



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**

1ª Versão



Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

Aprovação

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

Homologação e validação

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 Luíz 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 Geral

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. Abdias 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



Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

Elaboração e organização

Cel. QOBM/Comb. Rosenkranz Maciel Nogueira

Cel. QOBM/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. QOBM/RRm. Luis Claudio de Aquino Alencar

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





Sumário

Apresentação.....	5
Definições.....	6
Breve histórico.....	10
Metodologia.....	12
Valores.....	17
Missão.....	19
Visão.....	20
Mapa estratégico.....	21
Objetivos estratégicos.....	22
Temas estratégicos.....	23
Objetivo 1.....	24
Objetivo 2.....	25
Objetivo 3.....	26
Objetivo 4.....	27
Objetivo 5.....	28
Objetivo 6.....	29
Objetivo 7.....	30
Objetivo 8.....	31
Objetivo 9.....	32
Objetivo 10.....	33
Objetivo 11.....	34
Caderno de Indicadores.....	36
Referências.....	53



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 crescendo neste período. 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.

O planejamento estratégico do período de 2017 a 2024 iniciou em 2016, com um diagnóstico institucional que contou com a participação de todos os segmentos e ciclos hierárquicos do CBMDF. A elaboração do plano estratégico foi conduzida pelo Estado-Maior Geral. Todo processo foi validado pelo colegiado formado por todos os Coronéis do CBMDF.

A Estratégia corporativa formalizada neste Plano reflete a participação e experiência dos Bombeiros-Militares do Distrito Federal.

Brasília – DF, em 15 de dezembro de 2016.

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



Definições

Atitudes: envolvem ações do indivíduo, que refletem sua predisposição ou motivação a querer fazer algo para lidar com determinada situação ou contexto. Decorrem de sentimentos, crenças e valores de aceitação ou rejeição em relação a pessoas, objetos ou situações (BRASIL, 2013).

Avaliação de desempenho: refere-se à avaliação dada a um servidor pelo exercício de suas atividades profissionais ao longo de um determinado período avaliativo e ao alcance de metas previamente negociadas (BRASIL, 2013c).

Competência: é a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor, no contexto de trabalho, para, individualmente ou em equipe, alcançar os resultados esperados pela organização (BRASIL, 2013).

Conhecimentos: são informações assimiladas pelo indivíduo, que lhe permitem identificar o que fazer, e por que fazer, numa determinada situação ou contexto. São adquiridos ao longo da vida, não apenas por meio da educação escolar ou treinamentos formais, mas também por meio de leitura, outras estratégias informais ou mesmo a partir da experiência (BRASIL, 2013).

Controle externo: Trata-se de controle político por excelência das atividades do Estado, exercido pelo Poder Legislativo, destinando-se a comprovar a probidade dos atos da administração, a regularidade dos gastos públicos e do emprego de bens, valores e dinheiros públicos e a fiel execução da lei orçamentária. No Brasil, o controle externo exercido pelo Poder Legislativo conta com o auxílio dos Tribunais de Contas. (TCU,2012)

Controle interno: processo integrado e dinâmico efetuado pela direção e pelo corpo de colaboradores, estruturado para enfrentar riscos e fornecer razoável segurança de que, na consecução da missão da entidade, os seguintes objetivos gerais serão alcançados: (1) execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações; (2) cumprimento das obrigações de accountability; (3) cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis; (4) salvaguarda dos recursos, para evitar perdas, mau uso e dano (INTOSAI, 2004).

Efetividade: relação entre os resultados de uma intervenção ou programa, 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 avaliadas. Diz respeito ao alcance dos resultados pretendidos a médio e longo prazo (BRASIL, 2012)

Gestão: consiste 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 alcançar um resultado ou objetivo.



Conjunto de decisões que determinam o desempenho da organização no curto, médio e longo prazo. (TCU,2013)

Gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais (BRASIL, 2006).

Gestão de riscos: consiste em atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere ao risco (ISO 31000, 2009). Gestão de riscos refere-se à arquitetura (princípios, estrutura e processo) para gerenciar riscos eficazmente, enquanto "gerenciar riscos" refere-se à aplicação dessa arquitetura para riscos específicos (ISO 31000, 2009).

Gestão do desempenho: a gestão de desempenho surgiu nos últimos anos como um conceito alternativo às técnicas tradicionalmente utilizadas para a avaliação de desempenho. O termo gestão dá ao mecanismo de avaliação a conotação de um processo que envolve atividades de planejamento, de acompanhamento e de avaliação propriamente dita (GUIMARÃES, 1998).

Governança: no setor público 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. (TCU,2009).

Habilidades: decorrem da capacidade do indivíduo de aplicar o conhecimento no sentido de saber como fazer algo para lidar com determinada situação ou contexto. Implicam realizar uma tarefa física (motora ou manipulativa) ou intelectual (processos ou operações mentais) (BRASIL, 2013).

Partes interessadas (stakeholders): são pessoas, grupos ou instituições com interesse em bens, serviços ou benefícios públicos, podendo ser afetados positiva ou negativamente, ou mesmo envolvidos no processo de prestação de serviços públicos. Em resumo, são aqueles cuja atuação e opinião deve ser levada em conta na formulação de estratégias, na accountability e na transparência. No setor público, abrangem: agentes políticos, servidores públicos, usuários de serviços, fornecedores, mídia e cidadãos em geral, cada qual com interesse legítimo na organização pública, mas não necessariamente com direitos de propriedade (IFAC, 2001).

Planejamento: refere-se ao desenvolvimento de processos, técnicas e atitudes administrativas que possibilitem avaliar as implicações futuras de decisões presentes, de modo a reduzir a incerteza envolvida no processo decisório e, conseqüentemente, aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos e desafios estabelecidos pela e para a organização, maximizando resultados e minimizando deficiências. (TCU,2009)

Planejamento estratégico: processo de analisar uma organização sob vários ângulos, definindo seus rumos por meio de um direcionamento que possa ser monitorado nas suas ações concretas, utilizando-se, para tanto, de um instrumento denominado "plano estratégico". (TCU,2009)



Plano estratégico: instrumento de planejamento que fornece direcionamento comum a ser seguido por toda a organização, identificando responsabilidades, garantindo alinhamento e oferecendo meios para medição do sucesso da estratégia, de modo focado, visando o alcance dos objetivos institucionais e a maximização dos resultados. (TCU,2009)

Planos operacionais: Os planos operacionais colocam em prática cada um dos planos táticos dentro da empresa. Ele é projetado no curto prazo e envolve cada uma das tarefas e metas da entidade. Deve ser um plano mais detalhado que os outros dois (estratégico e tático), tentando explicar cada tarefa isoladamente. (TCU,2009)

Planos táticos ou setoriais: o planejamento tático é feito de ano a ano e busca otimizar uma determinada área da empresa na busca de um resultado. (adaptado TCU,2009)

Política: conjunto de ações e decisões, do governo e das instituições voltado para a solução (ou não) de problemas da sociedade. É a totalidade de ações, metas e planos que os governos e instituições (nacionais, estaduais ou municipais) traçam para alcançar o bem-estar da sociedade e o interesse público (BRASIL, 2008).

Política pública: conjunto articulado e estruturado de ações e incentivos que buscam alterar uma realidade em resposta a demandas e interesses dos atores envolvidos (MARTINS, 2007).

Processos críticos de negócio: processos que contribuem de forma direta e preponderante para a consecução dos objetivos estratégicos da entidade. (TCU,2009)

Processos de apoio: processos que contribuem para a execução de alguma atividade-fim da organização. Exemplos: gestão de pessoas, gestão de material e gestão de tecnologia da informação (TCU,2009).

Processos finalísticos: processos que impactam diretamente nos objetivos visados por uma entidade. (TCU,2009)

Programas: grupo de projetos, subprogramas e atividades de programa relacionados, gerenciados de modo coordenado visando a obtenção de benefícios que não estariam disponíveis se eles fossem gerenciados individualmente (PMBok, 5ª Ed.). Programas são instrumentos de organização da ação governamental visando à concretização dos objetivos pretendidos (PPA 2016-2019).

Projetos: Um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único. (PMBok, 5ª Ed.)

Risco: é o efeito da incerteza nos objetivos (ISO 31000). Possibilidade de que um evento ocorra e afete a realização dos objetivos (COSO II). Possibilidade de algo acontecer e ter impacto nos objetivos, sendo medido em termos de consequências e probabilidades (IN TCU 63, 2010).





Principais eventos

1964 Instalação do primeiro GBM
1964 Incêndio na Churrascaria Alabama – 1º Incêndio em Brasília
1965 Marcha General Riograndino Kruel
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

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 femininos 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 tem orientado sistematicamente sobre a importância da implantação e aperfeiçoamento de processo formal de planejamento estratégico institucional.

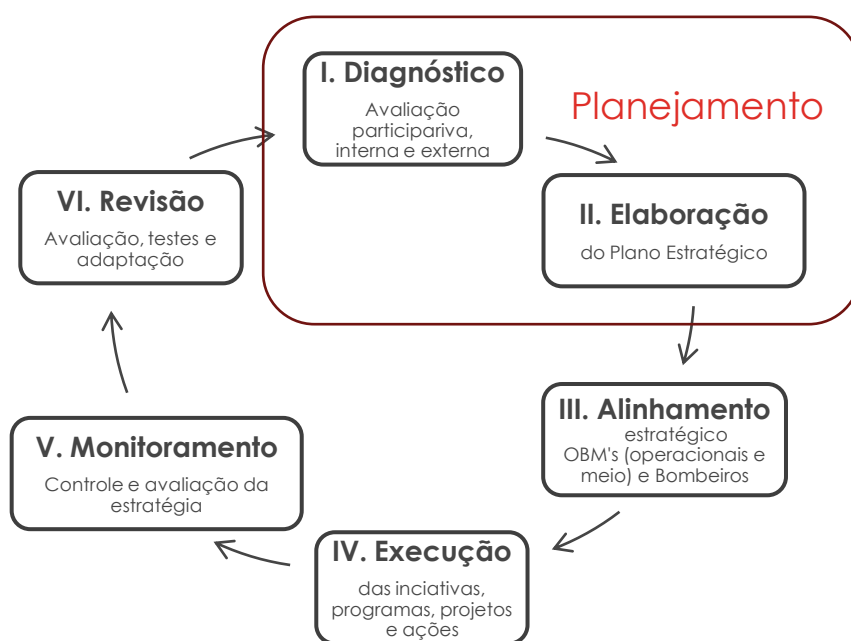
Gestão Estratégica

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 os 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, entrega serviços públicos na qualidade técnica requerida, sendo o principal responsável pelos 98% de confiança, que a sociedade do DF deposita no Corpo de Bombeiros (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 – Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – em fevereiro de 2005.

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



Ao estabelecer o Modelo de Excelência em Gestão Pública (MEGP), o programa reafirma a observância, por parte da administração pública, dos princípios constitucionais da economicidade, publicidade, impessoalidade, moralidade e eficiência por meio dos seguintes fundamentos: pensamento sistêmico, aprendizado organizacional, cultura da inovação, liderança e constância de propósitos, orientação por processos e informações, visão de futuro, geração de valor, comprometimento com as pessoas, foco no cidadão e na sociedade, desenvolvimento de parcerias, responsabilidade social, controle social, gestão participativa e agilidade.

Atuando no planejamento, na execução, no controle e na avaliação, realizando assim o Ciclo PDCA (Plan / Do / Check / Act); o MEGP propõe um ciclo de melhoria contínua em que são acompanhadas 07(sete) tipos de agrupamento de processos gerenciais e um bloco de resultados consequentes destes processos.

Em 24 dezembro de 2015, o Comandante-Geral do CBMDF, mediante proposta do Chefe do EMG, determinou a adoção do GesPública na corporação por meio do Programa de Aprimoramento da Gestão Corporativa. Tal medida impactou na reformulação dos currículos dos cursos de Formação de Oficiais, de Aperfeiçoamento de Oficiais e Altos Estudos para Oficiais e ainda, na formulação do novo Plano Estratégico do CBMDF para o período de 2017 a 2024.





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

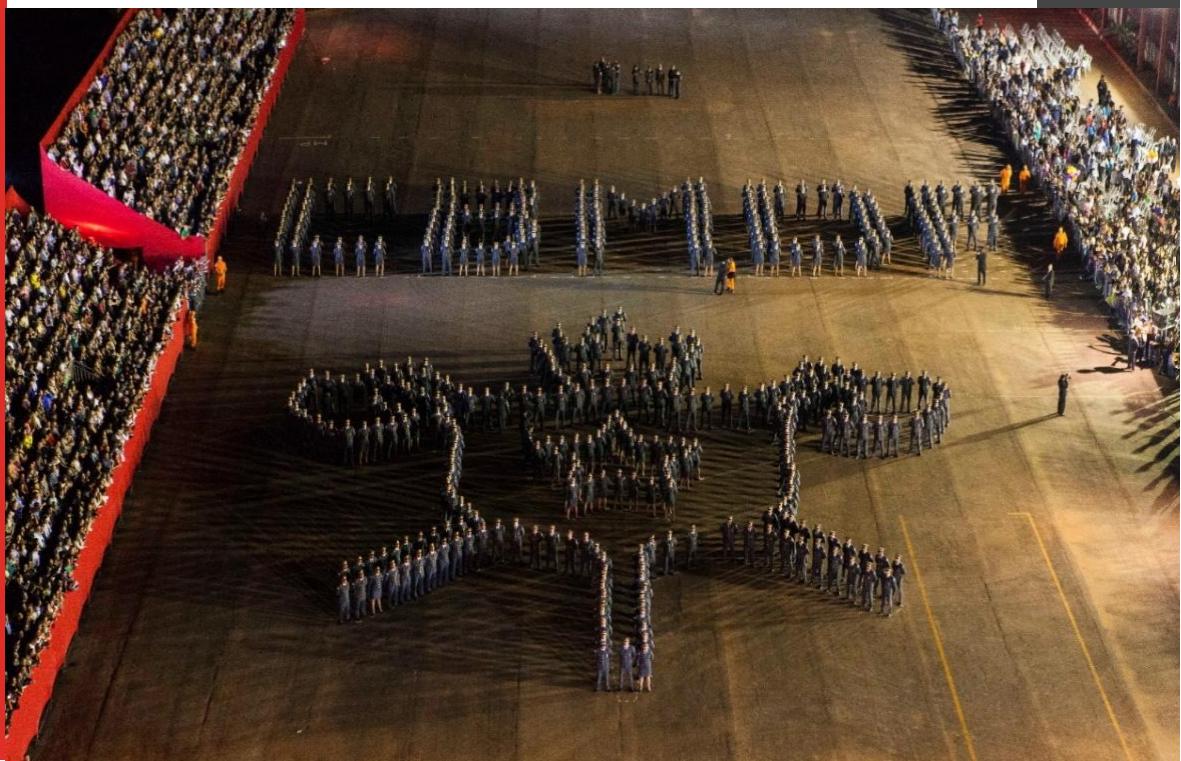
Todo bombeiro militar é digno no modo de proceder ou de se apresentar, inspirando respeito, honra e brio por parte de seus superiores, pares, subordinados e sociedade brasileira.

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.

OPERACIONAL

Sociedade

Atender as ocorrências
emergenciais nos
padrões internacionais

Ampliar a segurança pública
com ações preventivas
contra incêndios e incidentes

GOVERNANÇA e GESTÃO

Aprimorar a responsabilidade
socioambiental da corporação

INFRAESTRUTURA

Processos
internos

Modernizar o
atendimento e
despacho operacional

Garantir a infraestrutura
apropriada às atividades
operacionais e administrativas

Aperfeiçoar a
gestão

Consolidar a
governança
corporativa

RECURSOS HUMANOS

Pessoas,
aprendizagem e
crescimento

Capacitar e gerir por
competências

Valorizar o profissional
bombeiro-militar

INOVAÇÃO

Desenvolver pesquisas e a
gestão do conhecimento

FINANÇAS

Financeira

Captar e gerir recursos
financeiros para executar
a estratégia

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 e gerir 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, destinadas 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

- Realizar concurso público de ingresso na Corporação.
- Aprimorar o atendimento e despacho das emergências urbanas.
- Atualizar o Plano de Emprego Operacional e normas operacionais.
- Mapear e melhorar os processos finalísticos, bem como atualizar os indicadores de desempenho.
- Construir e reformar as unidades operacionais.
- Ampliar as parcerias para operações BM.
- Propor e empregar os ciclos operacionais das diversas operações BM.

Indicadores

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

² NFPA 1710 - National Fire Protection Association



- 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 na DESEG, na quantidade necessária.
- Continuidade dos projetos e ações preventivas vigentes.

Iniciativas

- Implementar a Política de Segurança contra incêndio.
- Construir a sede do DESEG.
- Intensificar as ações preventivas nas áreas de risco do DF.
- Desenvolver a gestão de riscos operacionais.
- Modernizar equipamentos e materiais para a investigação de incêndio.
- 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

- Implantar o instituto criado na Lei de organização básica do CBMDF.
- Estabelecer parcerias institucionais.
- Recrutar colaboradores e voluntários para os projetos e ações socioambientais.
- 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; o exercício da liderança pelo Comando-Geral e sua atuação na condução da análise do desempenho da corporação. Inclui a implementação de 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

- Definir política e diretrizes para o sistema de gestão de riscos e controle interno e implantá-lo.
- Realizar estudos e eventos de gestão, política, estratégia e doutrina para o desenvolvimento corporativo.
- Definir política e diretrizes da gestão estratégica.
- 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

- Mapear e melhorar os processos de apoio, bem como atualizar os indicadores de desempenho.
- Elevar o nível de maturidade em gerenciamento de projetos para o nível gerenciado. (Plataforma para gerenciamento de projetos Darci Prado)
- Atualizar as normas corporativas.

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.

Fatores Críticos de Sucesso

Disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros.

Iniciativas

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

- Modernizar o sistema de rádio comunicação (voz, dados e localização).
- Garantir acesso à internet de qualidade nas unidades operacionais.
- 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 recursos orçamentários e financeiros.

Iniciativas

- Implantar a gestão de pessoas por competências.
- Capacitar os bombeiros-militares nos temas estratégicos.
- Atualizar a capacitação continuada operacional com base nas estatísticas e gestão de riscos.
- Realizar intercâmbios nacionais e internacionais nos temas estratégicos.
- Aperfeiçoar a checagem operacional.

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

- Implementar a Política de Saúde.
- Implementar a Política de Pessoal Inativo.
- 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.
- Realizar acompanhamento psicossocial à família e aos bombeiros-militares da guarnição em caso de morte ocasionada por acidente de trabalho.
- Implementar programa de preparação dos profissionais em processo de reserva remunerada ou reforma.
- Realizar campanhas e ações abrangendo atividades de prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.
- Construção da nova sede da Policlínica.

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

- Realizar pesquisas na área operacional BM.
- Oportunizar cursos de mestrado e doutorado nas áreas de interesse da corporação.
- Realizar eventos técnico-científicos.
- Efetivar a retroalimentação dos diversos ciclos operacionais BM.
- 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

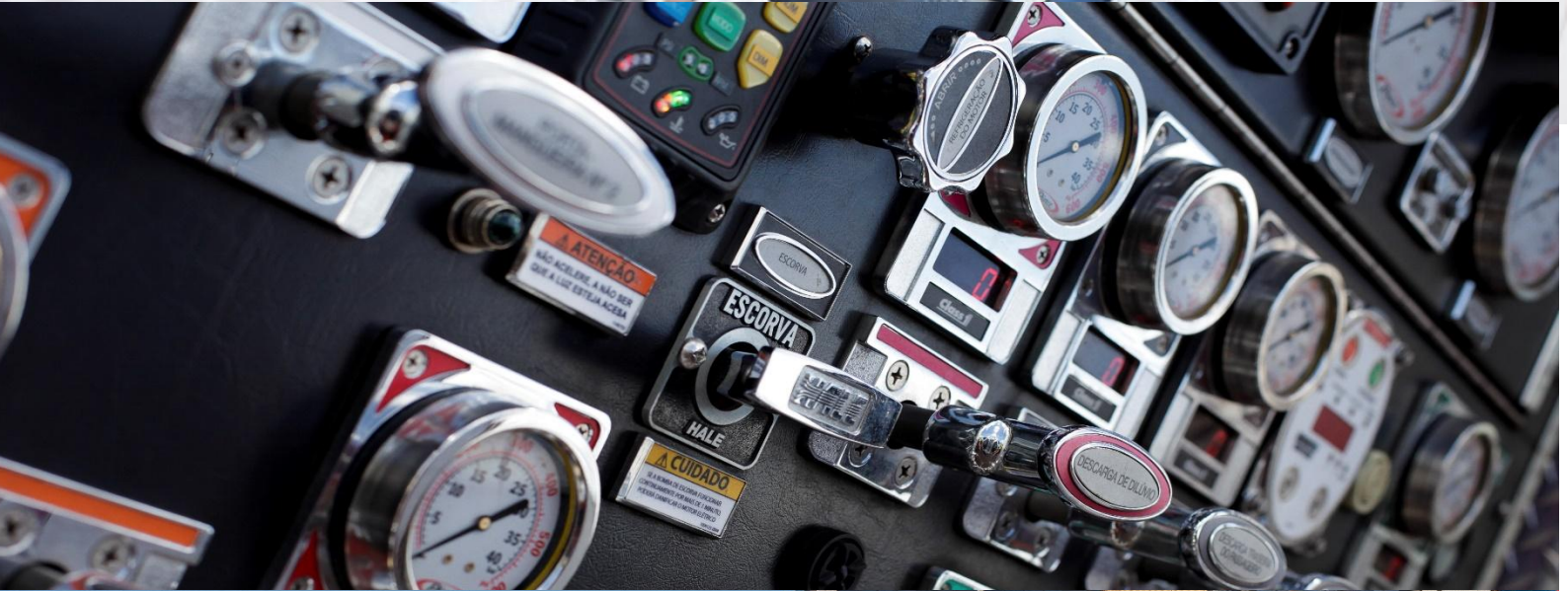
- Priorização do Plano Estratégico na execução orçamentária e financeira.
- Disponibilidade de pessoal qualificado no Escritório de Projetos.

Iniciativas

- Priorizar o planejamento e execução de projetos de baixo custo e alto impacto.
- Formalizar e implantar gestão do portfólio de projetos.
- Divulgar os benefícios e impactos trazidos pela execução da estratégia.

Indicador

- Execução do orçamento estratégico.



Caderno de Indicadores

Indicador

Número decimal, percentagem, 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:

%

Universo:

Dados do sistema de registro de ocorrência.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

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 Operacional

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

Universo:

Dados do sistema de registro de ocorrência.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

A OBM-Análise deverá informar a metodologia aplicada.

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:

%

Universo:

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

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

A OBM-Análise deverá informar a metodologia aplicada.

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:

%

Universo:

Ocorrências de incêndio constantes no sistema de registro de ocorrência.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

A OBM-Análise deverá informar a metodologia aplicada.

Processo:

Segurança contra incêndio

Área:

Operacional

OBM-Fonte:

DINVI

OBM-Análise:

DINVI

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

Média aritmética simples dos percentuais de projetos e vistorias entregues no prazo legal.

Fórmula:

$$I = \frac{I_{PA} + I_{VR}}{2}, \quad \text{em que:}$$

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

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

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:

%

Universo:

Dados registrados no DESEG.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

A OBM-Análise deverá informar a metodologia aplicada.

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: 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

Universo:

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

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

Definido o tamanho do Universo 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:

%

Universo:

Viaturas do Socorro Mínimo Diário.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

Deverá haver um mapa diário das viaturas que compõem o Socorro Mínimo Diário (SMD), de modo a verificar se o quantitativo de cada tipo foi disponibilizado. A OBM-Análise deverá encaminhar a relação quantitativa de cada tipo de viatura do SMD.

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:

%

Universo:

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 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

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:

Índice de execução dos cursos do PGC, de acordo com o cronograma original.

Fórmula:

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

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:

%

Universo:

Publicações em Boletim Geral.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

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 institucional:**Absenteísmo****Descrição:**

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

Fórmula:

$$I = \left(\frac{\sum_{i=1}^{N_M} N_{A_i}}{N_{DE} \times N_{ME}} + \frac{\sum_{i=1}^{N_{MO}} N_{A_i}}{N_{DO} \times N_{MO}} \right) \times 100\%$$

Legenda:

N_A: Número de dias de afastamento de cada militar.

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

N_{MO}: Número de militares do serviço operacional ativos (os que compõem exclusivamente a escala operacional).

i: Contador relativo a cada militar.

N_{DE}: Número de dias de trabalho no período – expediente.

N_{DO}: Número de dias de trabalho no período – operacional.

Unidade:

%

Universo:

Publicações em Boletim Geral.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

Metodologia:

Quando os valores NME e NMO variarem dentro do período, deverá ser utilizada a média dos valores ocorridos ponderada pelos dias em que aquele valor se apresentou. Para o valor NDE e NDO cujo período seja igual a 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 institucional:**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

Universo:

Publicações em Boletim Geral.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

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

Processo:

Gestão de RH

Área:

Pessoal

OBM-Fonte:

CPMED

OBM-Análise:

DISAU

Indicador institucional:**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:

%

Universo:

Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT.

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

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 institucional:**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:

%

Universo:

Relatório de demandas da ouvidoria, publicado em Boletim Geral.

Período:

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

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 está será contabilizada positivamente no numerador do indicador. A OBM-Análise deverá complementar a metodologia aplicada.

Processo:

Ouvidoria

Área:

Controle

OBM-Fonte:

OUVID

OBM-Análise:

OUVID

Indicador institucional:**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:

%

Universo:

Publicações do Boletim Geral e do Boletim Reservado

Período:

Do primeiro ao último dia do mês.

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

REFERÊNCIAS

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

_____. Escola Superior de Guerra. **Manual básico Volume III – Método para o Planejamento Estratégico / ESG** – Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, 2014. 4V

_____. **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.

_____. 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**. – Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014.

CARNEIRO, Margareth F. Santos. **Gestão Pública: o papel do planejamento estratégico, gerenciamento de portfólio, programas e projetos e dos escritórios de projetos na modernização da gestão pública**. 1. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2010.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Anuário Estatístico de Atendimentos Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Ano 2015**. Brasília: CBMDF, 2016. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/2672-anu%C3%A1rio-estat%C3%ADstico-do-cbmdf-2015?highlight=WyJhbnVcdTAwZTFyaW8iXQ==>

_____. **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.

_____. Comando Operacional, **Estudo da Matriz Operacional do CBMDF**, aprovado pela Portaria nº 20, de 30 de julho de 2010, publicado no Anexo 3 ao Boletim Geral do CBMDF nº 142, de 2 ago. 2010. Brasília, CBMDF, 2010.

_____. Seção de Estatística e Geoprocessamento, Estado Maior Geral. **Minuta da Portaria de aprovação dos indicadores institucionais do CBMDF**. Processo SEI 053-030951/2016. Brasília, CBMDF, 2016.

_____. **Plano de Comando**, publicado no anexo 3 Boletim Geral nº 028, de 10 de fevereiro de 2015. Brasília, CBMDF, 2015.

_____. **Plano de Emprego Operacional do CBMDF**. 1. ed. Brasília: CBMDF, 2011.

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

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

_____. **Política do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. Aprovado pela Portaria nº 55, de 19 de julho de 2011. CBMDF, 2011.

_____, 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.

_____, Gabinete do Comando-Geral. **Planilha Demandas das visitas do Comande-Geral às OBM's**, Brasília: CBMDF, 2016.

_____, **Carta de Serviços ao Cidadão**, Ed. Brasília: CBMDF, 2016. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/2869-o-cbmdf-disponibiliza-sua-carta-de-servicos2a>

_____. **Relatório de Gestão do exercício de 2015 - FCDF/CBMDF**. CBMDF, Brasília, 2016.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL, **Mapa Estratégico**. GDF, Brasília, 2015.

_____. 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.

HEIDEMANN, Francisco G.; SALM, José Francisco. **Políticas públicas e Desenvolvimento: bases epistemológicas e modelos de análise**. 2. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2010.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A Execução Premium**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. **Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2000.