



Plano Estratégico 2017 - 2024

Nossa visão de futuro é que até 2024, o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal com foco no cidadão e com responsabilidade socioambiental, realizará ações de prevenção e investigação de incêndio e atenderá as ocorrências emergenciais nos padrões internacionalmente consagrados.

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DO DISTRITO FEDERAL**

2ª Versão



Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

Aprovação da versão 1

Cel. QOBM/Comb. Hamilton Santos Esteves Júnior - Comandante-Geral

Homologação e validação da versão 1

Cel. QOBM/Comb. Alexandre Costa Oliveira - Subcomandante-Geral

Cel. QOBM/Comb. Érico Rossano Moreto dos Santos – Chefe do DESEG

Cel. QOBM/Comb. Everton Rocha da Silveira – Chefe do DERHU

Cel. QOBM/Comb. André Luiz Diniz Rapôzo – Diretor da DINAP

Cel. QOBM/Comb. Sérgio Ricardo Souza Santos – Diretor da DINIV

Cel. QOBM/Comb. Rosenkranz Maciel Nogueira – Chefe do EMG

Cel. QOBM/Comb. Roberto Marcos Alcântara – Comandante Operacional

Cel. QOBM/Comb. Márcio Cesar Dantas Pereira – Chefe do DEPCT

Cel. QOBM/Comb. Luiz Cláudio Barbosa Castro – Controlador

Cel. QOBM/Comb. Gilmar dos Reis Lopes – Diretor da DIGEP

Cel. QOBM/Comb. Jorge Martins Rodrigues de Oliveira - Subcomandante Operacional

Cel. QOBM/Comb. Rommel Nascimento – Chefe do DEALF

Cel. QOBM/Comb. Carlos Alberto Rasia – Diretor da DISAU

Cel. QOBM/Comb. Osiel Rosa Eduardo – Chefe do EMOPE

Cel. QOBM/Comb. Carlos Emilson Ferreira dos Santos – Diretor da DIOFI

Cel. QOBM/Comb. Reginaldo Ferreira de Lima – Chefe de Gab.do Subcomandante Geral

Cel. QOBM/Comb. Marco Negrão de Brito – Diretor da DIMAT

Cel. QOBM/Med. Abdías Aires de Queiroz Júnior – Administrador da Policlínica Médica

Cel. QOBM/C.Dent. Rogéria Cristina C. de Azevedo – Administradora da Policlínica Odont.

Cel. QOBM/Compl. Rogério de Assunção Cruvinel – Chefe da ASTAD

Brasília

2016



Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

Aprovação da versão 2

Cel. QOBM/Comb. Mônica de Mesquita Miranda - Comandante-Geral

Validação da versão 2

Cel. QOBM/Comb. Edwin Aldrin Franco de Oliveira - Subcomandante-Geral

Cel. QOBM/Comb. Edimar Hermógenes de Moura – Chefe do EMG

Cel. QOBM/Comb. Evandro Tomaz Aquino – Controlador

Cel. QOBM/Comb. Eduardo José Mundim – Comandante Operacional



Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

Elaboração e organização da versão 1 (2016)

Cel. QOBM/Comb. Rosenkranz Maciel Nogueira

Cel. RRM Luis Antonio Tavares de Lacerda

Ten-Cel. QOBM/Comb. Moisés Silva Dias

Ten-Cel. QOBM/Comb. Rogério Alves Dutra

Ten-Cel. QOBM/Comb. Cristiane Fernandes Simões

Ten-Cel. QOBM/Comb. Walter Fernandes da Silva Júnior

Ten-Cel. RRM. Luis Claudio de Aquino Alencar

Revisão da versão 1 e edição da versão 2

Ten-Cel. RRM. Luís Cláudio da Fonseca Franco

Maj. QOBM/Comb. Ramon Silva Mendonça

1º Ten. QOBM/Comb. Ítalo Sanglard Borel Ferraz

1º Ten. QOBM/Comb. Henrique da Câmara Linhares

Lema do CBMDF: *“Vidas alheiras e riquezas salvar”*

Brasília

2023





Sumário

Apresentação.....	6
Definições.....	8
Breve histórico.....	12
Metodologia.....	14
Valores.....	19
Missão.....	21
Visão.....	22
Mapa estratégico.....	23
Objetivos estratégicos.....	24
Temas estratégicos.....	25
Objetivo 1.....	26
Objetivo 2.....	28
Objetivo 3.....	29
Objetivo 4.....	30
Objetivo 5.....	31
Objetivo 6.....	32
Objetivo 7.....	33
Objetivo 8.....	34
Objetivo 9.....	35
Objetivo 10.....	36
Objetivo 11.....	37
Caderno de Indicadores.....	39
Histórico de Versões	55
Referências.....	56



Apresentação

O Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal para período de 2017 a 2024 (Planes 2017-2024) é a concretização de um processo histórico e gerencial.

A Estratégia Corporativa foi formalizada a primeira vez em 2002 e desde então vem sendo revisada. A Corporação vem aprendendo e ganhando maturidade desde então.

Os profissionais do fogo incorporaram novas técnicas, métodos e processos na gestão do CBMDF. O esforço de todos permitiu a execução de 75% do Plano Estratégico do período 2013-2016. O notável desempenho nos impulsiona para ampliar nossos horizontes de governança, gestão e resultados operacionais para o futuro.

A elaboração do Plano Estratégico 2017 a 2024 se iniciou em 2016 com um diagnóstico institucional que contou com a participação de todos os segmentos e ciclos hierárquicos do CBMDF. A elaboração da primeira versão e da presente atualização deste plano estratégico foram conduzidas pelo Estado-Maior-Geral.

Todo processo da primeira versão foi validado pelo colegiado formado por todos os Coronéis do CBMDF. Já com o Comitê Interno de Governança institucionalizado, as atualizações implementadas na edição desta segunda versão foram validadas por este comitê e aprovadas pela Comandante-Geral.

Para o diagnóstico institucional desta atualização também foi possível contar com a participação de todos os segmentos e ciclos hierárquicos do CBMDF.

Foi enviado um questionário eletrônico para todos os setores e os dados obtidos por meio das respostas foram utilizados para as sugestões de atualização, assim como o alinhamento aos instrumentos de planejamento superiores.

As sugestões construídas pela Seção de Gestão Estratégica e Projetos (SEGEP) do Estado-Maior-Geral foram apresentadas na 12ª Reunião



do Comitê Interno de Governança, na qual foram analisadas e validadas pelos membros efetivos daquele colegiado.

A atualização teve foco nos aspectos conjunturais e no alinhamento aos planos superiores. Apesar de superficiais, as alterações permitem um melhor alinhamento àqueles instrumentos de planejamento.

Este alinhamento possibilita a captação de recursos extras para o desenvolvimento de projetos que impulsionam a implementação desta estratégia, ampliando o valor entregue pelo CBMDF à sociedade.

A Estratégia Corporativa formalizada nesta atualização, assim como na primeira versão deste plano, reflete a participação e a experiência dos Bombeiros-Militares do Distrito Federal.

Brasília – DF, em 10 de abril de 2023.

Cel. QOBM/Comb. Mônica de Mesquita Miranda
Comandante-Geral



Definições

Atitudes: A atitude refere-se a aspectos sociais e afetivos envolvidos com o trabalho. Diz respeito ao interesse da pessoa, à sua determinação em querer fazer. Este conceito está envolvido com o sentimento ou predisposição da pessoa, que direciona sua conduta com relação aos outros, ao trabalho ou a situações (ENAP, 2019).

Competência: refere-se a conhecimentos ou experiências distintas, aliados a habilidades específicas e atitudes frente ao ambiente de trabalho, para ser considerada competência, é necessário que todos esses saberes agreguem valor ao indivíduo e à organização. (ENAP, 2019).

Conhecimento: está relacionado ao saber acumulado pelo indivíduo durante toda a sua vida. Conhecimento é o saber, é o domínio teórico que a pessoa tem sobre determinado tema ou assunto (ENAP, 2019).

Controle externo: ações estabelecidas por meio de políticas e procedimentos que ajudam a garantir o cumprimento das diretrizes determinadas pela administração para mitigar os riscos à realização dos objetivos, na área do controle externo visam a consecução da missão institucional do TCU, no âmbito de suas funções finalísticas. (BRASIL, 2017)

Controles internos da gestão: conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores das organizações, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução da missão da entidade (BRASIL, 2016).

Efetividade: relação entre os resultados de uma intervenção ou programa de governo, em termos de efeitos sobre a população-alvo (impactos observados), e os objetivos pretendidos (impactos esperados). Trata-se de verificar a ocorrência de mudanças na população-alvo que poderiam ser razoavelmente atribuídas às ações implementadas. Diz respeito ao alcance dos resultados pretendidos a médio e longo prazo (BRASIL, 2017)

Gestão: implica na utilização criteriosa de meios (recursos, pessoas, processos, práticas) para alcançar um fim identificado. É um meio ou instrumento pelo qual o órgão de administração consegue um resultado ou objetivo. Conjunto de decisões que determinam o desempenho da organização no curto, médio e longo prazo. A gestão recebe o direcionamento da Governança e se preocupa com a qualidade da implementação desta direção, com eficácia e eficiência: está claro o que deve ser feito. A gestão é a função realizadora (BRASIL, 2020)

Gestão de pessoas: é o conjunto de processos, métodos e políticas que têm o objetivo de administrar e fortalecer o capital humano das organizações públicas ou privadas, conciliando os perfis dos colaboradores com objetivos e metas da organização (ENAP, 2021).

Gestão de riscos: atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos (ISO 31000, 2018). Gerenciar riscos é iterativo e auxilia as organizações no estabelecimento de estratégias, no alcance de objetivos e na tomada de decisões fundamentadas. Gerenciar riscos é parte da governança e liderança, e é fundamental



para a maneira como a organização é gerenciada em todos os níveis. Isto contribui para a melhoria dos sistemas de gestão. Gerenciar riscos é parte de todas as atividades associadas com uma organização e inclui interação com as partes interessadas (ABNT, 2018).

Governança pública organizacional: compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade. (BRASIL,2020).

Incerteza: Falta de compreensão e conscientização de questões, eventos, caminhos a seguir ou soluções a serem buscadas. (PMBok, 2021)

Partes interessadas (stakeholders): Um indivíduo, grupo ou organização que possa afetar, ser afetado, ou sentir-se afetado por uma decisão, atividade, ou resultado de um projeto, programa ou portfólio. (PMBok, 2021). São aqueles cuja atuação e opinião deve ser levada em conta na formulação de estratégias.

Plano estratégico: Um documento de alto nível que explica a visão e a missão de uma organização, além da abordagem que será adotada para alcançar essa missão e visão, incluindo as metas e os objetivos específicos a serem alcançados durante o período coberto pelo documento. (PMBok, 2021).

Políticas públicas: são instrumentos indispensáveis para auxiliar os órgãos no cumprimento de suas atribuições regimentais e no atendimento das demandas da sociedade. De modo geral, é por meio das políticas públicas que o governo define e estrutura sua forma de atuação. São um conjunto articulado e estruturado de ações e incentivos que buscam alterar uma realidade em resposta a demandas e interesses dos atores envolvidos. (BRASIL,2022).

Portfólio: Projetos, programas, subportfólios e operações gerenciadas em grupo para alcançar objetivos estratégicos. (PMBok, 2021).

Processos críticos de negócio ou gerenciais: processos que contribuem de forma direta e preponderante para a consecução dos objetivos estratégicos da entidade. São aqueles que buscam promover uma visão corporativa em toda organização e a implementação de estratégias globais. Permitem que todos os processos da organização tenham um direcionador em comum, permeando toda a estrutura hierárquica e os demais processos, e definindo bases para a estratégia e diretrizes dos processos finalísticos e processos de apoio. (ENAP,2021).

Processos de apoio: são os que permeiam toda a organização e visam, de modo integrado, suportar operacionalmente as atividades e as demandas de recursos necessários à execução dos demais processos. São aqueles que contribuem com os processos finalísticos na obtenção do sucesso junto aos clientes (ENAP,2021).

Processos finalísticos: representam os processos chave da organização, são voltados diretamente para a consecução da missão. Envolvem mais de uma função na organização, cuja operação tem impactos significativos nas demais funções. São aqueles que tocam o cliente e estão relacionados à missão da organização. (ENAP,2021).

Programa: Um grupo relacionado de projetos, subprogramas e atividades de programa gerenciados de forma coordenada para a obtenção de benefícios que não estariam disponíveis se eles fossem gerenciados individualmente. (PMBok, 2021).

Projetos: Um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único. A natureza temporária dos projetos indica um início e um fim para o trabalho do



projeto ou uma fase do trabalho do projeto. Os projetos podem ser independentes ou fazer parte de um programa ou portfólio. (PMBok, 2021)

Risco: efeito da incerteza nos objetivos. Um efeito é um desvio em relação ao esperado. Pode ser positivo, negativo ou ambos, e pode abordar, criar ou resultar em oportunidades e ameaças. Objetivos podem possuir diferentes aspectos e categorias, e podem ser aplicados em diferentes níveis. (ABNT, 2018).

Valor: O benefício, a importância ou a utilidade de algo. As diferentes partes interessadas percebem o valor de maneiras diferentes. Os clientes podem definir valor como a capacidade de usar recursos ou funções específicas de um produto. As organizações podem se concentrar no valor do negócio conforme determinado por métricas financeiras, como benefícios menos o custo de atingir esses benefícios. O valor social pode incluir a contribuição para grupos de pessoas, comunidades ou meio ambiente. (PMBok, 2021)





Principais eventos

1964 Instalação do primeiro GBM
1964 Incêndio na Churrascaria Alabama – 1º Incêndio em Brasília
1965 Marcha General Riograndino Kruehl
1967 Inauguração do primeiro GBM em alvenaria
1973 Criação do CEMEV
1978 Incêndio no Brasília Palace Hotel
1981 Inauguração das atuais instalações da ABMIL
1984 Inaugurada a Torre de Treinamento Tóquio
1989 Incêndio no MDU
1998 Incêndio Florestal em Roraima
2005 Incêndio no INSS
2006 Incêndio na Feira da Ceilândia
2007 Incêndio no Parque Nacional de Brasília
2010 Terremoto do Haiti
2011 Incêndio na Floresta Nacional de Brasília
2011 Naufrágio de barco *Imagination*
2012 Incêndio na Feira dos Goianos
2012 Incêndio no Metrô
2013 Incêndio Shopping Top Mall
2015 Barragem de Mariana
2019 Barragem de Brumadinho
2021 Enchentes na Bahia
2021 Terremoto do Haiti

Breve histórico

Em 02 de julho de 1856 o Imperador Dom Pedro II assinou o Decreto Imperial nº 1.775, reunindo numa só Administração as diversas seções que até então existiam para o Serviço de Extinção de Incêndios, nos Arsenais de Marinha e Guerra, Repartição de Obras Públicas e Casa de Correção, sendo, assim, criado e organizado o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte sob a jurisdição do Ministério da Justiça.

Em 1960, com a inauguração da nova Capital Federal, chega o momento de cisão do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, de modo que uma parte do efetivo permaneceu no Rio de Janeiro, enquanto outra parcela seguiu para a nova sede. Assim, em 1966 é fixado o efetivo inicial de 1238 bombeiros para a Corporação, sendo que no ano seguinte, chegou à Brasília o último contingente do Rio de Janeiro, consolidando a transferência para a nova capital.



No final da década de 70, foi firmado um importante acordo de cooperação técnica entre o Corpo de Bombeiros e a JICA (*Japan International Cooperation Agency*), o qual permitiu a construção da



Academia de Bombeiro Militar, as Torres de Treinamento (Tóquio e Yokohama) e a montagem dos laboratórios de elétrica e química destinados a apoiar à Perícia de Incêndio.



A Constituição Federal, promulgada em 1988, garantiu a situação de militares aos integrantes dos Corpos de Bombeiros Estaduais e do Distrito Federal, bem como consolidou as atribuições destas instituições.



Em 20 de novembro de 1991 foi promulgada a Lei Federal nº 8.255, que dispôs sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Ainda nesse ano, em 6 de dezembro, a Lei Federal nº 8.258 fixou o efetivo do CBMDF em 6.600 bombeiros militares.

Em 1993 efetivou-se o ingresso de 03 (três) cadetes femininas no Curso de Formação de Oficiais, bem como de 42 (quarenta e dois) soldados femininos nas fileiras do CBMDF, marcando o início da participação das mulheres na estrutura da Corporação.



Em 2002 foi criado o Fundo Constitucional do Distrito Federal, o qual garante à instituição o repasse de recursos federais para as despesas de pessoal, custeio e investimento.

Em 06 de novembro de 2009 foi promulgada a Lei Federal nº 12.086, que alterou a Lei Federal nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, alterando a estrutura funcional do CBMDF, adequando-a a atual realidade do Distrito Federal e fixando o efetivo em 9.703 militares.



Gestão Estratégica

Envolve planejar, alinhar, executar, monitorar e revisar a estratégia corporativa.

(Kaplan e Norton, 2008)

Metodologia

O Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) tem por missão a “proteção de vidas, patrimônio e meio ambiente”. Atender as emergências com rapidez e qualidade técnica é o desafio diário da Corporação.

A sociedade brasileira, e em especial a brasileira, vem exigindo das instituições públicas serviços públicos rápidos e de qualidade. O planejamento estratégico e a gestão para resultados, com foco no cidadão, tem sido a resposta da gestão pública para apresentar com efetividade os serviços públicos contratados.

Kaplan e Norton (2008) afirmam em seu livro *Execução Premium*, que as instituições que dispõem de um sistema formal de execução da estratégia aumentam de duas a três vezes as chances de sucesso de seu plano estratégico.

Os órgãos de controle externo têm orientado sistematicamente sobre a importância da implantação e aperfeiçoamento de processo formal de planejamento estratégico institucional.

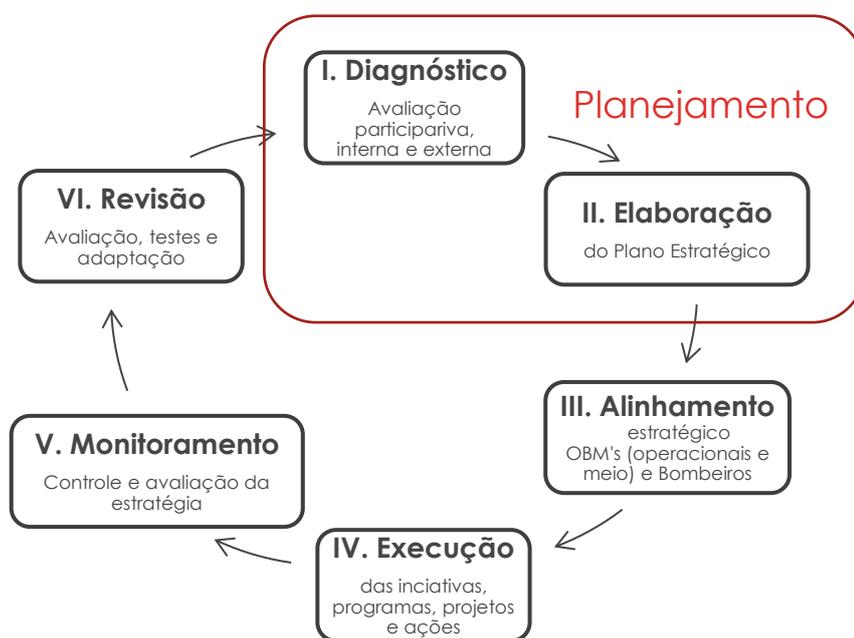
Gestão Estratégica

A gestão estratégica é o método de gerir o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, com foco estratégico em todos os setores.

A gestão estratégica é um macroprocesso institucional de ciclo completo que abarca os processos de diagnóstico institucional, cenários prospectivos, planejamento estratégico, alinhamento estratégico, execução da estratégia, monitoramento da estratégia, avaliação da estratégia e revisão da estratégia.



A gestão Estratégica tem por finalidade direcionar os esforços das pessoas, recursos, processos e tecnologias no desenvolvimento corporativo, permitindo entrega de resultados à sociedade, com efetividade e excelência; dar continuidade às estratégias institucionais ao longo dos períodos de governo e comando; alinhar as estratégias institucionais às estratégias do Distrito Federal e União e promover o planejamento estratégico participativo, considerando todas as partes interessadas no processo.



Planejamento Estratégico 2017-2024

O planejamento estratégico compõe o macroprocesso de gestão estratégica. Planejamento estratégico é o processo de diagnóstico institucional e elaboração da estratégia corporativa.

Para elaborar a estratégia corporativa com a definição da missão, visão, objetivos, iniciativas, metas e indicadores estratégicos é necessário que a instituição se conheça e conheça o ambiente em que está inserida. Chamamos esta etapa de diagnóstico institucional.

Diagnóstico Institucional

A primeira etapa do planejamento estratégico é conhecer a situação passada e presente da instituição. O diagnóstico institucional é o processo de descrição da realidade passada e presente da corporação, com dados, fatos, relatos, análises e sínteses. O processo de diagnóstico é subdividido



nas fases de avaliação participativa, avaliação do ambiente externo e avaliação interna.

A avaliação participativa busca ouvir dos colaboradores da instituição suas expectativas e opiniões. A avaliação do ambiente externo tem por objetivo descrever o contexto político, social, ambiental, econômico, tecnológico e legal em que está inserida a instituição. A avaliação do ambiente interno visa descrever os setores, processos, métodos, serviços prestados e práticas de trabalho adotados.

Avaliação Participativa

A Avaliação Participativa foi estabelecida como premissa, pelo Comando-Geral da Corporação, para a realização do diagnóstico institucional. O CBMDF acredita que o Bombeiro-Militar é o principal ativo corporativo.

O profissional bombeiro-militar detém e alavanca o conhecimento técnico, aperfeiçoa os processos e entrega serviços públicos na qualidade técnica requerida, sendo o principal responsável pelos 98% de confiança que sociedade do DF deposita no Corpo de Bombeiros, conforme o Relatório da Pesquisa Distrital de Vitimização (SSPDF, 2015).

Neste sentido, para manter os altos índices de confiança da sociedade, a Corporação tem por estratégia a transparência e a efetiva participação de seus colaboradores. O Tribunal de Contas da União – TCU aponta como uma das boas práticas de Governança Pública o uso da gestão estratégica participativa.



“Prática E2.1 - Estabelecer modelo de gestão da estratégia que considere aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas” (TCU, 2014)



Avaliação do Ambiente Externo

A avaliação do ambiente externo investiga as oportunidades e ameaças que possam intervir no desempenho corporativo. As oportunidades correspondem a uma condição ou circunstância conveniente, útil e oportuna à consecução dos objetivos institucionais, logo atuam positivamente no desempenho corporativo. As ameaças correspondem aos acontecimentos possivelmente perigosos ou prejudiciais ao atingimento dos objetivos institucionais, portanto tem influência negativa no desempenho corporativo.

Inicialmente o EMG elaborou um Termo de Abertura da Avaliação Externa para definir as premissas e condições iniciais do estudo. O Comandante-Geral aprovou o Termo, que foi enviado para o Centro de Inteligência para execução da avaliação externa do CBMDF. O Termo de Abertura e os resultados da avaliação do ambiente externo (Análise PESTAL¹ e questões estratégicas priorizadas) foram registrados no Relatório de Avaliação do Ambiente Externo.

96,8% da população do DF acreditam que os profissionais do Corpo de Bombeiros sabem como agir em situação de risco e perigo.

Fonte: Relatório da Pesquisa Distrital de Vitimização (SSPDF, 2015)

Avaliação interna (Auto avaliação)

A Auto avaliação objetiva avaliar o nível de execução de boas práticas de gestão e os resultados obtidos pelos diversos órgãos da administração pública na execução de suas missões, configurando-se em um instrumento eficiente de autoconhecimento que possibilita diagnósticos e implementação de melhorias nos atos, processos e decisões gerenciais e, por consequência, a melhoria da performance no atendimento à sociedade.

É sob este prisma que o Ministério do Planejamento evoluiu seus programas de qualidade no serviço público até instituir o GesPública –

¹ Análise PESTAL: Análise que abrange os componentes políticos, econômicos, sociais, tecnológicos, ambientais e legais. (Kalan e Nortan, 2008) A Execução Premium.



Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – em fevereiro de 2005.

Durante a execução deste PLANES 2017-2024 os instrumentos de autoavaliação também evoluíram. Outros órgãos como o Tribunal de Contas da União (TCU) também criaram seus respectivos instrumentos, como o índice integrado de governança e gestão (iGG) que auxilia o seu usuário a identificar aspectos de governança e gestão com maiores riscos e oportunidades de melhoria, em sua área de jurisdição, influência ou estudo. Inclusive o próprio Ministério do Planejamento já está aplicando o Instrumento de Maturidade da Gestão – IMG 100 pontos, do Modelo de Governança e Gestão na Plataforma Transferegov.

O instrumento do TCU é composto pelos índices de governança pública; de gestão de pessoas; de gestão de TI; e de gestão de contratações. Já o novo instrumento do atual Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos estabelece o apoio às atividades de interesse comum e desenvolvimento de ações conjuntas, com vistas ao fortalecimento da governança, do diálogo e da gestão, bem como à melhoria do gasto público, e maior efetividade das políticas públicas implementadas com recursos decorrentes das transferências da União.

Estes novos instrumentos e os planos estratégicos superiores trazem uma série de boas práticas de governança e gestão que motivam a criação de novas estratégias. Estas boas práticas vêm sendo implantadas por meio dos projetos estratégicos, que materializam as políticas públicas e os serviços de interesse da sociedade.





Sobre valores

Os valores da instituição prescrevem suas atitudes, comportamentos e carácter.

Os valores refletem o que é realmente importante para o CBMDF.

(Kaplan e Norton, 2008)

Valores

Bravura

Todo bombeiro militar é corajoso e firme de espírito para enfrentar situações emocionalmente ou moralmente difíceis.

Dignidade

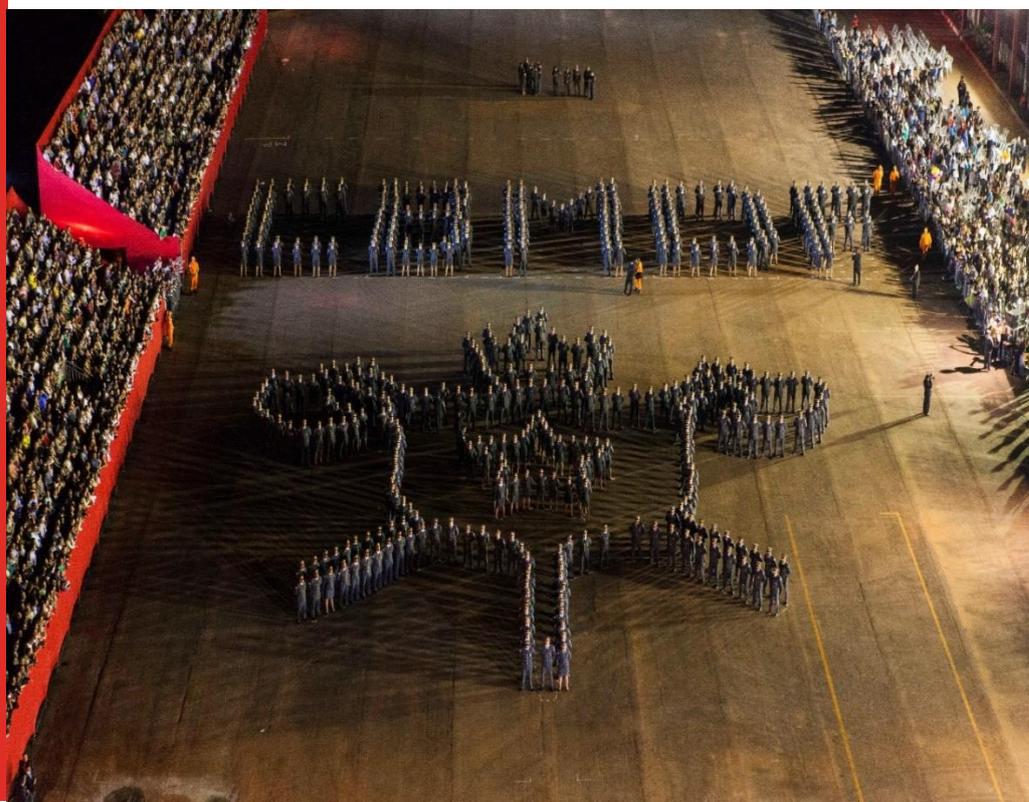
Todo bombeiro militar é digno no modo de proceder ou de se apresentar, inspirando respeito, honra e brio por parte de seus superiores, pares, subordinados e sociedade brasileira.

Disciplina

Todo bombeiro militar é disciplinado no cumprimento dos deveres militares, de modo a não se desviar da conduta padrão esperada de todos os membros do CBMDF, desejável para o bem comum da tropa, mesmo em situações críticas de pressão.

Ética

Todo bombeiro militar é ético em suas ações, ensejando o respeito entre os bombeiros militares e entre estes profissionais e a sociedade.





Hierarquia

É a base da organização a qual pertence todo bombeiro militar, visando a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, de modo a possibilitar maior agilidade na mobilização e emprego do efetivo da Instituição.

Respeito à vida

Todo bombeiro militar é consciente de que a vida é o bem mais importante dentre todos os outros e para tanto não hesitará em sacrifícios para preservá-la.

Patriotismo

Todo bombeiro militar é patriota, valorizando, respeitando e amando a Pátria e os seus símbolos nacionais.

Tradição

O CBMDF busca conservar, respeitar e transmitir as boas práticas e valores forjados pelas gerações de bombeiros militares.

Responsabilidade socioambiental

O CBMDF possui o compromisso de contribuir para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável do Distrito Federal. O CBMDF tem o compromisso com o desenvolvimento social, trabalhando em conjunto com os seus integrantes, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida.



MISSÃO

Proteção de vidas, patrimônio e meio ambiente.



Atribuições

O CBMDF tem as atribuições estabelecidas pela Constituição Federal, em seu artigo 144, na Lei Federal nº 8.255/91, posteriormente alterada pela Lei nº 12.086/2009 e consistem em proporcionar a proteção pessoal e patrimonial à sociedade e do meio ambiente, por meio de ações de prevenção, combate e investigação de incêndios urbanos e florestais, salvamento, atendimento pré-hospitalar e ações de defesa civil, no âmbito do Distrito Federal.



Visão

A visão de futuro orienta os objetivos de longo prazo da instituição. A declaração da visão tem três componentes vitais: objetivo ousado, definição de nicho e horizonte temporal.

O objetivo ousado deve ser diferente da situação atual, portanto estabelece objetivos desafiadores.

O nicho de atuação estabelece as áreas de competência institucional focadas pela estratégia.

O horizonte temporal da visão é o longo prazo (quatro a dez anos).

(Kaplan e Norton, 2008)

VISÃO

Até 2024, o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal com foco no cidadão e com responsabilidade socioambiental, realizará ações de prevenção e investigação de incêndio e atenderá as ocorrências emergenciais nos padrões internacionalmente consagrados.





AMPLIANDO A
SEGURANÇA DA
POPULAÇÃO DO DF



PROTEGENDO VIDAS,
PATRIMÔNIO E MEIO
AMBIENTE.



PARA EXECUTAR
OS PROCESSOS
ESTRATÉGICOS



VALORIZAREMOS E
CAPACITAREMOS
NOSSO PESSOAL



CAPTAREMOS
NOVAS FONTES
DE RECURSOS

Mapa estratégico

VISÃO: Até 2024, o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal com foco no cidadão e com responsabilidade socioambiental, realizará ações de prevenção e investigação de incêndio e atenderá as ocorrências emergenciais nos padrões internacionalmente consagrados.



Objetivos Estratégicos

1. *Atender as ocorrências emergenciais nos padrões internacionais.*
2. *Ampliar a segurança pública com ações preventivas contra incêndios e incidentes.*
3. *Aprimorar a responsabilidade socioambiental da corporação.*
4. *Consolidar a governança corporativa.*
5. *Aperfeiçoar a gestão.*
6. *Garantir a infraestrutura apropriada às atividades operacionais e administrativas.*
7. *Modernizar o atendimento e despacho operacional.*
8. *Capacitar e gerir por competências.*
9. *Valorizar o profissional bombeiro-militar.*
10. *Desenvolver pesquisas e a Gestão do Conhecimento.*
11. *Captar recursos financeiros para executar a estratégia.*



Objetivos estratégicos

Definem os fins específicos a serem atingidos.

Fatores Críticos de Sucesso

São pontos-chave que, quando bem executados, definem e garantem o atingimento do objetivo.

Iniciativas estratégicas

Conjunto de projetos e programas de duração finita, fora das atividades operacionais rotineiras da organização, destinados a ajudar a instituição a alcançar o desempenho almejado.

(Kaplan e Norton, 2008)



Temas Estratégicos

OPERACIONAL

Compreende os resultados produzidos pela organização para a sociedade, no cumprimento da missão.

GOVERNANÇA e GESTÃO

Compreende a direção estratégica e a capacidade de execução das políticas públicas institucionais. Constituído por responsabilidade socioambiental, interesse público, cidadania, estratégia, controles, planos e gestão para resultados.

INFRAESTRUTURA

Compreende os recursos materiais e processos necessários ao emprego operacional.

RECURSOS HUMANOS

Representa o centro prático da ação organizacional. As pessoas são os agentes transformadores de finalidade e objetivos em resultados.

INOVAÇÃO

Representa a inteligência da organização. Este bloco confere à instituição capacidade de corrigir, melhorar ou inovar suas práticas de gestão e conseqüentemente seu desempenho.

FINANÇAS

Compreende os resultados relacionados com a utilização eficiente e eficaz dos recursos orçamentários e financeiros para a realização das iniciativas e projetos estratégicos.

Temas estratégicos

Os temas organizam a estratégia em dimensões ou pilares, que são funcionalmente transversais, perpassando a estrutura organizacional.



Tema

Operacional

Objetivo 1

Atender as ocorrências emergenciais nos padrões internacionais.

Descrição do objetivo

A qualidade do atendimento emergencial do CBMDF foi avaliada como ótima, por 84% dos cidadãos atendidos (SSPDF, 2016). O Corpo de Bombeiros tem a confiança de 81% dos brasileiros (IBOPE inteligência, 2016). O padrão internacional de atendimento as ocorrências emergenciais, notadamente os incêndios, almejado pelo CBMDF é o modelo da NFPA². A principal medida deste padrão será a redução do tempo-resposta a 8 minutos. A oportunidade de entregar serviços públicos de nível internacional para a população do DF é evidente para o CBMDF. O aumento populacional no DF, a intensificação de desastres naturais e a redução do efetivo projetados para a próxima década, surgem como desafios para este objetivo.

Fatores Críticos de Sucesso

- Ingresso regular de bombeiros-militares, nos termos da legislação.
- Estabilidade nos recursos da matriz operacional.
- Treinamento focado no atendimento emergencial e no despacho de ocorrências.

Iniciativas

- 1.1) Realizar concurso público de ingresso na Corporação.
- 1.2) Aprimorar o atendimento e despacho das emergências urbanas.
- 1.3) Atualizar o Plano de Emprego Operacional e normas operacionais.
- 1.4) Mapear, melhorar e definir indicadores de desempenho para os processos finalísticos.
- 1.5) Construir e reformar de unidades operacionais.
- 1.6) Ampliar as parcerias para o combate ao incêndio florestal.

Indicadores

- Demanda reprimida. (Indicador institucional)
- Tempo- resposta das operações emergenciais. (Indicador institucional)

² NFPA 1710 - National Fire Protection Association



- Área verde preservada. (Indicador institucional)
- Índice de qualidade do atendimento do CBMDF. (Pesquisa SSPDF)
- Índice de efetivo.



Tema

Operacional

Objetivo 2

Ampliar a segurança pública com ações preventivas contra incêndio e incidentes.

Descrição do objetivo

A segurança pública é exercida pelo Estado para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas (Constituição Federal, 1998). A forma mais eficiente e humana de garantir segurança é com a prevenção. O CBMDF como órgão de segurança pública priorizará a segurança das pessoas prevenindo incêndios e incidentes. A prevenção abarca as ações que buscam evitar ou mitigar os riscos antes dos eventos indesejados.

A prevenção de incêndios é realizada principalmente pelos serviços públicos de análise de projetos, vistorias técnicas, inspeção de hidrantes e investigação de incêndios que são atividades finalísticas da corporação.

A prevenção de incidentes envolve o posicionamento tático de viaturas, pessoal e equipamentos, bem com a participação das comunidades em ações de educação, simulados, inspeções e visitas.

Fatores Críticos de Sucesso

- Lotação de pessoal qualificado no DESEG, na quantidade necessária.
- Continuidade dos projetos e ações preventivas vigentes.

Iniciativas

- 2.1) Implementar a Política de Segurança contra incêndio.
- 2.2) Intensificar as ações preventivas nas áreas de risco do DF.
- 2.3) Desenvolver a gestão de riscos operacionais.
- 2.4) Modernizar sistemas, equipamentos e materiais para a investigação de incêndio.
- 2.5) Mapear e melhorar os processos da segurança contra incêndio.

Indicadores

- Ações preventivas. (Indicador institucional)
- Índice de satisfação de atendimento no DESEG. (Pesquisa CBMDF)
- Incêndios periciados. (Indicador institucional)



Tema

Governança e Gestão

Objetivo 3

Aprimorar a responsabilidade socioambiental da corporação.

Descrição do objetivo

Criar condições mais favoráveis para o funcionamento das ações sociais e ambientais, mantendo o nível de atendimento em quantidade e qualidade. Significa o uso racional dos recursos humanos conforme suas competências e a mobilização de voluntários para colaborar com as ações.

Integrar as ações sociais com as ações ambientais, mobilizando os atendidos pelo CBMDF na agenda ambiental.

Fatores Críticos de Sucesso

- Engajamento dos comandantes, chefes e diretores.
- Disponibilidade de recursos para investimento e manutenção das ações socioambientais.

Iniciativas

- 3.1) Implantar a fundação de apoio ao CBMDF.
- 3.2) Recrutar colaboradores e voluntários para os projetos e ações socioambientais.
- 3.3) Avançar nas metas e conquistas de objetivos da agenda ambiental para o setor público – A3P.

Indicadores

- Pessoas beneficiadas com projetos de cidadania.
- Índice de redução do consumo de papel, energia elétrica e água e tratamento adequado dos resíduos sólidos e tóxicos.



Tema

Governança e Gestão

Objetivo 4

Consolidar a governança corporativa.

Descrição do objetivo

Este objetivo aborda a governança pública; a implementação dos mecanismos de liderança, estratégia e controle pelo Comitê Interno de Governança para que a atuação da gestão conduza a implementação de políticas públicas e serviços de interesse da sociedade. Inclui processos que contribuem diretamente para a formulação de uma estratégia consistente, coerente e alinhada aos objetivos do DF. Envolve ainda estabelecer um sistema de gestão de riscos aliado ao controle interno.

Fatores Críticos de Sucesso

- Adotar a gestão de riscos como instrumento de governança.
- Especialização e estabilidade do quadro de pessoal.
- Liderança patrocinando o desenvolvimento da governança.

Iniciativas

- 4.1) Definir política e diretrizes para o sistema de gestão de riscos e controle interno e implantá-lo.
- 4.2) Realizar estudos e eventos de política, estratégia e doutrina para o desenvolvimento corporativo.
- 4.3) Definir política e diretrizes da gestão estratégica.
- 4.4) Estreitar e aprimorar os mecanismos de comunicação com o cidadão e com o público interno.

Indicadores

- Índice geral de governança simplificado. (Relatório TCDF)
- Auditorias internas. (Indicador institucional)
- Demandas da ouvidoria. (Indicador institucional)
- Transgressões disciplinares. (indicador institucional)



Tema

Governança e Gestão

Objetivo 5

Aperfeiçoar a gestão.

Descrição do objetivo

Simplificar, agilizar e racionalizar os processos, por meio do aprimoramento e da inovação, bem como da supressão de práticas desnecessárias, proporcionando melhor desempenho à corporação.

Fatores Críticos de Sucesso

- Especialização e estabilidade do quadro de pessoal.
- Liderança patrocinando a melhoria dos processos.

Iniciativas

- 5.1) Identificar, mapear, melhorar e definir indicadores de desempenho para os processos de apoio.
- 5.2) Implementação das boas práticas de governança e gestão corporativa.
- 5.3) Atualizar as normas corporativas.
- 5.4) Estabelecimento de parcerias institucionais.

Indicadores

- Quantidade de processos otimizadas e padronizadas.
- Nível de maturidade em gerenciamento de projetos. (Pesquisa Modelo Prado-MMGP)



Tema

Infraestrutura

Objetivo 6

Garantir a infraestrutura apropriada às atividades operacionais e administrativas.

Descrição do objetivo

Prover os recursos materiais (instalações, equipamentos e mobiliários) que permitam o bom desempenho das unidades de apoio e operacional, garantindo aos Bombeiros-militares condições de trabalho com saúde e segurança, além da proteção e manutenção dos bens materiais.

Fator Crítico de Sucesso

- Disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros.

Iniciativas

- 6.1) Construir unidades de ensino, apoio e direção.
- 6.2) Prover as OBM's de infraestrutura necessária ao desempenho de suas atividades.
- 6.3) Adquirir viaturas e equipamentos operacionais, principalmente EPI's.

Indicadores

- Índice de satisfação dos Bombeiros-Militares com as instalações, equipamentos e mobiliário. (Pesquisa CBMDF)
- Índice de execução do plano de obras. (Indicador institucional)
- Disponibilidade da frota operacional. (Indicador institucional)



Tema

Infraestrutura

Objetivo 7

Modernizar o atendimento e despacho operacional.

Descrição do objetivo

Disponibilizar equipamentos e soluções tecnológicas de informação e comunicação garantindo acesso, segurança, integridade e velocidade dos dados e informações operacionais.

Fatores Críticos de Sucesso

- Disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros.
- Integração dos sistemas de tecnologia da informação e de comunicação.

Iniciativas

- 7.1) Modernizar o sistema de rádio comunicação (voz, dados e localização).
- 7.2) Garantir acesso à internet de qualidade nas unidades operacionais.
- 7.3) Modernizar e integrar os sistemas informatizados de atendimento e despacho operacional.

Indicadores

- Índice de iniciativas estratégicas executadas.
- Qualidade de acesso à internet nos GBM.
- Número de funcionalidades de sistemas de TI. (Indicador institucional)
- Demanda reprimida do suporte técnico de TI. (Indicador institucional)



Tema

Recursos Humanos

Objetivo 8

Capacitar e gerir por competências.

Descrição do objetivo

Instituir a capacitação e gestão de pessoas por competências, com foco estratégico.

Fatores Críticos de Sucesso

- Plano Geral de Cursos elaborado e executado com foco na estratégia.
- Disponibilidade de recurso orçamentários e financeiros.

Iniciativas

- 8.1) Implantar a gestão de pessoas por competências.
- 8.2) Capacitar os bombeiros-militares nos temas estratégicos.
- 8.3) Atualizar a capacitação continuada operacional com base nas estatísticas e gestão de riscos.

Indicadores

- Execução do Plano Geral de Cursos. (Indicador institucional)
- Checagem operacional. (Indicador institucional)
- Rotatividade dos gestores. (Indicador institucional)
- Índice de bombeiros-militares na área finalística.



Tema

Recursos humanos

Objetivo 9

Valorizar o profissional Bombeiro-Militar.

Descrição do objetivo

A Estratégia consiste em priorizar a saúde, condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais da corporação.

Fatores Críticos de Sucesso

- Aprovação da Política de Saúde.
- Sustentabilidade financeira do Fundo de Saúde.

Iniciativas

- 9.1) Implementar a Política de Saúde.
- 9.2) Implementar a Política de Pessoal Inativo.
- 9.3) Identificar, mapear, melhorar e informatizar os processos do sistema de saúde estabelecendo o foco no atendimento célere e de qualidade ao Bombeiro-Militar e seus dependentes.
- 9.4) Implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho.

Indicadores

- Execução da Política de Saúde.
- Execução da Política de Pessoal Inativo.
- Absenteísmo. (Indicador institucional)
- Acidentes de serviço. (Indicador institucional)
- Índice de satisfação dos usuários do sistema de saúde.



Tema

Inovação

Objetivo 10

Desenvolver pesquisas e a gestão do conhecimento.

Descrição do objetivo

A Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, estabelece como competência do CBMDF realizar pesquisas técnico-científicas, com vistas à obtenção de produtos e processos, que permitam o desenvolvimento de sistemas de segurança contra incêndio e pânico. Para além da obrigação legal, a busca pela melhoria do desempenho da instituição passa pela pesquisa e inovação.

Fatores Críticos de Sucesso

- Estabelecimento de parcerias institucionais.
- Patrocínio institucional ao desenvolvimento das pesquisas.
- Disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros.

Iniciativas

- 10.1) Realizar pesquisas na área operacional BM.
- 10.2) Oportunizar cursos de mestrado e doutorado nas áreas de interesse da corporação.
- 10.3) Realizar eventos técnico-científicos.
- 10.4) Efetivar a retroalimentação dos diversos ciclos operacionais BM.
- 10.5) Implementar o modelo de gestão do conhecimento no CBMDF.

Indicadores

- Execução das ações da Política de Pesquisa, Ciência, Tecnologia e Inovação do CBMDF.
- Pesquisas do CBMDF utilizadas na segurança contra incêndio.
- Estudos técnicos da DINVI utilizados na segurança contra incêndio.
- Utilização do repositório do conhecimento.



Tema

Finanças

Objetivo 11

Captar recursos financeiros para executar a estratégia.

Descrição do objetivo

Implementar ações para aperfeiçoar a gestão de custos, qualidade dos projetos e melhorar a eficiência da execução do orçamento destinado às iniciativas estratégicas, viabilizando os objetivos e metas estratégicas.

Fatores Críticos de Sucesso

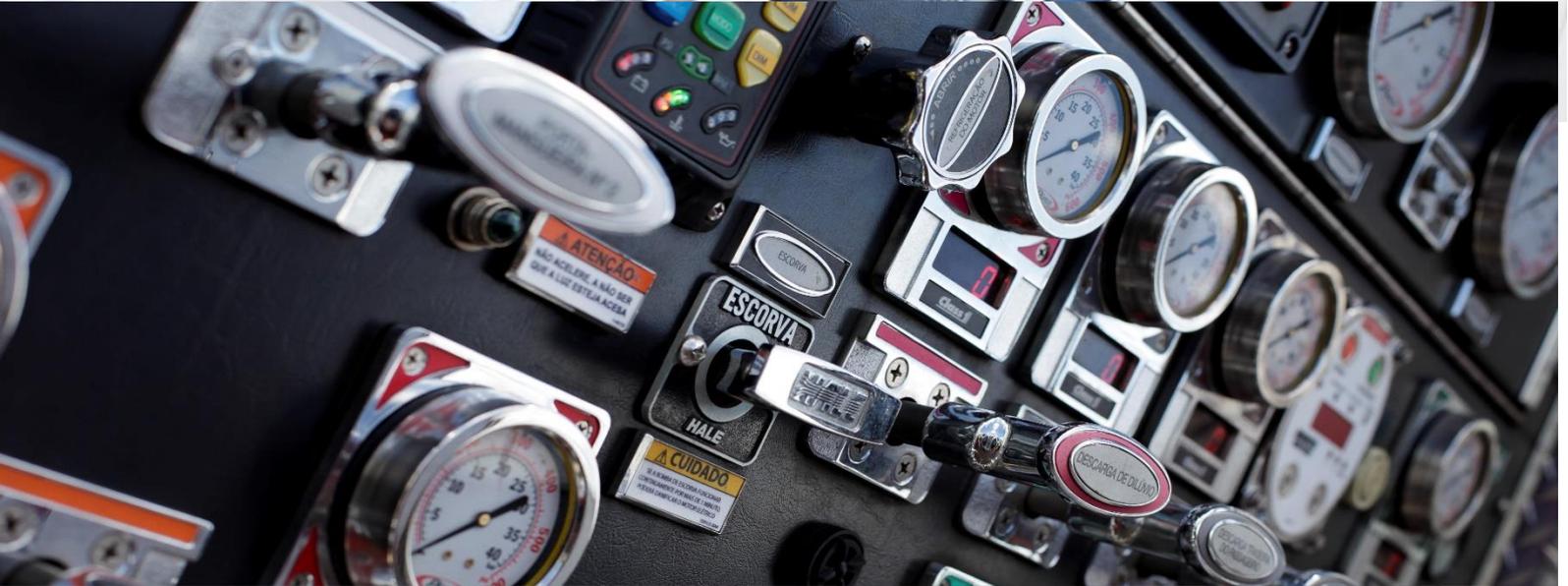
- Priorização do Plano Estratégico na execução orçamentária e financeira.
- Disponibilidade de pessoal qualificado no Escritório de Projetos.

Iniciativas

- 11.1) Formalizar e implantar gestão do portfólio de projetos.
- 11.2) Divulgar os benefícios e impactos trazidos pela execução da estratégia.

Indicador

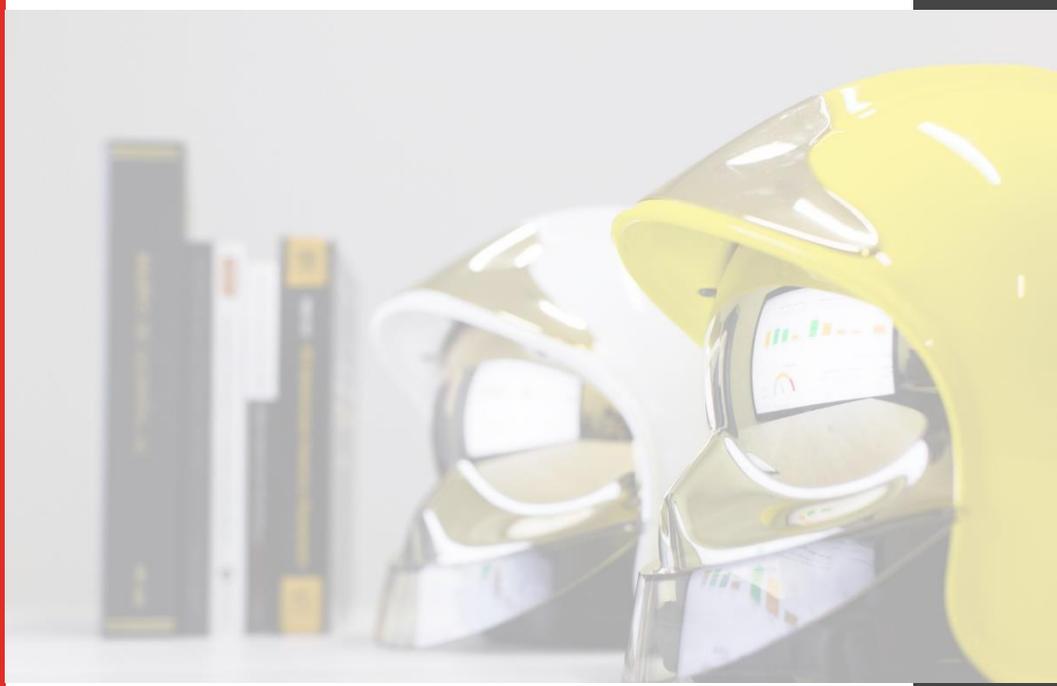
- Execução do orçamento estratégico.



Caderno de Indicadores

Indicador

número decimal, porcentagem, razão ou taxa que representa um aspecto do desempenho, com o objetivo de comparar com uma medida de referência, permitindo avaliar continuamente a evolução de determinada atividade, de forma a amparar a tomada de decisões no âmbito em que está inserido.



Indicador institucional:**Demanda reprimida****Descrição:**

Percentual das ocorrências não atendidas.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{ONA}}{N_{OR}} \times 100\%$$

Legenda:

N_{ONA} : Número de ocorrências não atendidas.

N_{OR} : Número de ocorrências registradas.

Unidade:

%

Escopo:

Dados do SGO.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Serão consideradas ocorrências registradas todas aquelas constantes no SGO, excluídas as duplicadas.

Serão consideradas ocorrências não atendidas aquelas cujo desfecho seja "Não atendida por falta de viatura" e metade daquelas cujo desfecho seja "Não atendida".

Processo:

Atendimento

Área:

Operacional

OBM-Fonte:

DITIC

OBM-Análise:

COMOP

Indicador institucional:**Tempo resposta das operações
emergenciais****Descrição:**

Média dos tempos de primeira-resposta das ocorrências de APH, Busca e Salvamento, Incêndio Urbano e Acidentes de trânsito, contados a partir do recebimento da chamada pelo CIADE.

Fórmula:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^{N_{OA}} (IC_i - IA_i)}{N_{OA}}$$

Legenda:

IC_i : Instante da chegada do primeiro socorro ao local.

IA_i : Instante da abertura da ocorrência.

i : Contador relativo a cada ocorrência.

N_{OA} : Número de ocorrências atendidas.

Unidade:

minuto

Escopo:

Dados do SGO.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:**Processo:**

Atendimento Operacional

Área:

Operacional

OBM-Fonte:

DITIC

OBM-Análise:

COMOP

Indicador institucional:**Área de vegetação preservada****Descrição:**

Percentual da área de vegetação protegida não queimado.

Fórmula:

$$I = \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^{N_{OF}} AQ_i}{AV} \right) \times 100$$

Legenda:

AQ: Área queimada na ocorrência.

N_{OF} : Número de ocorrências de incêndio florestal.

i : Contador relativo a cada ocorrência.

AV: Total de área verde a ser preservada pelas ações do CBMDF.

Unidade:

%

Escopo:

Dados da Operação Verde-Vivo, excluídos os incêndios programados.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:**Processo:**

Atendimento Operacional

Área:

Operacional

OBM-Fonte:

GPRAM

OBM-Análise:

GPRAM

Indicador institucional:

Incêndios periciados

Descrição:

Percentual dos incêndios elegíveis a perícia que foram periciados.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{IP}}{N_{IE}} \times 100\%$$

Legenda:

N_{IP} : Número de ocorrências de incêndio periciadas.

N_{IE} : Número de ocorrências de incêndio elegíveis a perícia.

Unidade:

%

Escopo:

Ocorrências de incêndio constantes no SGO.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Processo:

Segurança contra incêndio

Área:

Operacional

OBM-Fonte:

DINVI

OBM-Análise:

DINVI

Indicador institucional:**Ações preventivas****Descrição:**

Percentual dos incêndios elegíveis a perícia que foram periciados.

Fórmula:

$$I = \frac{I_{PA} + I_{VR}}{2},$$

em que:

$$I_{PA} = \frac{N_{PA}}{N_{PP}} \times 100\%$$

$$I_{VR} = \frac{N_{VR}}{N_{VP}} \times 100\%$$

Legenda:

N_{PA} : Número de projetos de instalação contra incêndio e pânico analisados e aprovados no prazo legal (30 dias).

N_{PP} : Número de projetos de instalação contra incêndio e pânico protocolados no DESEG.

N_{VR} : Número de vistorias para fins de habite-se e alvará de funcionamento realizadas no prazo legal (30 dias).

N_{VP} : Número de vistorias para fins de habite-se e alvará de funcionamento protocoladas no DESEG.

Unidade:

%

Escopo:

Dados registrados no DESEG.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:**Processo:**

Segurança contra incêndio

Área:

Operacional

OBM-Fonte:

DESEG

OBM-Análise:

DESEG

Indicador institucional:**Rotatividade dos gestores****Descrição:**

Taxa de movimentações de chefia.

Fórmula:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^{N_C} NM_i}{N_C}$$

Legenda:

NM_i : Número de movimentações ocorridas no cargo de chefia.

N_{OF} : Número de cargos de chefia.

i : Contador relativo a cada cargo.

Unidade:

Movimentações/cargo de chefia

Escopo:

Órgãos de direção geral, direção setorial, execução e apoio.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Definido o tamanho do escopo como o denominador, deverá ser adicionada ao numerador cada movimentação ocorrida

Processo:

Gestão de RH

Área:

Gestão

OBM-Fonte:

DIGEP

OBM-Análise:

DIGEP

Indicador institucional:**Disponibilidade da frota alvo****Descrição:**

Percentual médio de disponibilidade do socorro mínimo diário.

Fórmula:

$$I = \frac{1}{N_D} \sum_{i=1}^{N_D} \frac{N_{RU_i}}{N_{SM}} \times 100\%$$

Legenda:

N_{RU} : Número de recursos únicos (guarnição + viatura) ativados no dia.

N_{SM} : Número de recursos únicos que constituem o Socorro Mínimo Diário.

i : Contador relativo a cada recurso único.

N_D : Número de dias do período.

Unidade:

%

Escopo:

Viaturas do Socorro Mínimo Diário.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Deverá haver um mapa diário das viaturas que compõem o Socorro Mínimo Diário (por tipo), de modo a verificar se o quantitativo de cada tipo foi disponibilizado.

Processo:

Logística

Área:

Gestão

OBM-Fonte:

CGD

OBM-Análise:

COMOP

Indicador institucional:

Demanda reprimida do suporte técnico

Descrição:

Percentual das demandas solicitadas ao suporte técnico de informática.

Fórmula:

$$I = \left(1 - \frac{N_{SA}}{N_{SR}}\right) \times 100\%$$

Legenda:

N_{SA} : Número de solicitações atendidas dentro do prazo específico.

N_{SR} : Número de solicitações recebidas

Unidade:

%

Escopo:

Sistema de abertura e chamada do suporte.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização de cada solicitação dentro do seu prazo específico.

Metodologia:

A DITIC precisa definir e publicar os prazos para cada tipo de solicitação a fim de guiar o cálculo desse indicador. Também é preciso que seja enviada para o EMG a série histórica do indicador proposto.

Processo:

Gestão de TI

Área:

Gestão

OBM-Fonte:

DITIC

OBM-Análise:

DITIC

Indicador institucional:

Número de funcionalidades de sistemas de TI

Descrição:

Número de funcionalidades de sistemas de Tecnologia da Informação desenvolvidas.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{FE}}{N_{FP}} \times 1.000$$

Legenda:

N_{FE} : Número de funcionalidades de sistemas de Tecnologia da Informação desenvolvidas, previstas no PDTI.

N_{FP} : Número de funcionalidades de sistemas de Tecnologia da Informação, previstas no PDTI.

Unidade:

%

Universo:

Plano Diretor de Tecnologia da Informação - PDTI

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

A OBM-Análise deverá informar a metodologia aplicada, bem como a série histórica dos últimos 3 anos.

Processo:

Gestão de TI

Área:

Gestão

OBM-Fonte:

DITIC

OBM-Análise:

DITIC

Indicador institucional :

Execução do Plano Geral de Cursos

Descrição:

Percentual dos cursos do PGC que foram realizados de acordo com o cronograma original.

Fórmula:

$$I = \left[1 - \left(\frac{N_{CRP}}{N_{CP}} + \frac{N_{CRF}}{N_{CP}} \right) \right] \times 100\%$$

Legenda:

N_{CRP} : Número de cursos realizados dentro do planejamento.

N_{CRF} : Número de cursos realizados fora do planejamento.

N_{CP} : Número de cursos constantes na primeira versão do PGC.

Unidade:

%

Escopo:

Publicações em Boletim Geral.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Para o valor N_{CP} deve ser considerada a primeira versão do PGC publicada. Para N_{CRP} e N_{CRF} devem ser consideradas como referência as datas de início de cada curso.

Processo:

Ensino e Instrução

Área:

Pessoal

OBM-Fonte:

DIREN

OBM-Análise:

DIREN

Indicador:**Absenteísmo****Descrição:**

Percentual de dias de afastamento por dispensas médicas totais, LTSP e LTPF.

Fórmula:

$$I = \left(\frac{\sum_{i=1}^{N_M} N_{Ai}}{N_D \times N_{ME}} + \frac{\sum_{i=1}^{N_M} N_{Ai}}{N_D \times N_M} \right) \times 100\%$$

Legenda:

N_A : Número de dias de afastamento de cada militar.

N_{ME} : Número de militares do expediente ativos.

N_M : Número de militares ativos. (fora do expediente?)

i : Contador relativo a cada recurso único.

N_D : Número de dias de trabalho no período.

Unidade:

%

Escopo:

Publicações em Boletim Geral e

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Quando o valor N_M variar dentro do período, deverá ser utilizada a média dos valores ocorridos ponderada pelos dias em que aquele valor se apresentou. Para o valor N_D cujo período seja um ano deverão ser subtraídos os dias de férias regulamentares. Para o cálculo de do valor de I relativo ao período de um mês, o mesmo deverá ser corrigido pelo fator multiplicativo $12/11$.

Processo:

Gestão de RH

Área:

Pessoal

OBM-Fonte:

CPMED

OBM-Análise:

DISAU

Indicador:

Acidentes de serviço

Descrição:

Taxa de acidentes de serviço.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{AT}}{N_M} \times 1.000$$

Legenda:

N_{AT} : Número de acidentes de trabalho.

N_M : Número de militares ativos.

Unidade:

Acidentes por mil bombeiros

Escopo:

Publicações em Boletim Geral.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Quando o valor N_M variar dentro do período, deverá ser utilizada a média dos valores ocorridos ponderada pelos dias em que aquele valor se apresentou.

Processo:

Gestão de RH

Área:

Pessoal

OBM-Fonte:

CPMED

OBM-Análise:

DISAU

Indicador:**Auditorias internas****Descrição:**

Percentual das auditorias internas que foi executado dentro do prazo.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{ARP} + N_{ARS}}{N_{AP} + N_{AS}} \times 100\%$$

Legenda:

N_{ARP} : Número de auditorias internas realizadas de acordo com o planejado.

N_{ARS} : Número de auditorias internas que foram realizadas por solicitação.

N_{AP} : Número de auditorias internas de acordo com a publicação original do PAINT.

N_{AS} : Número de auditorias internas solicitadas e que não estavam previstas no PAINT.

Unidade:

%

Escopo:

Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Aferir o percentual de execução do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT.

Processo:

Auditoria

Área:

Controle

OBM-Fonte:

AUDIT

OBM-Análise:

AUDIT

Indicador:**Demandas da ouvidoria****Descrição:**

Percentual das demandas da Ouvidoria que foram respondidas dentro do prazo.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{DR}}{N_{DS}} \times 100\%$$

Legenda:

NDR: Número de demandas respondidas dentro do prazo legal.

NDS: Número de demandas solicitadas.

Unidade:

%

Escopo:

Relatório de demandas da ouvidoria, publicado em Boletim Geral.

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Uma vez que o prazo para realização de cada ouvidoria é de 30 dias, a referência para contabilização de uma determinada ouvidoria passa a ser o 31º dia após entrada da demanda. Caso a demanda já tenha sido finalizada até então, a mesma será contabilizada positivamente no numerador do indicador.

Processo:

Ouvidoria

Área:

Controle

OBM-Fonte:

OUVID

OBM-Análise:

OUVID

Indicador:**Transgressões disciplinares****Descrição:**

Percentual do efetivo que incorre em transgressões disciplinares ou crimes militares.

Fórmula:

$$I = \frac{N_{MTC}}{N_M} \times 100\%$$

Legenda:

N_{MTC} : Número de militares acusados de transgressão ou crime militares e condenados em primeira instância.

N_M : Número de militares ativos.

Unidade:

%

Escopo:

Publicações do Boletim Geral e do Boletim Reservado

Período:

A partir do primeiro dia do mês até a finalização do mesmo.

Metodologia:

Deverá ser observado que a unidade de referência é o militar, de forma que se o mesmo foi punido mais de uma vez no mesmo período ou se foi punido por transgressão e dessa derivou um crime militar cuja conclusão também seja de condenação, só deverá ser contabilizado no numerador uma única punição. Quando o valor N_M variar dentro do período, deverá ser utilizada a média dos valores ocorridos ponderada pelos dias em que aquele valor se apresentou.

Processo:

Correição

Área:

Controle

OBM-Fonte:

AUDIT

OBM-Análise:

AUDITORIA

Histórico de Versões

Versão	Data	Responsável	Descrição	Aprovação
1.6	15/12/2016	EMG	Plano concluído com a participação dos Bombeiros Militares, validação das OBM's e aprovação do colegiado de coronéis do CBMDF.	04/04/2017
2.0	15/03/2023	EMG	Alteração superficial e revisão aprovada por meio da Ata da 12ª Reunião do Comitê Interno de Governança do CBMDF, publicada no BG 059/2023	27/03/2023

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ISO ABNT NBR 31000:2018 – Gestão de Riscos** – Diretrizes. Segunda edição. Rio de Janeiro, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. **Lei Federal nº 8.255**, de 20 de novembro de 1991. Dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, n. 226, 21 nov. 1991. Seção 1, p. 26393.

_____. **Lei Federal nº 12.086**, de 06 de novembro de 2009. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, n. 213, 09 nov. 2009. Seção 1, p. 1-12.

_____. Ministério da Justiça e Segurança. **Carteira de Políticas Públicas**. Brasília, 2022.

_____. Presidência da República. Controladoria-Geral da União. **Instrução Normativa 1, de 10 de maio de 2016**. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal, 2016. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21519355/do1-2016-05-11-instrucao-normativa-conjunta-n-1-de-10-de-maio-de-2016-21519197. Acesso em: 30 mar. 2023.

_____. Tribunal de Contas da União. **Governança Pública**: referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública e ações indutoras de melhoria / Tribunal de Contas da União. Edição 2 – Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014.

_____. Tribunal de Contas da União. **Glossário de Termos do Controle Externo**/ Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo (Semec). Revisão – Brasília: TCU, SEGECEX / ADGECEX / SEMEC, 2017.

_____. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU** / Tribunal de Contas da União. Edição 3 – Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – SecexAdministração, 2020.

CBMDF. **Caderno de indicadores estratégicos**: Plano Estratégico 2013-2016. 1. ed. Brasília: CBMDF, 2015a.

_____. Comissão Permanente de Gestão do Plano Estratégico. **Cartilha Planejando o CBMDF**. Brasília: CBMDF, 2013.

_____. **Plano Estratégico do CBMDF 2011-2016**. 1. ed. Brasília: CBMDF, 2010.

_____. **Plano Estratégico do CBMDF 2013-2016**. 3. ed. Brasília: CBMDF, 2015.

_____, Estado-Maior-Geral. **Relatório de Monitoramento e Avaliação do Plano Estratégico**: Ano 2015. 2. ed. Brasília: CBMDF, 2016.

_____, Estado-Maior-Geral. **Relatório de Monitoramento e Avaliação do Plano Estratégico**: Período 2013-2016. 2. ed. Brasília: CBMDF, 2017.

_____, Subcomissão de Acompanhamento da Execução do Plano Estratégico. **Relatório de acompanhamento da execução do Plano Estratégico**: 1º trimestre de 2014. 1. ed. Brasília: CBMDF, 2014.

_____, Estado-Maior-Geral. **Relatório da Avaliação Participativa _ Planejamento Estratégico 2017-2024**. 1 ed. Brasília: CBMDF, 2016.

_____, Estado-Maior-Geral. **Relatório da Avaliação Externa _ Planejamento Estratégico 2017-2024**. 1 ed. Brasília: CBMDF, 2016.

_____, Estado-Maior-Geral. **Relatório de Autoavaliação do CBMDF _ Planejamento Estratégico 2017-2024**. 1 ed. Brasília: CBMDF, 2016.

_____, Estado-Maior-Geral. **Relatório do Levantamento de Governança Pública _ Planejamento Estratégico 2017-2024**. 1 ed. Brasília: CBMDF, 2016.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gestão por Competências: Módulo 2 - Conceitos, definições e tipologias de competências**. ENAP, Brasília, 2019.

_____. **Manual de gestão de pessoas: Módulo II – Gerenciar recrutamento e seleção de pessoas**, Brasília: Enap, 2021.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL, **Plano Estratégico do Distrito Federal**. 1. ed. GDF, Brasília, 2019.

_____. Secretaria de Estado de Segurança Pública e da Paz Social. **Relatório avaliação da qualidade do atendimento prestado pelos profissionais de segurança pública do distrito federal, Módulo – Corpo de Bombeiros Março/abril 2016**. GDF, Brasília, 2016.

_____. Secretaria de Estado de Segurança Pública e da Paz Social. **Relatório Pesquisa Distrital de Vitimização (2015) Corpo de Bombeiros Militar**. GDF, Brasília, 2016.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A Execução Premium**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **Padrão de gerenciamento de projetos e Guia do conhecimento em gerenciamento de projetos**. Guia PMBOK®. 7. ed. USA: PMI., 2021