foi realizado pesquisas de satisfação junto ao Governador, Vice-Governador e suas famílias, assim como outras autoridades, para obter feedback sobre a segurança providenciada.

Quanto a taxa de atendimento a protocolos de segurança, o percentual de protocolos de segurança que foram atendidos com sucesso não houve nenhuma alteração.

Para evitar que houvesse qualquer alteração, avalia-se o tempo médio de resposta a emergência necessário para responder a uma emergência ou situação de segurança.

O número de treinamentos realizados com os cursos de segurança de dignitários, defesa pessoal e armamento e tiro, observa-se que a quantidade de treinamentos de segurança realizados para as equipes responsáveis pela proteção das autoridades foi necessária para o êxito da missão.

Outro indicador foi estabelecer o índice de cumprimento de medidas de segurança, o qual visa medir o percentual de medidas de segurança implementadas conforme o planejado.

Esses indicadores podem oferecer uma visão abrangente sobre o desempenho da Casa Militar na promoção da segurança das autoridades. A combinação de diferentes métricas proporciona uma avaliação mais completa e precisa.

Metas de Taxa de Incidentes de Segurança

Analisar as Causas Raízes: Identifique as causas dos problemas ou desafios que os indicadores representam. Por exemplo, se a taxa de incidentes de segurança está alta, pode ser necessário analisar se há lacunas nos procedimentos de segurança, treinamento inadequado ou outros fatores.

Identificar Ações Corretivas: Com base na análise das causas raízes, elabore ações específicas para corrigir ou mitigar esses problemas. Por exemplo, se a falta de treinamento é uma causa para incidentes de segurança, uma ação poderia ser implementar um programa de treinamento mais abrangente.

Estabelecer Responsabilidades e Prazos: Atribua responsabilidades claras para a execução das ações e estabeleça prazos realistas para cada uma delas. Certifique-se de que todas as partes envolvidas estejam cientes de suas responsabilidades.

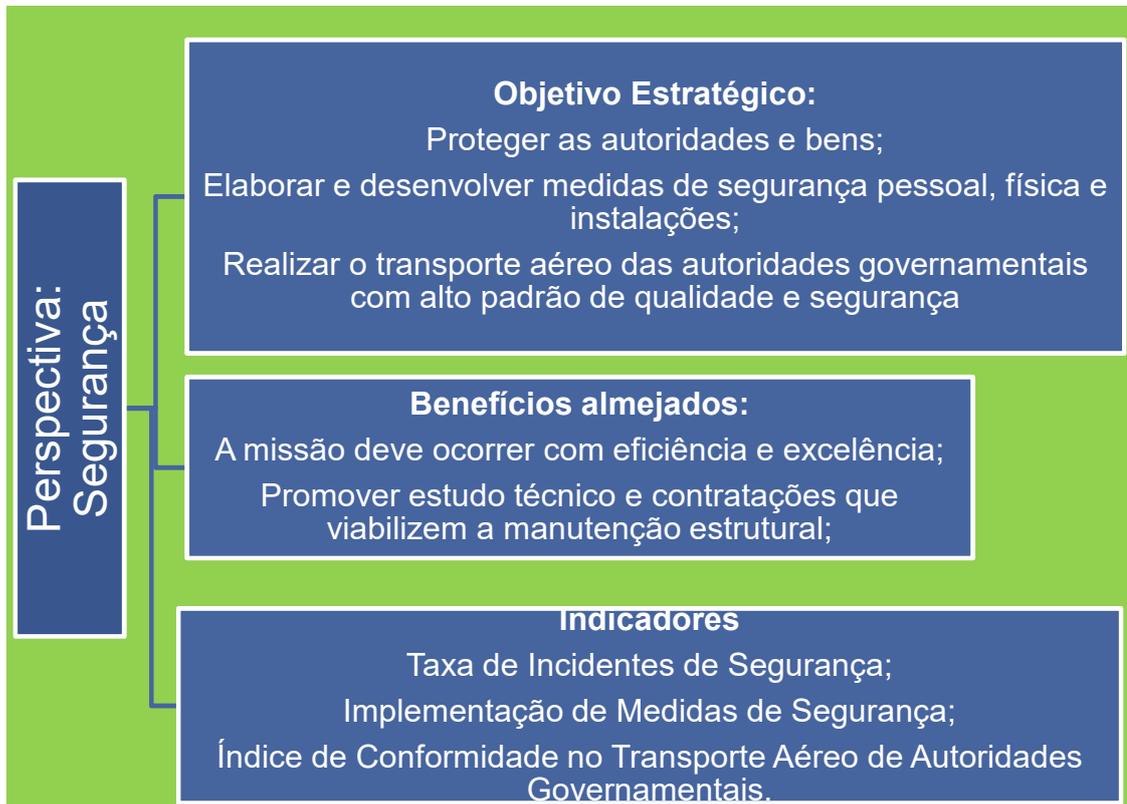
Monitorar e Avaliar o Progresso: Regularmente, acompanhe o progresso em relação às metas e aos indicadores. Se necessário, ajuste as ações e os prazos conforme a evolução da situação.

Comunicar e Envolver as Partes Interessadas: Mantenha todas as partes interessadas informadas sobre o progresso e os resultados alcançados. Isso pode incluir a equipe de segurança, autoridades, entre outros.

Revisar e Adaptar:

Periodicamente, revise e adapte as metas e ações conforme necessário. As circunstâncias podem mudar, e é importante estar preparado para ajustar a abordagem conforme a evolução da situação.

INDICADORES E METAS



Ações:

Avaliação de Riscos e Vulnerabilidades:

Realizar uma avaliação completa dos riscos e vulnerabilidades nas instalações e nos procedimentos de segurança.

Implementação de Medidas Preventivas:

Adotar medidas proativas para prevenir incidentes, como controles de acesso, sistemas de vigilância, treinamento de pessoal, entre outros.

Desenvolvimento e Atualização de Políticas de Segurança:

Estabelecer políticas de segurança claras e atualizadas, que incluam procedimentos de resposta a incidentes.

Treinamento e Capacitação da Equipe de Segurança:

Proporcionar treinamentos regulares para a equipe de segurança, incluindo simulações de situações de emergência.

Auditorias de Segurança:

Realizar auditorias periódicas para garantir a conformidade com os protocolos de segurança estabelecidos.

Investigação e Análise de Incidentes:

Realizar uma investigação detalhada de cada incidente para entender as causas e implementar medidas preventivas.

Ações:

Avaliação da Segurança nas Operações Aéreas:

Realizar avaliações regulares da segurança nas operações aéreas para identificar áreas de melhoria.

Treinamento Especializado da Equipe de Transporte:

Proporcionar treinamento específico para a equipe envolvida no transporte aéreo, incluindo protocolos de segurança.

Manutenção Adequada da Frota Aérea:

Garantir a manutenção regular e adequada das aeronaves utilizadas para o transporte das autoridades governamentais.

Implementação de Protocolos de Segurança Rígidos:

Estabelecer protocolos e procedimentos de segurança rígidos para todas as operações de transporte aéreo.

Monitoramento em Tempo Real das Operações:

Implementar sistemas de monitoramento em tempo real para acompanhar as operações aéreas e identificar qualquer desvio dos protocolos de segurança.

Avaliação de Riscos em Rotas e Destinos:

Avaliar os riscos associados a rotas e destinos específicos para garantir a segurança das autoridades durante o transporte.

Metas:

Reduzir a Taxa de Incidentes em 70%:

Estabelecer uma meta específica de redução percentual na taxa de incidentes em relação ao ano anterior.

Atender a 70% dos Padrões de Segurança Estabelecidos:

Definir uma meta para cumprir um percentual específico dos padrões de segurança estabelecidos.

Aumentar o Nível de Conformidade com as Políticas de Segurança:

Estabelecer uma meta para aumentar o percentual de conformidade com as políticas de segurança.

Manter a Taxa de Incidentes Abaixo de 70 por Mês/Ano:

Definir um limite máximo aceitável para a taxa de incidentes e estabelecer a meta de mantê-la abaixo desse limite.

Aumentar a Classificação de Segurança em Avaliações Externas:

Estabelecer uma meta para obter uma classificação mais alta em avaliações externas de segurança.

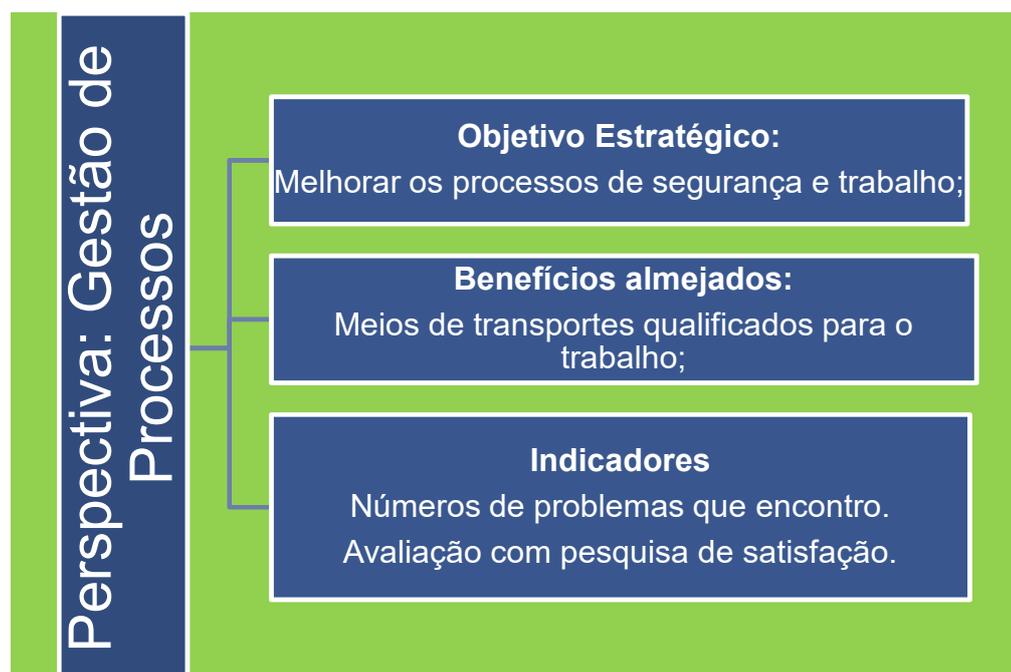
Reduzir o Tempo Médio de Resposta a Incidentes em 70%:

Definir uma meta para reduzir o tempo médio de resposta a incidentes em um percentual específico.

Aumentar o Número de Treinamentos de Segurança Realizados:

Estabelecer uma meta para aumentar o número de treinamentos de segurança realizados ao longo do ano.

INDICADORES E METAS



Metas:

Aumentar o Índice de Satisfação:

Meta específica de aumento percentual no índice de satisfação em relação ao período anterior.

Manter uma Avaliação Média Acima de 70%, que representa um nível de satisfação aceitável e buscar manter ou superar esse valor.

Ações:

Realizar Pesquisas de Satisfação Regulares:

Implementar pesquisas de satisfação padronizadas para obter feedback direto das autoridades e suas famílias.

Analisar e Responder ao Feedback:

Analisar os resultados das pesquisas de satisfação e identificar áreas de melhoria. Implementar ações corretivas com base no feedback recebido.

Promover Comunicação Transparente:

Estabelecer canais de comunicação abertos e transparentes para que as autoridades possam expressar suas preocupações e sugestões de forma contínua.

Realizar Avaliações de Desempenho da Equipe de Segurança:

Avaliar o desempenho da equipe de segurança com base na satisfação das autoridades. Identificar e corrigir quaisquer problemas ou áreas de melhoria.

Implementar Programas de Treinamento e Desenvolvimento:

Oferecer treinamentos específicos para a equipe de segurança visando melhorar a qualidade do serviço prestado.

Garantir Disponibilidade e Prontidão da Equipe de Segurança:

Estabelecer procedimentos que assegurem a disponibilidade imediata da equipe de segurança em situações de emergência.

Monitorar Indicadores de Satisfação Continuamente:

Manter um acompanhamento constante dos indicadores de satisfação para identificar tendências ao longo do tempo e tomar ações proativas.

Promover a Cultura de Excelência em Serviço:

Incentivar e reconhecer práticas e comportamentos que demonstram um alto padrão de serviço e cuidado com a segurança das autoridades.

INDICADORES E METAS

Perspectiva: Pessoas

Objetivo Estratégico:

Assegurar que a casa militar tenha servidores capacitados, com qualidades de vida, salubridade, sob os aspectos físicos e psicológicos do servidor, proporcionando-lhe melhor qualidade de vida laboral.

Perfil

Benefícios almejados:

Capacitar e valorizar o servidor, enriquecendo o conhecimento profissional e pessoal, de modo a melhorar os resultados da instituição.

Indicadores:

Média de quanto as pessoas atendem com qualificação profissional;

Ações:

Desenvolvimento de Programas de Capacitação:

Criar programas de capacitação e treinamento para desenvolver habilidades profissionais nas áreas de interesse.

Parcerias com Instituições de Ensino e Treinamento:

Estabelecer parcerias com instituições de ensino e treinamento profissional para oferecer cursos e workshops de alta qualidade.

Avaliação de Necessidades de Treinamento:

Realizar levantamentos periódicos para identificar as necessidades de treinamento e desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Aprimoramento de Instrutores e Facilitadores:

Investir na formação e atualização dos instrutores e facilitadores para garantir a entrega de treinamentos de alta qualidade.

Implementação de Plataformas de E-learning:

Oferecer cursos online e recursos digitais para facilitar o acesso à qualificação profissional de forma flexível.

Acompanhamento pós-treinamento:

Realizar avaliações pós-treinamento para medir a eficácia dos programas e identificar áreas de melhoria.

Metas:

Aumentar a Taxa de Participação em Treinamentos:

Meta específica de aumento percentual na participação em programas de qualificação profissional em relação ao ano anterior.

Melhorar a Avaliação de Qualificação Profissional:

Estabelecer uma meta para alcançar uma avaliação média específica da qualidade dos treinamentos oferecidos.

Aumentar a Taxa de Conclusão de Cursos:

Definir uma meta para aumentar a porcentagem de participantes que concluem com sucesso os programas de capacitação.

Reduzir o Índice de Rotatividade de Funcionários Qualificados:

Estabelecer uma meta para reduzir a taxa de rotatividade entre os funcionários que possuem qualificação profissional.

Elevar a Classificação de Qualificação Profissional em Avaliações de Desempenho:

Estabelecer uma meta para melhorar a classificação de qualificação profissional nos processos de avaliação de desempenho dos colaboradores.

Aumentar o Número de Certificações Obtidas:

Definir uma meta para aumentar o número de certificações ou credenciais profissionais obtidas pelos colaboradores.

Expandir o Alcance dos Programas de Qualificação:

Estabelecer uma meta para aumentar o número de pessoas atendidas por meio dos programas de qualificação profissional.

5 BASE NORMATIVA

Os principais instrumentos legais que estão em vigor e que influenciam as atividades da Secretaria de Estado da Casa Militar estão abaixo elencados:

- ✓ Regulamento da Casa Militar;
- ✓ Constituição Federal de 1988 – artigos 70 e 74;
- ✓ Constituição Estadual – artigos 25 e 29;
- ✓ Lei Estadual nº 17.257, de 26 de janeiro de 2011 e suas alterações – artigo 7º,

inciso I, alínea e: cria a Controladoria-Geral do Estado;

- ✓ Lei Estadual nº 18.025, de 22 de maio de 2013 - Dispõe sobre o acesso a informações e a aplicação da Lei federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, no âmbito do Estado de Goiás, institui o serviço de informação ao cidadão e dá outras providências.
- ✓ Lei Estadual nº 18.441, de 08 de abril de 2014: Institui o Quadro Permanente de Pessoal da Controladoria-Geral do Estado e dá outras providências.
- ✓ Decreto nº 7.396, de 07 de julho de 2011: aprova o Regulamento da Controladoria-Geral do Estado;
- ✓ Decreto nº 7.904, de 11 de junho de 2013: Regulamenta a Lei n. 18.025, de 22 de maio de 2013;
- ✓ Decreto nº 9.270, de 18 de julho de 2018: Dispõe sobre as Ouvidorias no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências.

6 Decreto nº 9.406, de 18 de fevereiro de 2019: institui o Programa de *Compliance* Público no Poder Executivo e dá outras providências; **NÁLISE DO CENÁRIO**

Segundo o Manual Escolar (GSI, 2017) pontua que uma autoridade, no exercício de suas funções, constituir-se-á sempre num **elemento visado**. Pessoas ou grupos poderão tornar-se insatisfeitos com suas decisões, procedimentos ou atividades. Tal situação poderá ocorrer no próprio país ou no exterior, a partir de conflitos de interesse nacional ou internacional. As ações adversas contra uma autoridade (atentados e ameaças) têm sido frequentes na atual conjuntura mundial. Por esta razão, torna-se vital o estabelecimento de medidas de segurança que preservem sua integridade.

De acordo com Cavalcante (2005), no Brasil, há muito vem sendo comum a ocorrência de atentados de cunho político, como os assassinatos e desmoralizações, assim como as ações de sequestro, particularmente contra artistas e empresários. Onde quer que existam detentores de poder, é fato que também deverão existir elementos qualificados para atuar em sua proteção. A TV nos mostra inúmeros políticos e celebridades que, temendo pela sua própria integridade ou de seus familiares, requisitam ou contratam seus agentes de segurança na pressuposição, nem sempre muito abalizada, que estarão realmente protegidos.

Neste contexto, entende-se como Proteção de Dignitários um sistema de segurança organizado no entorno de uma pessoa específica ou no seu respectivo espaço físico. Assim, essa proteção ou segurança, permite ter o controle do que ocorre no entorno da mesma, a fim de evitar a execução de um ataque ou dano contra o indivíduo segurado, bem como qualquer outro ente público ou privado ameaçado. O referido sistema permite neutralizar possíveis ações contrárias ao segurado ou diminuir seus efeitos (DSPG, 2017).

Logo, a Proteção de Autoridades é uma atividade que envolve elevado grau de risco, além de grandes consequências negativas caso um perpetrador consiga ser bem sucedido em uma ação hostil contra o elemento protegido. Assim, verifica-se que a prática da atividade de Segurança de Autoridades deve ser desenvolvida por profissionais comprometidos e bem preparados para o exercício da mesma (CAVALCANTE, 2015)

Neste mister, e acompanhando uma tendência mundial, as principais agências de Segurança de Dignitários (dentro e fora do Brasil) têm buscado quadros de agentes experientes e capacitados, os quais são selecionados dentre os mais bem conceituados policiais militares e bombeiros militares que passam por um rigoroso treinamento

Todavia a Casa Militar de Goiás tem como missão principal assegurar a segurança do Governador, Vice-governador e suas respectivas famílias, bem como o pleno funcionamento de toda estrutura física e das instalações do Palácio Pedro Ludovico Teixeira, onde se encontra as principais secretarias de governo do Estado.

7 MATRIZ SWOT DA CASA MILITAR

A Análise SWOT é uma ferramenta utilizada para fazer análise ambiental, sendo a base da gestão e do planejamento estratégico numa instituição. Pode ser utilizada para qualquer tipo de análise de cenário, sendo um sistema simples destinado a posicionar ou verificar a posição estratégica da unidade analisada no ambiente em questão.

Sinteticamente, são analisadas as seguintes características:

FORÇAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Histórico e importância cultural ❖ Autoridades comprometidas ❖ Equipe de segurança interna bem treinada ❖ Experiência em segurança ❖ Recursos financeiro adequados
FRAQUEZAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falhas de infraestrutura como portas, janelas, cercas ou paredes antigas e vulneráveis; ❖ Insuficiência do sistema de controle de acesso.

- ❖ Insuficiência de treinamento e conscientização.

OPORTUNIDADES

Externo

- ❖ Tecnologias avançadas de segurança: As inovações tecnológicas oferecem oportunidades para melhorar a segurança física.
- ❖ Parcerias com especialistas em segurança
- ❖ Investir em sistemas de comunicação eficientes e resilientes;
- ❖ Integração de sistemas de segurança
- ❖ Melhoria da conscientização e treinamento
- ❖ Monitoramento e análise de inteligência de segurança

AMEAÇAS

Externo

- ❖ Intrusão e acesso não autorizado
- ❖ Ataques terroristas
- ❖ Ameaças internas a segurança, bem como atos de sabotagem, roubo, espionagem ou vingança.
- ❖ Roubos e furtos dos palácios pode conter artefatos, obras de arte ou objetos de valor histórico.
- ❖ Manifestações e distúrbios civis dependendo do contexto político e social, o palácio pode se tornar um ponto focal para manifestações, protestos ou distúrbios civis.
- ❖ Atos de violência pessoal
- ❖ Ataques cibernéticos

9 SUPERINTENDENCIA DE SEGURANÇA MILITAR



10 5.4 MATRIZ SWOT DA SSM

FORÇAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ - Efetivo treinado e capacitado para a atuação na segurança de autoridades; ❖ - Protocolos rígidos de atuação; ❖ - Controle efetivo de acesso às instalações; ❖ - Boa gestão de recurso materiais e humanos; ❖ - Profissionalismo e especialização técnica pertinente.
FRAQUEZAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falhas de infraestrutura desatualizada, como portas, janelas, cercas ou paredes antiga;

OPORTUNIDADES

Externo

- ❖ - Implementação de um sistema de monitoramento por vídeo inteligente;
- ❖ :Utilização de sistema tecnológicos avançadas, como análise de vídeo, reconhecimento facial;
- ❖ Detecção de comportamento suspeito e monitoramento eficiente;
- ❖ Identificação automática de atividades suspeitas;
- ❖ Sistema de alarmes de última geração.

AMEAÇAS

Externo

- ❖ Intrusão e acesso não autorizado;
- ❖ Tentativa de invasão e ataques terroristas;
- ❖ Informações distorcidas e incompletas.

11 SUPERINTENDÊNCIA DO SERVIÇO AÉREO



12 MATRIZ SWOT DO SAE

FORÇAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Experiência do corpo técnico: o quadro de pilotos do SAEG ❖ Frota de aeronaves versátil ❖ Controle de acesso: o acesso às instalações físicas do SAEG ❖ Segurança de voo capacitados ❖ - Profissionalismo e especialização técnica pertinente, atualização constante.
FRAQUEZAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Quadro de pilotos efetivos. ❖ Falta de equipamento para realizar voos simulados ❖ Deficiência das barreiras físicas artificiais de segurança
OPORTUNIDADES	
Externo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ - Implementação de um sistema de monitoramento por vídeo inteligente; ❖ Cooperação com outros órgãos: a integração e cooperação com outros órgãos da administração pública, em âmbito estadual e federal. ❖ Acesso a novas tecnologias: as inovações ❖ Expansão/readequação da frota de aeronaves
AMEAÇAS	
Externo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Atos de interferência ilícita ❖ Segurança aeroportuária fora da base: em alguns aeroportos fora de Goiânia não há estrutura adequada de vigilância das aeronaves ❖ Isolamento inadequado da pista de pouso e áreas de manobra de aeronaves fora da base ❖ Contratações inadequadas: a contratação de pilotos não qualificados pode representar risco para a segurança das operações

13 SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO INTEGRADA



14 7.1 MATRIZ SWOT DA SGI

FORÇAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Efetivo com expertise e habilidades específicas para lidar com os desafios e demandas da Secretaria;
FRAQUEZAS	
Interno	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Não realizar o planejamento e gestão de recursos: É necessário realizar um planejamento adequado para identificar e quantificar os recursos necessários, como equipamentos, suprimentos, infraestrutura e serviços. A gestão desses recursos deve ser feita de forma eficiente, considerando as restrições orçamentárias e financeiras do Estado.
OPORTUNIDADES	
Externo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Avanços tecnológicos ❖ Treinamento e capacitação para o quadro de pessoal administrativo; ❖ Controle do efetivo especializado para todas as áreas da secretaria ❖ Controle orçamentário e planejamento das despesas ❖ Fiscalização e controle para elaboração do PPA

AMEAÇAS

Externo

- ❖ Mudanças políticas e governamentais: mudanças nas políticas e diretrizes governamentais podem impactar as atividades e o funcionamento da Secretaria.
- ❖ Mudanças na estrutura organizacional ou no ambiente regulatório podem exigir ajustes e preferências que podem ser desafiadores.

15 SUPERINTENDÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DO PALÁCIO DAS ESMERALDAS

O Palácio das Esmeraldas, é a residência oficial do Governador, sede do Governo de Goiás, também funciona como residência oficial do chefe do Executivo. Suas dependências guardam a privacidade dos familiares dos governadores goianos desde a sua inauguração. A missão da superintendência do palácio das esmeraldas é mantê-lo em perfeito funcionamento.



Perspectiva: Geral

Objetivo Estratégico:

Coordenar e supervisionar as atividades relativas à administração das instalações do Palácio das Esmeraldas;

Benefícios almejados:

Promover assistência integral ao Governador do Estado de Goiás e à família

Indicadores

Medir a eficiência na realização de manutenções para garantir o bom estado das instalações.

Perspectiva: Gestão e Pessoas

Objetivo Estratégico:

Coordenar, supervisionar e orientar as atividades dos servidores e dos prestadores de serviços terceirizados

Benefícios almejados:

Celeridade das atividades e otimização do tempo de trabalho do servidor.

Indicadores:

Capacitação dos servidores

16 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Dados Gerais:

Secretário-Chefe da Casa Militar
Coronel Luiz Carlos de Alencar QOPM
Telefone: (62) 3524-2020
Email: casamilitargo@gmail.com
SEI: 15097

Procuradoria Setorial
Dr. Jader Miranda de Almeida
Telefone: (62) 3524-2020 / 3216-9753
E-mail: jader.almeida@pge.go.gov.br
SEI: 18427

Superintendência de Administração Palácio das Esmeraldas
Tenente Coronel QOPM QuérenHapuque de Leles
Telefone: (62) 3201-9751
Email: sup.esmeraldas@palacio.go.gov.br
SEI: 12474

Superintendência de Administração do Palácio Pedro Ludovico Teixeira
Capitão Ibraim Marçal Assunção Júnior
Telefone: (62) 3201-5009
Email: sapplt@casamilitar.go.gov.br
SEI: 12473

Superintendência de Segurança Militar
Tenente Coronel QOPM Rodrigo Hebert Corrêa
Telefone: (62) 3201-9765
Email: ssm.@casamilitar.go.gov.br
SEI: 05426

Superintendência de Serviço Aéreo
Tenente Coronel QOPM Alessandro Regys Reis de Carvalho
Telefone: 62 3201-6990
E-mail: saeg@casamilitar.go.gov.br

Superintendência de Gestão Integrada
Tenente Coronel QOPM Ronaldo Dutra Baia
Telefone: (62) 3216-9753
Email: ronaldo-dbai@casamilitar.go.gov.br
Email: sgj@casamilitar.go.gov.br

Comunicação Setorial
Fábio Alves Augusto da Rocha

Telefone: (62) 3201-5905

Email: fabio.arocha@goias.gov.br

CNPJ: 37.261.757/0001/49

Classificação: Órgão da Administração Direta.

Endereço / Sede: Palácio Pedro Ludovico Teixeira, Rua 82, 9º Andar, nº 400, Setor Sul - 74.015-908 - Goiânia - GO.

Contato: (62) 35242020

Email: casamilitargo@gmail.com // secretaria@casamilitar.go.gov.br

Site:

www.casamilitar.go.gov.br

