



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO



Plano Diretor Estratégico do Conselho Regional de Medicina do Estado de Mato Grosso 2022-2024

Cuiabá, maio de 2022.

Equipe Responsável Pela Elaboração do Plano Diretor Estratégico:

Diretoria do CRM MT 2022-2023

Presidente:

Dra. Lúcia Helena Barboza Sampaio

Vice-Presidente:

Dra. Hildenete Monteiro Fortes

1ª Secretária:

Dra. Iracema Maria de Queiroz

2ª Secretária:

Dra. Débora Andréa Castiglioni Alves

1º Tesoureiro:

Dr. Adriano Jorge Mattoso Rodovalho

2º Tesoureiro:

Dr. José Procópio da Silva Filho

Corregedora:

Dra. Débora Teresa da Silva Ormond

Corregedora Adjunta:

Dra. Noemy Sônia Ueno

Coordenadores e Redatores

Dra. Débora Andréa Castiglioni Alves

Pedro Igor Rosa Barros

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	5
2.1. Finalidades	5
2.2. Estrutura Organizacional.....	6
2.3. Cadeia de Valor	6
3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE MATO GROSSO.	7
3.1. Missão	7
3.2. Visão.....	8
3.3. Valores	8
4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES E METAS.	8
5. PROJETOS ESTRATÉGICOS.....	9
ANEXO I – Tabela de Objetivos Estratégicos, Indicadores e Metas.	11
ANEXO II – Projetos Estratégicos da Instituição.....	26

1. INTRODUÇÃO

O plano diretor estratégico do Conselho Regional de Medicina do Estado de Mato Grosso será elaborado de acordo com a Instrução Normativa Nº 24, de 18 de Março de 2020.

Tal Instrução Normativa, em seu artigo 3º, preconiza como elementos mínimos essenciais ao Planejamento Estratégico Institucional, os seguintes itens:

- a) Cadeia de Valor da Instituição;
- b) Identidade Estratégica da Instituição (missão, visão de futuro, valores e mapa estratégico);
- c) Objetivos Estratégicos e respectivas Metas;
- d) Indicadores, com seus atributos: Fórmula de cálculo, periodicidade de medição, linha de base e metas, e;
- e) Projetos estratégicos a serem desenvolvidos, com seus atributos: principais entregas, com prazos e unidade responsável.

Tal planejamento é um processo que utiliza métodos e técnicas para, dentro de um contexto, definir objetivos, metas, ações a serem priorizadas e empreendidas com a finalidade de entregar resultados de forma mais eficiente, efetiva e eficaz.

O envolvimento do quadro funcional é de extrema importância para garantir a boa implementação do ciclo de gestão estratégica, tendo por fim garantir o aprimoramento das práticas de gestão, induzir mudanças na cultura e clima organizacionais, reduzir custos e garantir maiores resultados para os clientes finais – a sociedade.

Nesse sentido, o Conselho Regional de Medicina do Estado de Mato Grosso tem por finalidade a supervisão da ética profissional médica, bem como julgar e disciplinar a classe médica cabendo-lhe zelar e trabalhar, por todos os meios ao seu alcance, pelo perfeito desempenho ético da medicina, pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exerçam legalmente na área do Estado de Mato Grosso.

A necessidade de transparência, melhoria dos fluxos internos, modernização do funcionamento, economicidade, resolutividade, excelência e aperfeiçoamento, com entrega de resultados de forma eficiente, racional e de rápida em suas diversas frentes de atuação, beneficiando a funcionalidade desta autarquia, os médicos e a população, foi elaborado o Plano Diretor Estratégico desta Instituição, a ser executado nos exercícios de 2022 a 2023.

2. AMBIENTE ORGANIZACIONAL

2.1. Finalidades

Criados pelo Decreto-Lei 7.955 de 1945, os conselhos foram implantados de fato a partir de 1958, após a lei 3.268 assinada pelo então presidente Juscelino Kubitschek.

A resolução CRM-MT 05/2018 aprova o Regimento Interno do Conselho Regional de Medicina do Estado de Mato Grosso e elenca como finalidade do órgão, em seu artigo 2º, as seguintes funções: a supervisão da ética profissional médica, bem como julgar e disciplinar a classe médica cabendo-lhe zelar e trabalhar, por todos os meios ao seu alcance, pelo perfeito desempenho ético da medicina, pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exerçam legalmente na área do Estado de Mato Grosso.

O Plano Diretor Estratégico é uma poderosa ferramenta para auxiliar a governança na execução de ações e tomadas de decisões.

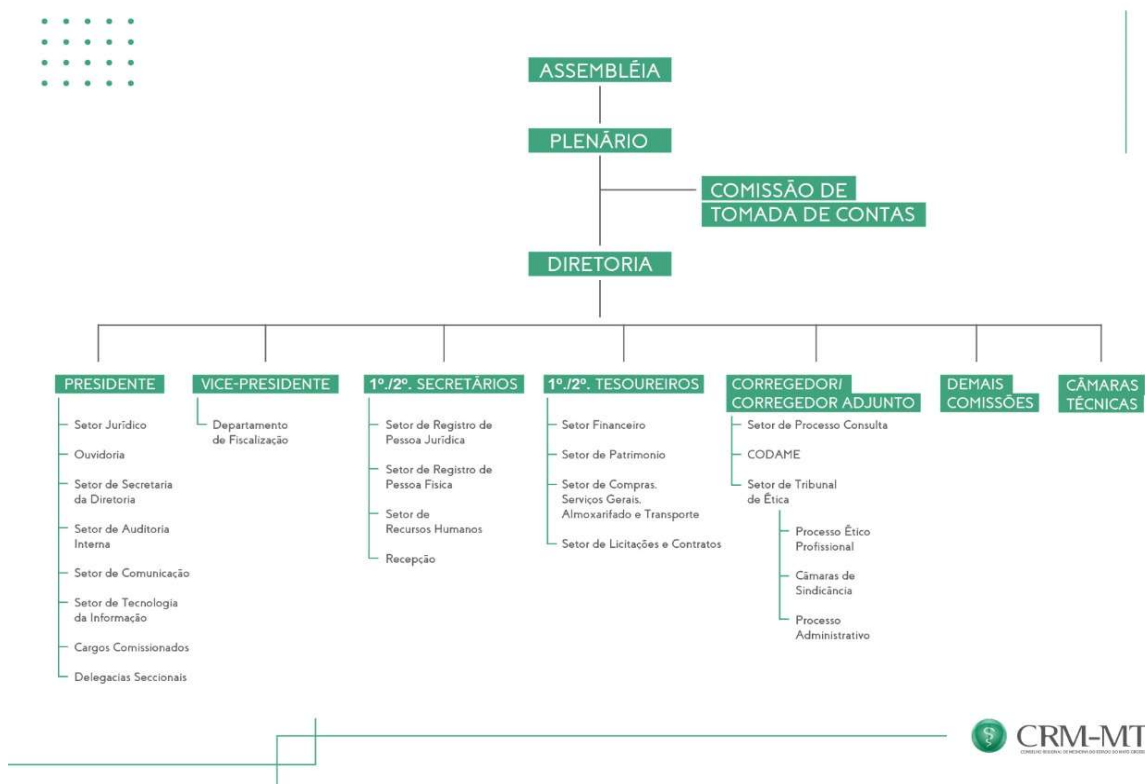
Foram e continuam sendo realizadas reuniões de Governança, com a participação da Diretoria, Conselheiros, funcionários e colaboradores, objetivando levantar as informações da situação atual (identificar as falhas), determinar os objetivos desejados (horizonte futuro) e a elaboração de um conjunto de tarefas a serem desenvolvidas para alcançar as metas e objetivos desejados, auxiliando as tomadas de decisões e otimizando os resultados (boas práticas), alinhados com a Visão, Missão e Valores do CRM MT.

Seguindo este planejamento, foi realizado um diagnóstico da situação atual, elaborado o Mapa Estratégico, estabelecido a Cadeia de Valor, definidos as Categorias de Processos e as suas divisões, traçado o Objetivo Estratégico de cada segmento, identificado dentro destes segmentos os seu Macroprocessos e Processos Relacionados.

As próximas etapas constituem a elaboração e definição de Projetos, Metas, Indicadores, Responsáveis pela Execução e definir o Controle da Execução.

2.2. Estrutura Organizacional

Figura 1 – Organograma



Fonte: Autor

2.3. Cadeia de Valor

A cadeia de valor pode ser vista como uma maneira sistemática de examinar as atividades que uma empresa desempenha e como elas se relacionam. A análise da cadeia de valor busca entender a empresa como um grande processo de atividades inter-relacionadas que buscam adicionar valor específico para determinado público-alvo. Ela identifica as atividades, as funções e os processos de trabalho da organização que precisam ser executados no projeto, na produção, na entrega e no apoio de certo produto ou serviço.

A cadeia de valor foi utilizada para representar os processos da organização, divididos em processos de resultados institucionais, internos finalísticos, internos de apoio e, de infraestrutura e aprendizagem suporte:

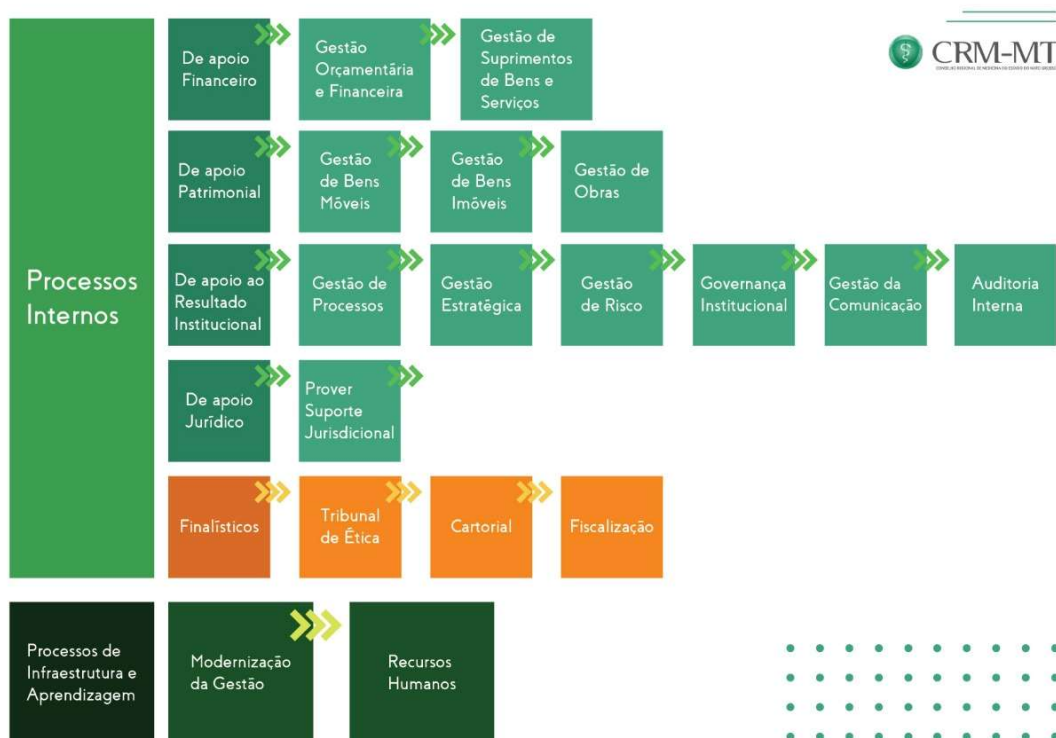
- a) Processos Internos Finalísticos:** São por meio destes que a entidade entrega valor aos clientes, pertencem a cadeia de valor finalística e suas atividades são executadas pelos departamentos de fiscalização, tribunal de ética e cartorial.

b) Processos Internos de Apoio: Não há entrega ao cliente, mas há controle, medição e avaliação dos demais processos da instituição.

c) Processos de Infraestrutura e Aprendizagem: Há criação de estruturas físicas, digitais e de aprendizagem que possibilitam a melhoria de todos os processos listados anteriormente.

Para facilitar a exposição dos processos que agregam valor à entidade, optou-se por utilizar a cadeia de valor exposta a seguir na Figura 2:

Figura 2 - Cadeia de Valor CRM-MT



Fonte: Autor

3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE MATO GROSSO.

3.1. Missão

A missão representa a razão de ser da organização, possibilitando que as principais diretrizes institucionais venham a ser seguidas e abraçadas por todos. Ao satisfazer as necessidades e as expectativas dos diversos atores institucionais – e fazê-lo de forma compatível com a missão –, a organização cria uma arquitetura estratégica eficiente e eficaz, entregando os resultados esperados pelas partes envolvidas.

Para desenvolver a missão, devem ser respondidas as seguintes perguntas:

- a) Para quem a instituição existe?
- b) O que a instituição faz?
- c) Para quem a instituição faz?

Por meio desses questionários, chegou-se a missão do CRM-MT:

“Zelar pela Ética Médica; educar e trabalhar visando o máximo desempenho ético dos profissionais da medicina; disciplinar a atuação e a conduta profissional, sempre em benefício da sociedade.”

3.2. Visão

A visão representa o estado futuro da instituição, onde ela deseja chegar, o que quer alcançar. Diferentemente da missão, a visão da empresa pode ser limitada no tempo, ou seja, pode vir a mudar com o passar do tempo.

Para desenvolver a Visão, sugere-se que sejam respondidas as seguintes perguntas:

- a) O que a Instituição quer se tornar?
- b) Onde quer chegar?
- c) Em que direção deve-se direcionar os esforços das partes envolvidas?

Por meio desses questionários, chegou-se à visão do CRM-MT:

“Ser respeitado como órgão de excelência em suas atribuições legais, pela sociedade e pelos médicos.”

3.3. Valores

Uma vez definida a Missão e a Visão, é necessário definir valores dos quais a empresa não pode abrir mão. Tais valores serão dogmas duradouros e basilares da organização, com relevância intrínseca para o público interno. É preciso identificar, explicitar e divulgar os valores fundamentais da organização, as crenças que norteiam o seu cotidiano.

Nesse sentido, os valores que balizam o trabalho do Conselho no que concerne o atingimento dos objetivos e metas são:

- a) **Ética**
- b) **Credibilidade**
- c) **Modernidade**
- d) **Eficiência**
- e) **Responsabilidade socioambiental**

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES E METAS.

Os objetivos estratégicos têm a finalidade de legitimar as pretensões do CRM-MT junto às partes interessadas, motivar os colaboradores, reduzir

incertezas nas tomadas de decisão e definir os resultados desejados no longo prazo. Tais objetivos irão compor o mapa estratégico do PEI CRMMT, que está disposto abaixo:

Figura 3 – Mapa Estratégico



Fonte: Autor

Para facilitar a apresentação dos indicadores, descrição, metas e responsáveis, estes estarão dispostos no Anexo I.

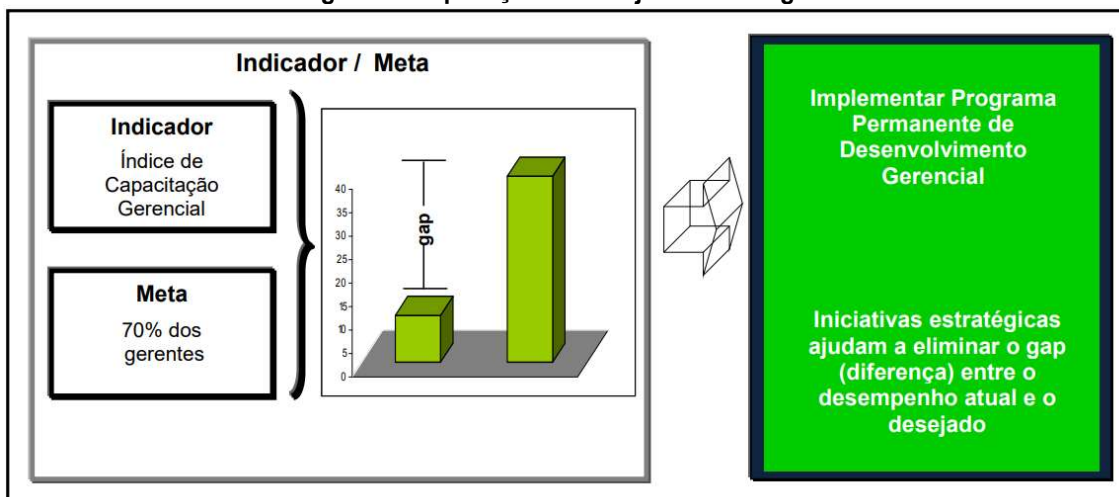
5. PROJETOS ESTRATÉGICOS

Os projetos estratégicos são um conjunto estruturado de ações voltadas ao atingimento dos objetivos estratégicos, podendo ou não resultar no dispêndio de recursos e devendo ser acompanhado pelos responsáveis.

Por meio dos projetos estratégicos, a instituição construirá novas competências que serão essenciais para seu futuro – disposto no capítulo 4.2.

Abaixo, a Figura 4 exemplifica a importância dos projetos estratégicos:

Figura 4 - Explicação dos Projetos Estratégicos



Fonte: Tribunal de Contas do Estado do Paraná – Planejamento Estratégico

Enquanto o Planejamento Estratégico Institucional representa a “carta de navegação” para a organização delinear o seu futuro, os projetos estratégicos visam assegurar a execução das rotas previamente traçadas. De igual modo, envolvem recursos humanos, materiais e financeiros alocados com o fim de se obter algum tipo de retorno ou resultado mensurável.

Além disso, é válido ressaltar que os projetos/iniciativas estratégicas podem sofrer alterações em razão das atividades da governança institucional.

Os projetos selecionados foram avaliados de acordo com critérios de alinhamento estratégico, disponibilidade orçamentária e contribuição para o alcance dos indicadores.

Para facilitar a apresentação dos projetos estratégicos da instituição, estes estarão dispostos no Anexo II.

ANEXO I – Tabela de Objetivos Estratégicos, Indicadores e Metas.

OE1 – COMBATER PRÁTICAS ILEGAIS E ANTIÉTICAS NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE01_IND01	Tempo Médio Total de Tramitação (TTT) de Sindicâncias e Processos Éticos Profissionais	Visa identificar o tempo total entre o recebimento e a decisão final nos processos	Somatório do Tempo Total em dias dos Processos Julgados / Número de Processos Julgados	Dias	Semestral	Diminuir	Tribunal de Ética
OE01_IND02	Prescrição Processual	Medir a quantidade de prescrições	Quantidade de Prescrições	Numérico	Semestral	0	Tribunal de Ética
OE01_IND03	Retrabalho em Processos	Reduzir o número de processos retirados de pauta por retrabalho - retorno a sindicância ou diligência	(Processos retirados de pauta / Processos Pautados) x 100	Percentual (%)	Semestral	5%	Tribunal de Ética
OE01_IND04	Tempo Médio Total de Tramitação (TTT) do Processo e Resposta Consulta	Visa identificar o tempo total médio entre o recebimento e o parecer/resposta no processo consulta	Somatório do Tempo Total em dias do Parecer ou Resposta Consulta / Número total de Parecer ou Resposta Consulta encerrados.	Dias	Semestral	Diminuir	Processo Consulta



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO

OE01_IND05	Número de Cópias de processos éticos e sindicâncias entregues via unidade flash-usb ou através de link em nuvem fornecida pelo CRM-MT	Substituir o meio de disponibilização da cópia dos processos éticos para as partes	(Número de cópias entregues via link ou unidade flash-usb / Número Total de Cópias entregues) x 100	Percentual (%)	Trimestral	Superior a 20%	Tribunal de Ética
-------------------	---	--	---	----------------	------------	----------------	-------------------

OE2 - SEGURANÇA E EFICIÊNCIA NO REGISTRO DE PROFISSIONAIS E DE SUAS ESPECIALIDADES

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE02_IND01	Cadastro Atualizado na Pessoa Física	Manter o cadastro dos médicos atualizado nos sistemas do conselho	$(\text{Número de Atualizações} / \text{Número Total}) \times 100$	Percentual (%)	Semestral	Superior a 5%	Departamento Cartorial Pessoa Física
OE02_IND02	Cadastro Atualizado na Pessoa Jurídica	Manter o cadastro dos prestadores atualizado nos sistemas do conselho	$(\text{Número de Atualizações} / \text{Número Total}) \times 100$	Percentual (%)	Semestral	Superior a 5%	Departamento Cartorial Pessoa Jurídica
OE02_IND03	Prazo de Entrega do RQE	Diminuir o Prazo de Entrega do RQE	Prazo em dias para entregar RQE	Numérico	Trimestral	Diminuir	Departamento Cartorial Pessoa Física
OE02_IND04	Utilização da Plataforma Digital do Setor de Pessoa Jurídica	Medir a Utilização dos Serviços Digitais disponibilizados para Classe Médica	$(\text{Protocolos de serviços pela plataforma digital} / \text{Protocolos de serviços totais}) \times 100$	Percentual (%)	Trimestral	80%	Departamento Cartorial Pessoa Jurídica
OE02_IND05	Utilização da Plataforma Digital do Setor de Pessoa Física	Medir a Utilização dos Serviços Digitais disponibilizados para Classe Médica	$(\text{Protocolos de serviços pela plataforma digital} / \text{Total de Protocolos de Serviços}) \times 100$	Percentual (%)	Trimestral	50%	Departamento Cartorial Pessoa Física

OE02_IND06	Satisfação do Cliente.	Visa medir a satisfação do cliente.	(Número de avaliações positivas / Número total de avaliações)	Percentual (%)	Semestral	70%	Departamento Cartorial Pessoa Física e Pessoa Jurídica
OE02_IND07	Prazo de confecção da carteira profissional	Visa medir o tempo médio de confecção das carteiras profissionais	(Tempo de confecção de todas as carteiras entregues / Número de carteiras entregues)	Dias	Trimestral	45	Departamento Cartorial Pessoa Física
OE02_IND08	Prazo de finalização dos protocolos de atendimento do setor cartorial de pessoa jurídica	Visa medir o tempo médio de finalização dos protocolos de atendimento do setor cartorial de pessoa jurídica	(Somatória do Tempo de finalização dos protocolos / Total de Protocolos Finalizados)	Dias	Trimestral	90	Departamento Cartorial Pessoa Jurídica
OE02_IND09	Prazo de finalização dos protocolos de atendimento do setor cartorial de pessoa física	Visa medir o tempo médio de finalização dos protocolos de atendimento do setor cartorial de pessoa física	(Somatória do Tempo de finalização dos protocolos / Total de Protocolos Finalizados)	Dias	Trimestral	90	Departamento Cartorial Pessoa Física



OE3 – FORTALECER A INSTITUIÇÃO COMO ÓRGÃO FISCALIZADOR

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE03_IND01	Proatividade da Fiscalização	Tem a finalidade de alcançar a proatividade nas fiscalizações, trazendo maior eficácia, eficiência e efetividade ao setor	$(\text{N}^{\circ} \text{ de fiscalizações realizadas por demanda da coordenação} / \text{N}^{\circ} \text{ total de fiscalizações}) \times 100$	Percentual (%)	Semestral	60%	Departamento de Fiscalização
OE03_IND02	Assertividade da Programação	Uma programação assertiva garante fiscalizações realizadas a tempo e com menor dispêndio de recursos públicos	$(\text{N}^{\circ} \text{ de fiscalizações programadas executadas} / \text{N}^{\circ} \text{ total de fiscalizações programadas}) \times 100$	Percentual (%)	Semestral	60%	Departamento de Fiscalização
OE03_IND03	Número de Fiscalizações	Indicador que visa definir numericamente a demanda de fiscalizações a serem realizadas por médicos fiscais	Nº de fiscalizações Realizadas	Numérico	Semestral	360	Departamento de Fiscalização



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO

OE03_IND04	Inscrição/Atualização cadastral de PJs após notificação	Indicador que visa medir a quantidade de PJs inscritas/atualizadas no conselho após notificação	(Nº total de PJs notificadas inscritas ou atualizadas no Conselho / Nº total de PJs notificadas) x 100	Percentual (%)	Anual	60%	Departamento de Fiscalização e Departamento Cartorial de Pessoa Jurídica
OE03_IND05	Tempo Médio Total de Produção dos Relatórios de Fiscalização	Indicador que visa medir o tempo médio total entre a fiscalização e a entrega do relatório	(Somatória do Tempo entre as entregas de relatórios / Número Total de Entregas de relatórios)	Dias	Trimestral	40	Departamento de Fiscalização
OE03_IND06	Acompanhar o Planejamento anual do setor de fiscalização	Visa medir a adesão ao Planejamento Anual encaminhado ao CFM	% das Metas Atingidas	Percentual (%)	Anual	80%	Departamento de Fiscalização



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO

OE04 – VALORIZAR O EXERCÍCIO PROFISSIONAL MÉDICO

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE04_IND01	Divulgação do valor da Profissão	Realizar ações específicas de divulgação	Número de ações/campanhas específicas de divulgação da profissão	Numérico	Anual	10	Departamento de Comunicação

OE05 – APROXIMAR E FORTALECER A RELAÇÃO COM A CLASSE MÉDICA

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE05_IND01	Presença institucional	Realizar parcerias com instituições de ensino, pesquisa e tecnologia	Número de parcerias institucionais realizadas	Numérico	Anual	5	Departamento de Comunicação
OE05_IND02	Palestra educativa	Realizar palestras e eventos técnicos nas instituições de ensino	Número de palestras realizadas	Numérico	Anual	10	Departamento de Comunicação
OE05_IND03	Reformas e adequações na sede	Efetuar reformas e adequações na sede visando o atendimento presencial mais harmonioso e eficiente	Número de reformas e adequações realizadas	Numérico	Anual	2	Departamento de Licitações e Contratos.
OE05_IND04	Presença nas redes sociais	Ampliar a presença e participação nas redes sociais	Acréscimo do número de seguidores nas redes sociais.	Percentual (%)	Anual	25	Departamento de Comunicação

OE6 - GARANTIR A SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE06_IND01	Foco na Missão	Medir a quantidade de recursos dispendidos em atividades fins do conselho	(Despesa Empenhada em departamento Finalístico / Despesa Empenhada Total) x 100	Percentual (%)	Anual	35%	Departamento Financeiro
OE06_IND02	Acerto no Planejamento Orçamentário	Medir a precisão do Planejamento Orçamentário do Conselho	Número de alterações orçamentárias no decorrer do Exercício Financeiro	Numérico	Anual	4	Departamento Financeiro
OE06_IND03	Exequibilidade Orçamentária	Acompanhar a execução financeira dos projetos traçados no P.E.I	(Nº de projetos com execução financeira não nula / Número total de projetos que demandam execução financeira) x 100	Percentual (%)	Anual	50%	Departamento Financeiro
OE06_IND04	Pagamento de Despesas fixas no Prazo	Medir a efetividade no pagamento de despesas fixas	Despesas Fixas pagas após vencimento	Numérico	Mensal	0	Departamento Financeiro

OE06_IND05	Superávit Financeiro	Acompanhar o desempenho financeiro	(Receita arrecadada / Despesa Empenhada) x 100	Percentual (%)	Anual	Sempre maior que 100%	Departamento Financeiro
OE06_IND06	Redução da Inadimplência	Visa reduzir a inadimplência, trazendo maior segurança orçamentária	Inadimplência Pessoa Física e Pessoa Jurídica	Percentual (%)	Anual	Reduzir 20% se comparado ao ano anterior	Departamento Financeiro
OE06_IND07	Programação de Gastos	Avaliar a assertividade da programação de despesas com aquisição de bens e serviços	(Nº de aquisições de bens e serviços sem previsão no Planejamento Anual de Contratações / Nº Total de Aquisições) x 100	Percentual (%)	Semestral	Menor que 20%	Departamento de Licitações e Contratos e Departamento de Compras
OE06_IND08	Tempo Total de Tramitação (TTT)	Medir o tempo total dos processos licitatórios da instituição	Tempo em dias entre a demanda pelo bem/serviço e a contratação	Dias	Semestral	100	Departamento de Licitações e Contratos
OE06_IND09	Qualidade do Processo Licitatório	Visa diminuir o número de recursos vencidos pelo licitante	(Recursos vencidos pela parte / Recursos Totais) x 100	Percentual (%)	Semestral	20%	Departamento de Licitações e Contratos
OE06_IND10	Economicidade nas Contratações	Medir a diferença entre o valor encontrado via pesquisa de preços e o valor final da licitação	((Valor da pesquisa de preço / Valor final da licitação) - 1) x 100	Percentual (%)	Semestral	15%	Departamento de Licitações e Contratos

OE7 – DIMINUIR AS FALHAS NOS PROCESSOS INTERNOS DE TRABALHO

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE07_IND01	Elaboração de Fluxogramas e POPs dos Setores	Mapear e elaborar fluxogramas necessários para o setor e elaborar POPs para atividades críticas	(POPs e Fluxogramas elaborados / POPs e Fluxogramas totais) x 100	Percentual (%)	Anual	100%	Todos Departamentos
OE07_IND02	Incentivo a Produtividade	Criar ferramentas que monitorem e incentivem a produtividade	Número de ferramentas aplicadas	Numérico	Semestral	1	Departamento de Recursos Humanos
OE07_IND03	Monitoramento do Planejamento Estratégico Institucional	Visa acompanhar a adesão dos setores aos indicadores	(Indicadores sendo efetivamente acompanhado pelos setores / Indicadores dos setores) x 100	Percentual (%)	Semestral	100	Administração
OE07_IND04	Revisão do Planejamento Estratégico Institucional	Revisar o Planejamento Estratégico propondo melhorias e corrigindo distorções	Número de revisões realizadas	Numérico	Semestral	1	Administração



OE07_IND05	Assertividade do Planejamento Anual de Auditoria Interna	Visa medir o atingimento das atividades previstas no Plano Anual de Auditoria Interna	(Número de Atividades Realizadas / Número de Atividades Previstas) x 100	Percentual (%)	Anual	90%	Departamento de Auditoria Interna
OE07_IND06	Demandas da Governança atendidas a tempo pelo setor de auditoria interna	Número de demandas da governança atendidas em tempo	(Número de demandas atendidas em tempo hábil / Número total de demandas)	Percentual (%)	Anual	100%	Departamento de Auditoria Interna
OE07_IND07	Reclamações Registradas na ouvidoria	Medir o número de reclamações registradas na ouvidoria e as ações executadas a partir dessas reclamações	(Número de ações propostas / Número de reclamações) x 100	Percentual (%)	Semestral	50%	Ouvidoria
OE07_IND08	Demandas da Governança atendidas a tempo pelo setor jurídico	Número de demandas da governança atendidas em tempo	(Número de demandas atendidas em tempo hábil / Número total de demandas)	Percentual (%)	Anual	80%	Departamento Jurídico

OE8 – ADMINISTRAÇÃO MODERNA E DESCOMPLICADA

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE08_IND01	Adesão ao sistema eletrônico de tramitação documental	Visa medir a adesão dos departamentos ao novo sistema de tramitação documental	(Departamentos utilizando sistema eletrônico de tramitação documental / Departamentos totais) x 100	Percentual (%)	Anual	100%	Departamento de TI
OE08_IND02	Adequação da Infraestrutura Física do departamento de TI	Medir a execução dos projetos de infraestrutura física do departamento dispostos no PDTI	(Projetos executados / Projetos Planejados) x 100	Percentual (%)	Anual	60%	Departamento de TI e Departamento de Licitações e Contratos
OE08_IND03	Disponibilidade dos Serviços de TI aos clientes	Garantir o acesso dos clientes aos serviços de T.I internos e disponibilizados pelo CFM	(Quantidade de Serviços de T.I internos e disponibilizados pelo CFM ao CRM-MT em utilização / Quantidade total de serviços de T.I disponibilizados pelo CFM ao CRM-MT) x 100	Percentual (%)	Anual	80%	Departamento de TI
OE08_IND04	Protocolos Sem Movimentação	Reduzir a quantidade de protocolos parados há mais de 60 dias	Quantidade de Protocolos parados há mais de 60 dias	Percentual (%)	Trimestral	Reduzir 10%	Todos Departamentos

OE9 – APRIMORAR OS RECURSOS HUMANOS

INDICADOR NÚMERO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	FORMA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE	METAS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL
OE09_IND01	Capacitação Contínua	Elaborar Planejamento Anual de Capacitação e Medir a aderência	(Treinamentos realizados / Treinamentos Planejados) x 100	Percentual (%)	Anual	80%	Departamento de Recursos Humanos
OE09_IND02	Planos de Aprimoramento para funcionários com Avaliação de Desempenho abaixo do esperado	Traçar Planos de Atuação para aprimorar a Avaliação de Desempenho	(Planos Traçados / Avaliações de Desempenho com Feedback negativo)	Percentual (%)	Semestral	100%	Departamento de Recursos Humanos
OE09_IND03	Nível de satisfação interna na pesquisa de clima organizacional	Avaliar o nível de satisfação dos funcionários	Nível de satisfação acima de 70%	Percentual (%)	Anual	Acima de 70%	Departamento de Recursos Humanos
OE09_IND04	Ações resultantes da pesquisa de clima organizacional	Medir a implementação das ações resultantes da pesquisa de clima organizacional	(Ações realizadas / Planos de Ação elaborados) x 100	Percentual (%)	Anual	50%	Departamento de Recursos Humanos

OE09_IND05	Planejamento Estratégico Institucional Participativo	Implementar Programa de Gestão Participativa Anual	Número de Programas de Gestão Participativa desenvolvidos	Numérico	Anual	1	Departamento de Recursos Humanos
OE09_IND06	Ações Trabalhistas	Visa medir e diminuir o número de ações trabalhistas	Número de ações trabalhistas abertas	Numérico	Anual	0	Departamento de Recursos Humanos
OE09_IND07	Ambiente de Trabalho	Proporcionar ambiente seguro e confortável para os servidores, garantindo as condições adequadas de trabalho	Cumprimento das demandas do relatório de adequação do ambiente de trabalho	Percentual (%)	Anual	100%	Departamento de Recursos Humanos

ANEXO II – Projetos Estratégicos da Instituição

NOME DO PROJETO	OBJETIVO DO PROJETO	PRINCIPAIS ENTREGAS	UNIDADE RESPONSÁVEL	INDICADOR REFERÊNCIA	PRAZO
Julgamento Eficiente	Implementar o Processo Ético Profissional Eletrônico, contratar estagiários de pós graduação formados em direito para exercer a função de relatoristas.	Redução das prescrições, Diminuição do Tempo Total de Tramitação.	Tribunal de Ética.	OE1_IND01 OE1_IND02 OE1_IND05	Dez/2022
Mapeamento das Atividades do Tribunal de Ética	Elaborar fluxograma das atividades do setor para identificar as tarefas críticas e tratá-las.	Redução das prescrições, Diminuição do Tempo Total de Tramitação.	Auditoria Interna.	OE1_IND01 OE1_IND02 OE1_IND03	Ago/2022
Eficiência Processual no Tribunal de Ética	Identificar as causas de retrabalho nos processos e tratá-las.	Redução do Retrabalho nos Processos.	Tribunal de Ética.	OE1_IND04	Out/2022
Novo Ambiente	Realizar a reforma no espaço de atendimento aos médicos.	Espaço reformado visando garantir a segurança da infraestrutura física e aumentar as avaliações positivas na prestação de atendimento.	Secretaria Pessoa Física.	OE2_IND06	Dez/2022

NOME DO PROJETO	OBJETIVO DO PROJETO	PRINCIPAIS ENTREGAS	UNIDADE RESPONSÁVEL	INDICADOR REFERÊNCIA	PRAZO
Base de Cadastro Médico atualizada	Aprimorar a atualização cadastral por meio de parcerias estratégicas com a Junta Comercial e Receita Federal.	Base de dados mais atualizada e robusta, garantindo maior segurança aos processos que dela necessitem.	Secretaria Pessoa Física. Secretaria Pessoa Jurídica.	OE2_IND01 OE2_IND02	Jul/2022
Divulgação dos Serviços Digitais do Departamento Cartorial	Utilizar as mídias sociais e disparos de SMS para divulgação dos serviços possíveis de serem realizados em plataforma digital.	Maior utilização das plataformas digitais disponibilizadas pelos departamentos de registro para a classe médica.	Secretaria Pessoa Física. Secretaria Pessoa Jurídica.	OE2_IND04 OE2_IND05	Ago/2022
Reforma do Departamento de Fiscalização	Unificar as salas visando garantir um ambiente de trabalho espaçoso e adequado devido ao aumento do número de funcionários do departamento.	Unificação das salas atualmente separadas.	Departamento de Fiscalização.	OE5_IND03	Jun/2022
Adequar as rotas para realização de fiscalizações em locais distantes	Contratar empresa de viagens para otimizar as fiscalizações em locais longínquos no território estadual.	Segurança dos Fiscais, Agilidade nas Fiscalizações, eficiência para a Instituição.	Departamento de Fiscalização.	OE3_IND01 OE3_IND02 OE3_IND03 OE3_IND04	Jun/2022

NOME DO PROJETO	OBJETIVO DO PROJETO	PRINCIPAIS ENTREGAS	UNIDADE RESPONSÁVEL	INDICADOR REFERÊNCIA	PRAZO
Sustentabilidade econômica e financeira	Aprimorar a Inscrição em dívida ativa utilizando o novo sistema disponibilizado pelo Conselho Federal.	Superávit Financeiro, Aumento de Investimentos, Segurança Orçamentária.	Departamento Financeiro. Departamento Jurídico.	OE6_IND06 OE6_IND02	Mar/2022
Redução da Inadimplência	Trazer mais formas de pagamento visando facilitar a quitação dos débitos pelo contribuinte.	Redução da Inadimplência. Novas Formas de Pagamento.	Departamento Financeiro.	OE6_IND06 OE6_IND02	Set/2022
Agilidade nas contratações	Reformular a comissão de licitação e criar plano de capacitação específico para os membros da comissão.	Diminuição do Tempo Médio de Licitação. Maior eficiência no uso dos recursos públicos.	Departamento de Licitações. Departamento de Compras.	OE6_IND08 OE6_IND09 OE6_IND10	Abr/2022
Aperfeiçoar a Gestão de Contratos	Descentralizar a gestão de contratos para o maior número de colaboradores possíveis, facilitando o controle e mitigando riscos relacionados.	Diminuição dos riscos relacionados aos contratos.	Departamento de Licitações e contratos.	OE6_IND08	Abr/2022
Controle Contratual	Realizar a capacitação do corpo de colaboradores envolvidos em gestão de contratos.	Diminuição dos riscos relacionados aos contratos.	Departamento de Licitações e contratos.	OE6_IND08	Jul/2022



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO

Preservação da infraestrutura física da instituição	Realizar a contratação de empresas especializadas em manutenção preventiva elétrica, hidráulica, lógica e dos sistemas de refrigeração.	Diminuição de contratação imediata e corretiva para problemas de infraestrutura possíveis de serem tratados preventivamente.	Departamento de Compras. Departamento de Licitações e Contratos.	OE5_IND03	Out/2022
--	---	--	---	-----------	----------

NOME DO PROJETO	OBJETIVO DO PROJETO	PRINCIPAIS ENTREGAS	UNIDADE RESPONSÁVEL	INDICADOR REFERÊNCIA	PRAZO
Capacitação dos colaboradores	Capacitar os colaboradores visando atingir as metas dos departamentos	Planejamento Anual de Capacitação. Identificação de pontos fortes e fracos na capacitação dos colaboradores.	Departamento de Recursos Humanos.	OE9_IND01	Jun/2022
Instituir a Pesquisa de Clima Organizacional	Elaborar e realizar a pesquisa de clima organizacional com ao menos 90% do corpo de colaboradores.	Saber os pontos fortes e fracos e traçar planos de ação para corrigir ou aprimorar.	Departamento de Recursos Humanos.	OE9_IND03 OE9_IND07	Dez/2022
Gestão a Vista	Instituir instrumentos de exposição da gestão por resultados em todos os departamentos.	Transparência na Gestão Estratégica.	Departamento de Recursos Humanos.	OE9_IND05	Dez/2022
Reuniões de Governança	Instituir reuniões mensais entre o corpo de colaboradores e a governança visando apresentar os resultados referentes aos indicadores dos setores.	Avaliação, Direcionamento e Monitoramento das metas pela alta administração.	Gerência.	OE7_IND05	Fev/2022
Motivação em foco	Estruturar ações visando motivar os colaboradores da instituição.	Clube de benefícios para o Servidor; Campanha de Doação de sangue, roupas, alimentos; Prêmio Inovação para o colaborador que trazer ideia inovadora; homenagem ao servidor por tempo de dedicação no cargo, dentre outras.	Departamento de Recursos Humanos.	OE7_IND02	Set/2022



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO

Modernizar o departamento de Recursos Humanos	Realizar a criação de cargo de nível superior para o departamento de Recursos Humanos com posterior contratação de funcionário.	Modernização do departamento de recursos humanos visando atingir as metas estabelecidas.	Departamento de Recursos Humanos.	OE09_IND01 OE09_IND02 OE09_IND03 OE09_IND04 OE09_IND05 OE09_IND06 OE09_IND07	Dez/2022
--	---	--	-----------------------------------	--	----------



CRM-MT
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO MATO GROSSO

NOME DO PROJETO	OBJETIVO DO PROJETO	PRINCIPAIS ENTREGAS	UNIDADE RESPONSÁVEL	INDICADOR REFERÊNCIA	PRAZO
Atualização do sistema de Protocolos	Garantir o melhor controle dos protocolos gerados na instituição, podendo controlar prazos, disponibilizar acesso à classe médica da situação de seu respectivo protocolo, dentre outras funções.	Novo sistema de protocolos.	Departamento de TI.	OE8_IND04 OE2_IND08 OE2_IND09	Jul/2022

NOME DO PROJETO	OBJETIVO DO PROJETO	PRINCIPAIS ENTREGAS	UNIDADE RESPONSÁVEL	INDICADOR REFERÊNCIA	PRAZO
Informatização dos sistemas de gestão dos departamentos	Automatizar os sistemas visando à obtenção dos dados referentes aos indicadores dos departamentos de maneira automática.	Sistemas automatizados de gestão.	Departamento de TI.	OE08_IND03	Dez/2022
Reforma da sala de Tecnologia da Informação	Garantir a adequação da infraestrutura física do departamento de tecnologia da informação, mitigando riscos e impactos de eventos externos tais como infiltração, incêndio, acessos indevidos, dentre outros.	Reforma da sala do departamento de TI. Segurança de TI.	Departamento de TI.	OE08_IND02	Dez/2022
Reforma da sede e Secretária Pessoa Física	Adequar o espaço físico para melhor recebimento e atendimento a classe médica.	Reforma da Recepção. Reforma da Sala de Secretaria Pessoa Física.	Departamento de Licitações e Contratos.	OE05_IND03	Dez/2022
Reforma do Estacionamento	Readequar o estacionamento do conselho visando garantir proteção solar para os veículos dos colaboradores.	Aparato de sombreamento para os veículos estacionados.	Departamento de Licitações e Contratos.	OE05_IND03	Set/2022
Publicidade em foco	Efetuar a contratação de empresa de publicidade.	Planejamento do departamento. Impulsioneamento de postagens em redes sociais. Monitoramento de índices das postagens. Maior alcance a classe médica. Elaboração de artes específicas para divulgação dos resultados.	Departamento de Licitações e Contratos. Departamento de Comunicação.	OE05_IND01 OE05_IND02 OE05_IND04 OE04_IND01	Jul/2022



Foco no Resultado	Estruturar rotina de apresentação dos resultados dos departamentos trimestralmente.	Disponibilização dos Resultados à sociedade por meio das mídias sociais.	Departamento de Comunicação. Departamento de TI.	OE05_IND04	Jul/2022
Acesso aos cursos	Gravar e Disponibilizar os cursos pelo canal do YouTube.	Cursos mais acessíveis a classe médica.	Departamento de Comunicação	OE05_IND04	Ago/2022
Campanhas de Publicidade	Adquirir uniformes especiais para datas comemorativas específicas tais como dia do médico. Realizar campanhas de divulgação em cidades de grande porte no estado por meio de rádios, outdoors e outros meios de comunicação.	Maior proximidade com a classe médica. Maior presença institucional.	Departamento de Comunicação	OE04_IND01 OE05_IND01	Set/2022