

tos, qualifica o gasto público, reduz tempo, gera conhecimento e aumenta a capacidade da organização de agregar valor à sociedade. O pensamento sistêmico pressupõe, ainda, a valorização das redes formais com cidadãos-usuários, interessados e parceiros, bem como das redes que emergem informalmente, entre as pessoas que as integram e, destas, com pessoas de outras organizações e entidades.

II- **Aprendizado organizacional:** O aprendizado organizacional na gestão significa gerenciar buscando, continuamente, novos patamares de conhecimento e transformando tais conhecimentos em bens individuais e, principalmente, organizacionais. Entender que a preservação e o compartilhamento do conhecimento que a organização tem de si própria, de sua gestão e de seus processos é fator imprescindível para o aumento de seu desempenho.

III- **Cultura da inovação:** Ter cultura de inovação é gerenciar promovendo um ambiente favorável à criatividade; isso requer atitudes provocativas, no sentido de estimular as pessoas a buscarem, espontaneamente, novas formas de enfrentar problemas e fazer diferente.

IV- **Liderança e constância de propósitos:** Ter liderança e constância de propósitos significa gerenciar motivando e inspirando as pessoas, de forma a obter delas o máximo de cooperação e o mínimo de oposição. Isso pressupõe: a) atuação de forma transparente, compartilhando desafios e resultados com todas as pessoas; b) participação pessoal e ativa da alta administração; c) constância na busca pela consecução dos objetivos estabelecidos, mesmo que isso implique algum tipo de mudança; e d) prestação de contas sobre o que acontece no dia a dia da organização.

V- **Processos e informações:** O critério de processos e informações significa gerenciar por processos — conjunto de centros práticos de ação cujo propósito é cumprir a finalidade do órgão/entidade — e estabelecer o processo decisório e de controle alicerçado em informações. Dessa forma, a gestão terá condições de racionalizar sua atuação e dar o máximo de qualidade ao seu processo decisório.

VI- **Visão de futuro:** Ter visão de futuro na gestão é gerenciar com direcionalidade estratégica. O processo decisório do órgão/entidade deve ter por fator de referência o estado futuro desejado pela organização e expresso em sua estratégia. É fundamental, para o êxito da estratégia, que a visão de futuro, desdobrada em objetivos estratégicos, oriente a gestão da rotina e determine os momentos de mudança na gestão dos processos.

VII- **Geração de valor:** A geração de valor na gestão significa gerenciar de forma a alcançar resultados consistentes, assegurando o aumento de valor tangível e intangível, com sustentabilidade, para todas as partes interessadas.

VIII- **Comprometimento com as pessoas:** O comprometimento com as pessoas na gestão significa gerenciar de forma a estabelecer relações com as pessoas, criando condições de melhoria da qualidade nas relações de trabalho, com o objetivo de que se realizem humana e profissionalmente. Essa atitude gerencial pressupõe: a) dar autonomia para atingir metas e alcançar resultados; b) criar oportunidades de aprendizado e de desenvolvimento de competências; e c) reconhecer o bom desempenho.

IX- **Foco no cidadão e na sociedade:** Ter foco no cidadão e na sociedade é gerenciar com vistas ao atendimento regular e contínuo das necessidades dos cidadãos e da sociedade, na condição de sujeitos de direitos, beneficiários dos serviços públicos e destinatários da ação decorrente do poder de Estado exercido pelos órgãos e entidades públicos.

X- **Desenvolvimento de parcerias:** O desenvolvimento de parcerias na gestão significa gerenciar valendo-se da realização de atividades conjuntas com outras organizações com objetivos comuns, de forma a buscar o pleno uso das suas competências complementares para desenvolver sinergias.

XI- **Responsabilidade social:** A responsabilidade social na gestão significa gerenciar de forma a assegurar a condição de cidadania, com garantia de acesso aos bens e serviços essenciais, tendo, ao mesmo tempo, a atenção voltada para a preservação da biodiversidade e dos ecossistemas naturais.

XII- **Controle social:** O controle social na gestão significa gerenciar com a participação das partes interessadas. Essa participação deve acontecer no planejamento, no acompanhamento e na avaliação das atividades dos órgãos ou entidades públicas.

XIII- **Gestão participativa:** Gestão participativa é o estilo da gestão de excelência que determina uma atitude que busca a cooperação das pessoas e que reconhece o potencial diferenciado de cada um e, ao mesmo tempo, harmonize os interesses individuais e coletivos, a fim de conseguir a sinergia das equipes de trabalho.

CAPÍTULO III

DOS NÍVEIS DE GOVERNANÇA DO PESPDS

Art. 5º Ficam instituídos os seguintes níveis ou instância no âmbito do Sistema de Governança do PESPDS:

I - Nível N1, representado pelo Comitê Estratégico de Governança do PESPDS (CESTG-PESPDS);

II- Nível N2, representado pela Comissão Técnica de Governança (CTG-PESPDS) e

III- Nível N3, representado pelo Comitê Executivo de Governança (CEXG-PESPDS).

Seção I

Do Comitê Estratégico de Governança do PESPDS (CESTG-PESPDS)

Art. 6º O CESTG-PESPDS, atuando no nível 1 como gerente estratégico do Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - PESPDS, será composto pelos membros do Conselho de Segurança Pública constituídos no Art. 5º do Anexo da Resolução Nº 351/2018 - CONSEP - 13/12/2018

Art. 7º Compete ao CESTG-PESPDS as seguintes atribuições:

I- Definir diretrizes para a eficácia e efetividade do Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - PESPDS;

II- Assegurar para que as ações estratégicas sejam operacionalizadas e

atinjam objetivos e metas propostas no PESPDS;

III- Analisar os resultados obtidos pelas ações estratégicas contidas no PESPDS;

IV- Propor melhorias, aperfeiçoamentos ou reformulações sobre as ações estratégicas, processos e indicadores estabelecidos pelo PESPDS;

V- Propor melhorias ao sistema de governança;

VI- Fomentar a gestão integrada entre os órgãos do SIEDS;

VII- Estimular a participação da sociedade civil organizada e das demais instituições públicas e privadas do Estado como colaboradores do PESPDS;

VIII- Disponibilizar para a sociedade informações gerais sobre as ações estratégicas do PESPDS e seus resultados;

IX- Selecionar, aprovar, fomentar e expandir boas práticas.

Seção II

Da Comissão Técnica de Governança do PESPDS (CTG-PESPDS)

Art. 8º A CTG-PESPDS, atuando no nível 2 como supervisora técnica de controle dos processos e resultados do Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - PESPDS, será composto pelos seguintes membros pertencentes diretamente à gerência da Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SEGUP):

I- Secretário Adjunto de Gestão Operacional - SAGO/SEGUP, que fará a presidência e a coordenação;

II- Secretário Adjunto de Inteligência e Análise Criminal - SIAC/SEGUP;

III- Diretor do Departamento de Políticas de Segurança Pública - DPSP/SEGUP;

IV- Chefe do Núcleo de Gestão Por Resultados - NGR/SEGUP;

V- Diretor do Disque Denúncia - 181/SEGUP;

VI- Diretor de Operações Integradas - DIOPI/SEGUP;

VII- Chefe do Centro Integrado de Operações - CIOp/SEGUP;

VIII- Ouvidor do SIEDS.

Parágrafo Único: As autoridades gestoras dos órgãos do SIEDS deverão nominar os representantes para atuarem no Nível 2, com a premissa de que sejam responsáveis pela chefia ou direção do controle, monitoramento e avaliação de resultados de seus órgãos.

Art. 9º Compete a CTG - PESPDS as seguintes atribuições:

I- Monitorar e avaliar os resultados das ações estratégicas do PESPDS a partir do estabelecimento formal de ferramentas de gestão e controle;

II- Realizar e estimular estudos básicos e aplicados relevantes à operacionalização, monitoramento e avaliação do PESPDS, com a possibilidade de estabelecer parcerias com instituições superiores de ensino;

III- Assessorar os órgãos do SIEDS nos seus planejamentos táticos-operacionais por meio de metodologias de produção de conhecimento, capacitações e atividades técnicas operacionais e administrativas;

IV- Propor melhorias, aperfeiçoamentos ou reformulações sobre as ações estratégicas, processos e indicadores estabelecidos no PESPDS;

V- Propor melhorias ao sistema de governança;

VI- Submeter à apreciação, análise e discussão dos representantes dos Comitês Estratégico e Executivo de Governança do PESPDS e demais instituições interessadas os resultados provenientes da implantação do PESPDS;

VII- Selecionar, aprovar, fomentar e expandir boas práticas.

Seção III

Do Comitê Executivo de Governança do PESPDS (CEXG-PESPDS)

Art. 10. A CEXG-PESPDS, atuando no nível N3 como coordenador operacional das ações estratégicas para alcance das metas definidas no Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social - PESPDS, será composta pelos seguintes membros permanentes:

I- Secretário Adjunto de Gestão Operacional - SAGO/SEGUP; supervisor da Comissão;

• Diretor do Departamento de Políticas de Segurança Pública DPSP - SEGUP, presidente da Comissão;

• O Chefe do Núcleo de Gestão Por Resultados - NGR/SEGUP;

• Chefe do Estado Maior da Polícia Militar do Pará - PMPA;

• Chefe do Departamento Geral de Operações da PMPA;

• Subcomandante Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Pará - CBMPA;

• Delegado-Geral Adjunto da Polícia Civil do Pará - PCPA;

• Secretário Adjunto da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Pará - SEAP;

• Diretor Técnico e Operacional do Departamento de Trânsito do Pará - DETRAN/PA;

• Chefe do Instituto de Medicina e Odontologia Legal "Renato Chaves" da Polícia Científica do Pará - PCEPA.

Parágrafo Único: Os membros permanentes da CEXG-PESPDS, dependendo da pauta mínima de convocações, poderão convocar representantes de suas instituições que exerçam funções estratégicas, táticas e operacionais vinculadas diretamente ao cumprimento das ações estratégicas do PESPDS.

Art. 11. Compete à CEXG-PESPDS as seguintes atribuições:

I- Instituir Planos Táticos-Operacionais de Segurança compostos por atividades preventivas, repressivas qualificadas e de mobilização social;

II- Constituir ferramentas próprias e auditáveis de controle, monitoramento e avaliação de resultados;

II- Elaborar plano de comunicação que facilite o diálogo dos órgãos do SIEDS diretamente com o cidadão, sociedade, servidores e demais colaboradores;

III- Estimular e realizar estudos aplicados ou básicos que colaborem com a operacionalização das ações estratégicas do PESPDS;

IV- Propor melhorias, aperfeiçoamentos ou reformulações sobre as ações estratégicas, processos e indicadores estabelecidos no PESPDS;

V- Propor melhorias ao sistema de governança;

VI- Submeter à apreciação, análise e discussão dos representantes do Comitê Estratégico e da Comissão Técnica de Governança do PESPDS e