



Prefeitura do Município de Londrina



Estado do Paraná

**SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO  
2025 - 2029**



Novembro/2025



## **ELABORAÇÃO**

ANGELO HENRIQUE DE MATOS  
**Chefe De Gabinete**

RENAN NEVES COLMIRAN  
**Diretor Administrativo**

CINTHIA TOKIE AGARIOYADA  
**Gerente de Atividades Administrativas**

## **PARTICIPAÇÃO**

DANIEL DITSUZO SAKAMA  
**Diretor da Guarda Municipal**

ELIEL COSTA DOS SANTOS  
**Inspetor-Geral da Guarda Municipal**

## **EDIÇÃO**

BRUNO PANIZ  
**Guarda Municipal**

## **APROVAÇÃO**

TEN.-CEL. PM QORR PEDRO RAMOS  
**Secretário Municipal de Defesa Social**



### **MISSÃO**

“Promover a segurança pública de forma eficiente, tecnológica e integrada, fomentando a paz social e contribuindo para uma melhor qualidade de vida”.

### **VISÃO**

“Ser uma Instituição honrada, confiável, estruturada, inovadora e de excelência nos serviços prestados”.

### **VALORES**

- ÉTICA
- CORAGEM
- HONRA
- LEGALIDADE
- PROFISSIONALISMO
- COMPROMETIMENTO
- TRANSPARÊNCIA
- EFICIÊNCIA
- INOVAÇÃO



# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

## Introdução

O presente Planejamento Estratégico tem por escopo definir os principais objetivos, metas e ações da Secretaria de Defesa Social para o período 2025 à 2029, coincidindo com o Plano Plurianual da próxima gestão.

Partimos dos planejamentos estratégicos anteriores, considerando objetivos e metas alcançadas e pendentes. E para maior efetividade, atualizamos o diagnóstico da secretaria através da análise SWOT.

Os pontos detectados e considerados relevantes forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, foram devidamente descritos, permitindo a correta compreensão dos temas apresentados.

Os principais objetivos apresentados estão alinhados com o Masterplan do Município de Londrina, bem como à Agenda 2030, permitindo o avanço da Secretária ao encontro dos planos municipais, garantindo seu crescimento saudável e regular. Além disso, o Planejamento Estratégico está em consonância com o Plano Nacional de Segurança Pública, reforçando o compromisso com políticas nacionais que promovam a segurança e a ordem pública.

Importante mencionar que o Plano de Auditoria Interna e Plano de Integridade, foram construídos de forma alinhada ao planejamento estratégico, garantindo a ética, a conformidade e as práticas institucionais alinhadas aos princípios de boa governança.

Assim, o Planejamento apresentado serve de norte para o desenvolvimento da Secretaria, concentrando esforços em sentido unidirecional, criando um ambiente institucional favorável.

## ANÁLISE SWOT - SMDS

Após realizar a análise Swot da SMDS, podemos detectar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da Secretaria, que estão resumidamente delineadas nos itens abaixo.

### I- Forças

**1) Alta qualidade técnica do efetivo humano operacional/técnico:** Desde o recrutamento e seleção, a SMDS trabalha junto à SMRH para que consiga atrair efetivo com as qualidades necessárias à operação da segurança pública. Uma vez selecionados por concurso público, os Agentes iniciam suas carreiras com um Curso Técnico de Formação Profissional bastante intenso. Mais de duas mil horas de



## Estado do Paraná

instrução e estágios aplicados permitem aos novos profissionais iniciarem suas atividades com certa experiência e alta qualidade técnica;

- 2) **Alto Índice de Disciplina:** Hierarquia e disciplina são princípios constantes desde a criação da Guarda Municipal. É algo que está interiorizado em seus agentes e necessário ao bom andamento da segurança pública;
- 3) **Atendimento ininterrupto:** Atendimento 24 horas por dia sem qualquer tipo de interrupção. A Guarda Municipal de Londrina se orgulha em ter trabalho de forma ininterrupta desde sua criação.
- 4) **Rapidez na resposta:** Nosso maior volume de atendimento se dá pelos telefones 153, 199 e Aplicativo “153 Cidadão” com botão de emergência, sendo a viatura mais próxima despachada imediatamente;
- 5) **Grande Parque tecnológico:** Ao longo de sua história a SMDS veio buscando agregar novas tecnologias a sua estrutura. Sistemas de Gestão de Ocorrências, Videomonitoramento, Sensoriamento IOT, integrações de bancos de dados, uso de satélites e inteligência artificial em segurança, fazem parte da nossa realidade atual;
- 6) **Flexibilidade:** A Guarda Municipal tem flexibilidade acima da média das demais instituições, isso se dá pela sua formação, estrutura e regulamento. O grande exemplo de flexibilidade da instituição foi durante a Pandemia 2020. A GML passou diversas modificações em suas atribuições, adequando-se a realidade social posta, tudo com o fim de buscar o regular funcionamento do Município durante o período de crise, acumulando diversas funções extraordinárias.
- 7) **Liquidez:** Utilizamos esse termo na SWOT em alusão a capacidade da SMDS em permear por todas outras atividades do município. Não há Secretaria/Órgão da Administração Direta ou Indireta que não tenha algum “negócio” com a SMDS. Constitui na capacidade de trilhar caminhos completamente distintos de seu ambiente natural, preenchendo lacunas e potencializando as atividades atípicas;
- 8) **Resiliência:** A capacidade de se reconstruir, de superar problemas sem perder o controle da situação, sem que possa parar para se reorganizar. Ao longo da história a Guarda Municipal passou por crises políticas, financeiras, e ocorrências de repercussão negativa elevada. Todavia, mesmo ante situações como estas a instituição se manteve firme, em funcionamento e aumentou seus esforços para superar os desafios;
- 9) **Qualificação continuada e atualizada:** Para preservar viva as características de seu efetivo, a SMDS mantém o Estágio de Qualificação Profissional – EQP, onde todos os agentes são submetidos a no mínimo 80 horas de atualização profissional todos os anos;

## II- Fraquezas



## Estado do Paraná

- 1) Baixo índice de retenção profissional:** Como percebido, os requisitos para ingresso no cargo de Guarda Municipal são medianos, mas os requisitos para permanência e execução de trabalhos com qualidade são bastante desafiadores, sendo que o cargo de carreira única não se mostra suficiente para a retenção de um profissional com alto nível de qualidade;
- 2) Quantidade de efetivo:** Atualmente a instituição opera com menos de 35% da previsão legal;
- 3) Formação de gestores:** Embora a qualidade do efetivo seja muita alta no que diz respeito a suas atividades técnicas e operacionais, não há preparação dos gestores de média gerência (Inspetores/Supervisores) para o desempenho de atividades de gestão da segurança pública. Não se trata de uma formação de algumas horas, e a preparação deveria se dar paulatinamente ao longo da carreira, o que se torna totalmente inviável sem um plano de carreira;
- 4) Saúde do trabalhador:** Desenvolver a atividade policial Brasileira tem se mostrado uma atividade extremamente complexa. Os índices de dependência química (álcool e droga), divórcios, endividamentos, problemas de saúde e suicídio, são extremamente altos se comparados às demais atividades. A instabilidade jurídica preenche as lacunas que restavam, e hoje, o medo das ações civis, criminais e administrativas disputam espaço com medo da morte em emboscadas sorrateiras. Embora em um evento na UNB, onde estavam presentes gestores de diversas instituições policiais do país, a Guarda Municipal de Londrina tenha sido apontada pela Doutora Cristiane Faiad de Moura (psicóloga e pesquisadora sobre o tema) como uma instituição acima da média nacional e modelo para as demais, ainda à muito que se fazer para que possamos considerar isso de fato um ponto forte;
- 5) Infraestrutura/meios incompatíveis com as expectativas e demandas:** Sua flexibilidade, liquidez, qualidade técnica e tecnológica, rapidez na resposta e atendimento ininterrupto, são verdadeiros atratores de demandas e expectativas em relação à SMDS, no entanto a infraestrutura disponibilizada é incompatível com as expectativas geradas, sendo necessário fazer compreender que cada nova atividade demanda de novo efetivo, estrutura e orçamento;
- 6) Orçamento insuficiente:** O orçamento destinado para a Secretaria é consumido pelo Custeio, sendo que qualquer investimento demanda de suplementação orçamentária, fazendo com que projetos prontos permaneçam sem execução;
- 7) Comunicação entre Órgãos:** Como já explanado anteriormente, a SMDs permeia todos os demais órgãos e Secretarias do Município, no entanto, não há comunicação destas Secretarias com a Defesa no momento dos planejamentos, fazendo com que na hora da execução busquem o socorro da Defesa para apoio;
- 8) Redes sociais:** A SMDS possui uma Supervisão de Comunicação responsável por assessorar o Secretário frente às demandas da Secretaria junto a imprensa e ao Núcleo de Comunicação do Município, os releases e notas formais no padrão do jornalismo acontecem com qualidade, no entanto a exploração do potencial das redes sociais é feito de forma muito tímida. É necessário explorar essas ferramentas



## Estado do Paraná

umentando principalmente a intensidade e velocidade das postagens, além de uma mudança no perfil das conteúdos;

**9) Falta de regulamentação clara e precisa:** Diversas leis foram publicadas pelo Município sem considerar que cada nova atividade demanda de novo efetivo, estrutura e orçamento. Mas além disso, temos a dificuldade de lidar com as novas atividades por falta de clareza da norma que estabelecem obrigações/proibições sem definir competência fiscal, medida coercitiva e rito processual, que demanda regulamentação infra legal;

**10) Inadequação da Sede Adquirida:** A meta definida anteriormente passava pela aquisição de um local adequado para o CFGM e para a Sede da Guarda Municipal. Ambos as metas já foram parcialmente cumpridas, pois tanto o CFGM quanto a Guarda Municipal já possuem Sede adquirida, bastando para tanto buscar a adequação correta do imóvel para recepcionar as diversas atividades;

**11) Cadeia de Custódia:** com o advento do Pacote Anticrime (Lei 13964/2019), houve o fortalecimento da necessidade de preservação de local de crime e na manutenção dos vestígios, a fim de garantir a integridade das provas colhidas, motivo pelo qual, demandam investimentos na área de conhecimento e na aquisição de materiais;

### III- Oportunidades

**1) Implantação de um PCCS atrativo:** A SMDS apresentou o projeto de reestruturação da carreira e PCCS. Esse projeto é indispensável para a retenção de efetivo qualificado e formação dos gestores de média gerência;

**2) Captação de recursos estaduais e federais:** Através de programas do Governo Federal vários editais são abertos com possibilidade de captação de recursos ao Município. Tanto esse meio quanto às emendas parlamentares tem sido bastante exploradas pela SMDS;

**3) Integração dos órgãos municipais para otimização dos meios e redução de custos:** Diversas integrações podem ocorrer para otimizar os esforços. Integração sistêmica, tecnológica e estrutural são algumas delas;

**4) Inovações tecnológicas:** O intervalo entre as inovações está cada vez menor, refletindo a rapidez com que novas tecnologias e ideias surgem atualmente. É necessário estar atento às inovações, buscando constantes atualizações, sob pena de ter o parque tecnológico desatualizado;

**5) Integração tecnológica em parcerias com o Setor Privado:** É necessário trazer para realidade o texto constitucional, de que segurança é dever do estado, direito e responsabilidade de todos. A integração do público com o privado otimiza recursos e chama a sociedade à sua responsabilidade, retirando-os de meros expectadores e fiscais para parceiros em busca de um objetivo comum;

**6) Edição de normativas municipais:** Visa atualizar normas desatualizadas e



pacificar pontos obscuros;

**7) Integração com demais forças Municipais, Estaduais e Federais para melhoria dos resultados:** Este pode ser um item avaliado sob a ótica da “Oportunidade”, avaliando algumas possibilidades ainda não realizadas; e sob a ótica da “Ameaça”, se analisado sobre as integrações já realizadas e que podem ser interrompidas;

#### IV- Ameaças

**1) Descontinuidade política dos projetos:** De acordo com as prioridades do Plano de Governo de cada gestão, pode ocorrer a descontinuidade de projetos relevantes a Secretaria;

**2) Melhores oportunidades de emprego:** As melhores remunerações e condições de serviços de outros setores públicos, aliada ao nível de preparo do efetivo, tem sido uma grande ameaça à manutenção do quantitativo do efetivo;

**3) Suspensão de repasses:** A SMDS depende financeiramente de emendas parlamentares e editais de programas do Governo Federal para seu regular desenvolvimento;

**4) Mudança abrupta de tecnologia:** A obsolescência programada tem se mostrado uma forte estratégia industrial onde produtos são projetados para terem uma vida útil limitada, incentivando a substituição frequente e o consumo contínuo. Na indústria tecnológica esses prazos são ainda menores. Uma mudança abrupta de tecnologia pode fazer com que novos hardwares e softwares sejam incompatíveis com os atuais existentes;

**5) Falta de compreensão dos atores externos envolvidos:** Uma das razões da descontinuidade política é a falta de compreensão dos atores envolvidos para entender o quanto determinado projeto/processo é relevante para a instituição.

#### OBJETIVOS

Os objetivos abaixo relacionados estão intimamente vinculados ao Objetivo 16 da Agenda 2030, uma vez que estão relacionados à Segurança Pública e Defesa Civil da população - Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

As ações previstas no Masterplan que melhor se encaixam ao presente Planejamento Estratégico foram devidamente apontadas. Todavia, todos os objetivos aqui indicados, ainda que indiretamente, coincidem com as ações do Masterplan, uma vez que aprimoram o sistema de Segurança Pública Municipal, a exemplo disso, podemos citar a aquisição de viaturas, uma vez que, quanto maior o número de viaturas maior será a área de cobertura e intensidade do patrulhamento, atendendo Projetos como o Circuito Cultural do Centro Histórico, Fortalecimento do Turismo e a Criação do Centro de Convenções.



## Estado do Paraná

### **Objetivo 1: Aumentar o orçamento**

Resultado: Estabilidade Financeira, garantindo recursos suficientes para manutenção de suas operações essenciais, além de possibilitar investimentos em novas ferramentas e tecnologias para aprimorar a qualidade dos serviços prestados e fomentar a inovação.

Meta 1.1: Aumentar a previsão orçamentária (PPA/LOA) em 10% ao ano até 2029; (Masterplan 75)

Ação 1.1.1: Solicitar ao Executivo o aumento de orçamento demonstrando as necessidades de custeio e investimento.

Meta 1.2: Captar um milhão reais ao ano em emendas parlamentares; (Masterplan 69)

Ação 1.2.1: Localizar e solicitar à Agentes Políticos Estaduais e Federais que tenham vínculo com a Região Norte do Paraná e por objetivo contribuir com a Segurança Pública do Município.

Meta 1.3: Captar recursos dos programas do Governo Federal; (Masterplan 69)

Ação 1.3.1: Aderir aos Convênios disponibilizados pelo Governo Federal.

Ação 1.3.2: Monitorar Publicação de Editais do Governo Federal.

Meta 1.4: Criar o Fundo Municipal de Segurança Pública, Defesa Civil e Trânsito;

Ação 1.4.1: Apresentar ao Executivo Projeto de Lei para instituição do Fundo.

### **Objetivo 2: Elevar o índice de retenção dos profissionais qualificados.**

Resultado: Manutenção dos servidores qualificados nos quadros da SMDS, evitando a evasão da carreira;

Meta 2.1: Aprovar a reestruturação de cargos da Secretaria;

Ação 2.1.1: Dar seguimento ao Projeto de Lei objetivando a reestruturação da Secretaria.

Meta 2.2: Aprovar de um plano de cargos, carreiras e salários;

Ação 2.2.1: Apresentar Projeto de Lei que Institui o PCCS da Guarda Municipal.

### **Objetivo 3: Ampliar o quadro de servidores da Guarda Municipal.**

Resultado: Redução da sobrecarga de trabalho, melhora na qualidade de atendimento e cumprimento efetivo de todas atribuições da GM.

Meta 3.1: Promover o chamamento dos remanescentes do cadastro de reserva do Concurso Público de 2022;

Ação 3.1.1: Preparar o CFGM para recepção dos Alunos;

Ação 3.1.2: Definir o Corpo Docente

Ação 3.1.3: Definir o Calendário Acadêmico;

Ação 3.1.4: Promover a Convocação para o VI Curso de Formação da Guarda Municipal.

Meta 3.2: Promover estudo científico do cargo e função;

Ação 3.2.1: Instituir comissões internas para estudo dos cargos e funções.



## Estado do Paraná

Meta 3.3: Mapear competências;

Ação 3.3.1: Instituir comissões internas para mapeamento de competências.

Meta 3.4: Realizar novo concurso público para o provimento do cargo de Guarda Municipal visando completar o percentual de 50% dos cargos previstos em lei, e gerar novo cadastro de reserva;

Ação 3.4.1: Revisar o edital de concurso público vigente para formular um novo.

Ação 3.4.2: Revisar a Portaria 28/2022 SMDS.

Ação 3.4.3: Realizar demais Etapas de Competência da SMDS.

Ação 3.4.4: Iniciar novos Cursos de Formação da GCM.

### **Objetivo 4: Investir em formação de gestores de média e alta gerência.**

Resultado: Desoneração da Alta Gerência, maior controle de qualidade do serviço prestado, garantia de decisões técnicas e fundamentadas, com maior segurança nas ações desempenhadas.

Meta 4.1: Buscar formação e aperfeiçoamento dos Instrutores do CFGM;

Ação 4.1.1: Apresentar emenda de Curso relacionada à Formação e Capacitação de Instrutores, com a didática correlata.

Meta 4.2: Curso de Formação de Supervisores e Inspetores focado nas atividades de gestão; (Masterplan 74)

Ação 4.2.1: Apresentar emenda de Curso de Formação com foco em Administração/Gestão Pública, para fins de aperfeiçoamento profissional ao longo da carreira.

Meta 4.3: Criar trilha de aprendizagem em gestão da segurança pública;

Ação 4.3.1: Desenhar a Trilha de Aprendizagem relacionada a Gestão de Segurança Pública, vinculando os temas correlatos, a fim lograr aperfeiçoamento profissional ao longo da carreira.

### **Objetivo 5: Implantar modelo multidimensional de saúde do trabalhador.**

Resultado: Maior qualidade de vida aos profissionais da GCM.

Meta 5.1: Promover a Saúde Mental com atendimento preventivo ao menos três vezes ao ano.

Ação 5.1.1: Ampliar o atendimento psicológico, para que ocorra cinco vezes na semana.

Meta 5.2: Oportunizar ambiente adequado para saúde espiritual

Ação 5.2.1: Implementar a capelania da Guarda Municipal;

Meta 5.3: Promover Condicionamento Físico

Ação 5.3.1: Implementar Educação Física semanal, durante expediente ou com compensação futura;

Meta 5.4: Promover a Saúde Social

Ação 5.4.1: Estimular a práticas recreativas no Centro de Formação da Guarda Municipal;

Ação 5.4.2: Definir calendários de eventos institucionais, com ao menos 4 eventos



## Estado do Paraná

ao ano, focados na aproximação entre os pares, e da família com a instituição (aniversário da guarda, baile da Guarda, dia da crianças);

Meta 5.6: Estimular a Educação Financeira

Ação 5.6.1: Implementar educação financeira no currículo institucional.

Ação 5.6.2: Instituir Educação Financeira a partir do Curso de Formação.

### **Objetivo 6: Adequar a nova SEDE às necessidades da Guarda Municipal.**

Resultado: Clima organizacional favorável ao bem-estar dos servidores, favorecendo maior eficiência dos serviços prestados.

Meta 6.1: Promover adequações básicas para recepcionar o efetivo operacional;

Ação 6.1.1: Apresentar o Plano de Reforma da nova Sede

Ação 6.1.2: Adequar o espaço do Centro Integrado de Comando e Controle (Central integrada dos órgãos municipais), acomodando o gerenciamento dos serviços municipais de urgência, emergência e trânsito; (Masterplan 48)

Ação 6.1.3: Construir novo Canil;

Ação 6.1.4: Promover adequações para recepcionar o Centro Administrativo da SMDS;

### **Objetivo 7: Implantar o Centro Integrado de Comando e Controle projetado no MasterPlan - Projeto 48.**

Resultado: Centralização dos serviços de urgência e emergência do Município em local único, viabilizando ações mais inteligentes e eficazes, corroborando com o conceito de Cidades Inteligentes.

Meta 7.1: Elaborar o protocolo de cooperação entre os órgãos público(Masterplan 21, 70, 71);

Ação 7.1.1: Apresentar minutas e aprovar normativas e diretrizes de funcionamento;

Ação 7.1.2: Adquirir materiais necessários ao implemento dos protocolos definidos;

Meta 7.2: Promover as integrações tecnológicas; (Masterplan 5,7,9,14)

Ação 7.2.1: Firmar parcerias entre os Setor Públicos e Privados.

Ação 7.2.2: Integrar bases de dados da Assistência, Educação, Saúde e demais serviços públicos, com a base de dados da SMDS.

### **Objetivo 8: Estruturar o Centro de Formação da Guarda Municipal.**

Resultado: Aumento da capacidade de aulas, alunos e aplicação de novas técnicas, gerando melhoria na qualidade de ensino.

Meta 8.1: Promover melhorias nas salas de aula, quadra, campo, estacionamento e coordenação;

Ação 8.1.1: Apresentar Plano de Reforma;

Ação 8.1.2: Construir novas salas de aula e;

Ação 8.1.3: Construir estande de tiro indoor;

Ação 8.1.4: Construir academia e sala de esportes;

Ação 8.1.5: Construir pista de corrida;

Ação 8.1.6: Construir palanque para formatura e eventos;

Ação 8.1.7: Reforma dos demais espaços administrativos e de uso comum;



### **Objetivo 9: Melhorar a comunicação**

Resultado: Maior eficiência e transparência nos serviços prestados.

Meta 9.1: Melhorar a comunicação entre os órgãos municipais; (Masterplan 22)

Ação 9.1.1: Normatizar o fluxo de informação e o uso da base de dados do Município;

Ação 9.1.2: Mapear processos que exijam atuação conjunta de secretarias diversas;

Meta 9.2: Melhorar o fluxo interno de informações;

Ação 9.2.1: Aplicar ferramentas tecnológicas, como SEI, WhatsApp e CCONET;

Meta 9.3: Aumentar a intensidade e velocidade das postagens nas Redes Sociais; (Masterplan 79)

Ação 9.3.1: Fomentar a divulgação das ações institucionais.

Meta 9.4: Implementar canais oficiais por grupamento, permitindo diversidade de conteúdo de acordo com o perfil do cidadão que acompanha;

Ação 9.4.1: Criação de novas páginas Institucionais nas Redes Sociais, sob a Supervisão do Setor de Comunicações.

### **Objetivo 10: Intensificar as parcerias público/público e público/privado.**

Resultado: Aumento das formas de captação de recursos financeiros, tecnológicos bem como a participação popular na segurança municipal.

Meta 10.1: Captar recursos do Município e externos (União) para aumentar a capacidade de recepção, monitoramento e armazenamento de dados; (Masterplan 71)

Ação 10.1.1: Instituir o Fundo Municipal de Segurança Pública;

Meta 10.2: Estimular a participação do Setor Privado na Segurança Pública do Município; (Masterplan 9,10,14)

Ação 10.2.1: Fomentar a assinatura do Termo de Parceria para compartilhamento de Imagens e Dados;

Ação 10.2.2: Fomentar doações ao Fundo Municipal de Segurança Pública.

### **Objetivo 11: Revisão normativa.**

Resultado: Legislação compatível com as novas demandas e atribuições da SMDS garantindo maior segurança jurídica para atuação.

Meta 11.1: Promover a revisão e adequação da legislação Institucional em consonância com as novas demandas recebidas pela SMDS no decorrer dos últimos anos; (Masterplan 73)

Ação 11.1.1: Instituir comissão de revisão da legislação institucional

Ação 11.1.2: Criação de Procedimentos Operacionais Padrões (POP)

Meta 11.2: Mapear os processos da SMDS;

Ação 11.2.1: Instituir comissão para mapeamento de processos.

### **Objetivo 12: Instituir mecanismos de fiscalização de posturas.**

Resultado: Manutenção da ordem pública através do poder de polícia administrativa,



## Estado do Paraná

na fiscalização de posturas públicas elevando a sensação de segurança pública.

Meta 12.1: Estruturar a legislação para ampliação da competência de fiscalização;

Ação 12.1.1: Apresentar Projeto de Lei conferindo prerrogativas aos Agentes da Guarda Municipal atuarem como Fiscais de Posturas Públicas;

Ação 12.1.2: Apresentar Projeto de Lei destinando parcela dos recursos arrecadados decorrentes da fiscalização à SMDS;

### **Objetivo 13: Estabelecer mecanismos legais de renovação da frota de viaturas da Guarda Municipal.**

Resultado: Quantidade e qualidade de viaturas, suficientes ao correto desempenho das atividades.

Meta 13.1: Criar mecanismos legais que garantam a substituição de 1/3 das viaturas ao ano para evitar o sucateamento da frota da Guarda Municipal;

Ação 13.1.1: Apresentar Projeto de Lei tornando obrigatória a renovação da frota.

## **CONCLUSÃO**

Os objetivos apresentados pela SMDS demonstram os principais focos de desenvolvimento da Secretaria, as principais demandas a serem implementadas, tudo com o fim de aprimorar e tornar mais eficiente os serviços prestados ao cidadão, garantindo e concentrando esforços em sentido comum.