

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL

PLANO DIRETOR DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA AO PESSOAL

2024 - 2027

GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL
IBANEIS ROCHA BARROS JÚNIOR

COMANDANTE-GERAL DA PMDF
ANA PAULA BARROS HABKA - CEL QOPM

SUBCOMANDANTE-GERAL DA PMDF
FABRÍCIO BOECHAT DE CAMARGOS - CEL QOPM

CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA PMDF
ROMULO FLÁVIO MENDONÇA PALHARES - CEL QOPM

Comissão de Estado-Maior nº 01/2024 - Elaboração dos novos Planos Diretores

MEMBROS:

TC QOPM Michel Ribeiro Sá Costa
TC QOPM Armando Vale Soares Silva
TC QOPM Eduardo Ferreira Coelho
MAJ QOPM Leandro Barbosa de Lima
MAJ QOPM Gabriel de Oliveira Jorge
MAJ QOPM Rodrigo de Lima Costa Casas
MAJ QOPM Luiz Felipe Tavares Cavalcanti
MAJ QOPM João Camilo Miranda Camargos
MAJ QOPM Regiane Borges de Moraes
MAJ QOPM Bruno Cesar Prado Soares
MAJ QOPM Dyego Cormick Lima
MAJ QOPM Luiz Fernando Fonseca
MAJ QOPM Renato Cezário Guimarães
MAJ QOPM Adriano Luis Lima da Silva
Suplentes:

MAJ QOPM Fagner de Oliveira Dias
MAJ QOPM Cidjan Santarém Brito
MAJ QOPM Hildon César Fernandes Moura
MAJ QOPM Diony Ferreira da Silva
MAJ QOPM Oscar Calcagno Fettermann
CAP QOPM Frederico Braga Constantino
CAP QOPM Lucas da Silva Milhomem
CAP QOPM Juliana Denise Santana de Moura
CAP QOPM Hellen Priscila Sene de Oliveira

EQUIPE TÉCNICA

CAP QOPM Juliana Denise Santana de Moura Souto
1º SGT RR Divano de Oliveira Melo
2º SGT QPPMC Mychael Gonçalves
2º SGT QPPMC Bruno Alves Reis
2º SGT QPPMC Silvana Martins Barreto de Abreu
2º SGT QPPMC Renato Ribeiro da Conceição

REVISÃO

SEÇÃO DE INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA

CAPA, PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

1º SGT PM RR SAMUEL PEREIRA DA SILVA
2º SGT QPPMC FÁBIO NEY KOCH DOS SANTOS

FOTO DA CAPA

3º SGT QPPMC MATEUS MILHOMEM CÂNDIDO



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL

PLANO DIRETOR DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA AO PESSOAL

2024 - 2027

1ª Edição
Brasília - DF



INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) vem aprimorando suas diretrizes de gestão estratégica desde 2009, com avanços significativos em 2011, quando consolidou parcialmente esse processo. Buscando excelência gerencial e alinhamento com as melhores práticas adotadas em organizações similares, a Corporação lançou seu Plano Estratégico, com foco nas demandas do cidadão e da sociedade. Esse documento orienta as ações estratégicas, promovendo eficiência administrativa e maior aproximação entre a PMDF e a comunidade.

O Plano Estratégico representou apenas o primeiro ciclo desse processo, que segue em constante aprimoramento. Para garantir sua continuidade e disseminação por toda a Corporação, a PMDF revisou e desdobrou, em 2014, seu planejamento estratégico em Planos Diretores voltados a áreas administrativas e operacionais, além de instituir a gestão de riscos institucionais por meio do Plano de Risco da PMDF (Portaria PMDF nº 916, de 1º de agosto de 2014).

A gestão administrativa eficaz exige revisões periódicas e monitoramento contínuo do ambiente organizacional, garantindo adaptação a novas tendências e desafios. No entanto, esse processo de autocrítica demanda rigor metodológico e embasamento científico. Dessa forma, a PMDF segue aperfeiçoando sua gestão estratégica, assegurando o planejamento estratégico, tático e operacional de suas ações.

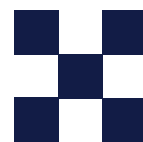
Nesta nova fase, o foco está na elaboração de Planos Diretores para áreas ainda não contempladas e na revisão dos existentes, garantindo que esses documentos gerenciais sejam ferramentas eficazes para o alcance dos objetivos



estratégicos da Corporação. Além disso, será estabelecida uma metodologia padronizada para a elaboração de Planos Diretores, permitindo sua replicação sempre que um novo ciclo de planejamento for iniciado.

Um dos principais avanços desta etapa é conferir aos Planos Diretores um caráter mais prático e aplicável, combinando características táticas e operacionais, como a priorização de iniciativas e a definição clara de setores responsáveis. Essa inovação resulta tanto da análise dos Planos Diretores anteriores quanto de benchmarking com metodologias consagradas, como o Guia de Elaboração do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI), normatizado pelo Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação (SISP).

O SISP, instituído para organizar, supervisionar e coordenar os recursos de informação da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, serviu como base metodológica para o aperfeiçoamento dos Planos Diretores da PMDF. A Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI), vinculada ao Ministério da Economia, tem papel central na normatização e coordenação das ações do sistema. O modelo do PDTI foi adaptado e incorporado ao contexto da PMDF, garantindo uma abordagem estruturada e eficiente para a elaboração e revisão dos Planos Diretores.



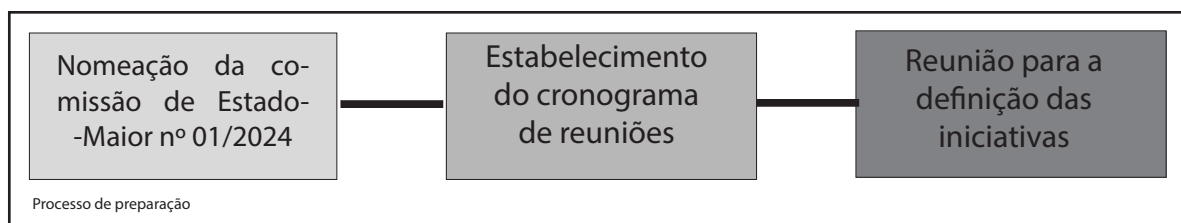
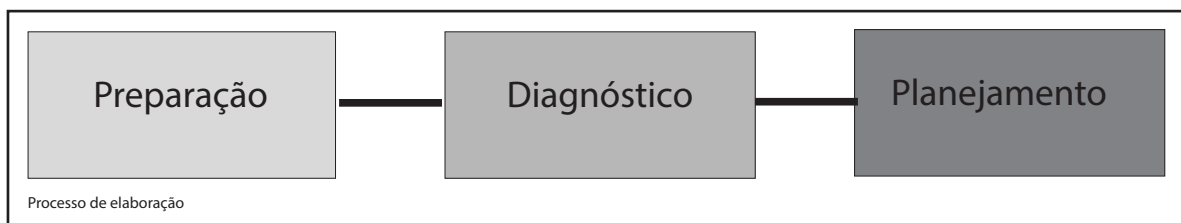
MÉTODO APLICADO PARA ELABORAÇÃO





A metodologia empregada teve por fundamento a Portaria PMDF nº 1.204, de 04 de agosto de 2021 (que institui os procedimentos metodológicos para o desenvolvimento do processo de planejamento em nível estratégico, tático e operacional na PMDF e dá outras providências) e utilizando os modelos constantes do seu anexo.

Os processos da metodologia empregada estão definidos e organizados nas fases de preparação, diagnóstico e planejamento, conforme ilustração abaixo:





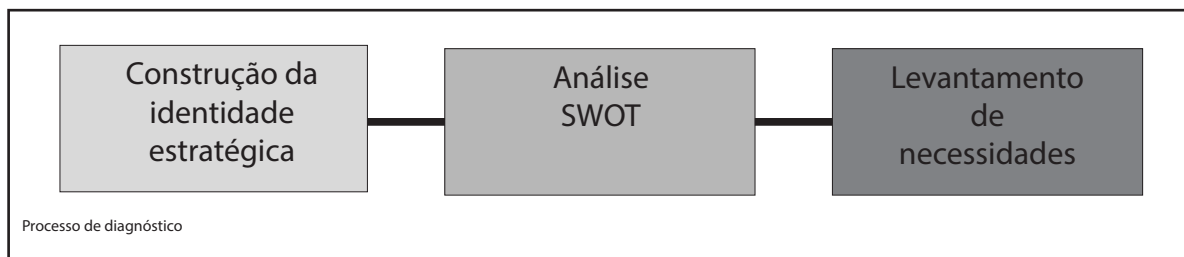
Na fase de preparação, foram nomeados os membros da Comissão nº 01/2024, por meio da Portaria de Estado-Maior, de 26 de janeiro de 2024.

A comissão iniciou o trabalho com reuniões de seus membros para realizar o diagnóstico sobre o negócio e o ambiente que o cerca e em relação às iniciativas estratégicas previstas no PDSAP 2020-2023, classificadas com o status “concluído”, “contínuo”, “em andamento”, “não iniciado”, “parado” e “cancelado”.

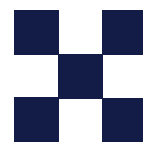
Considerou-se as metas vinculadas aos eixos constantes do Plano Estratégico da PMDF 2023-2034 e, por meio da aplicação de uma Matriz SWOT, definiu-se os enunciados: Negócio, Missão, Visão, Valores, Fatores Críticos de Sucesso e Políticas Corporativas.

A metodologia empregada, inspirada no referencial teórico do Balanced Scorecard (BSC) e descrita na Portaria PMDF nº 1.204/2021, subdivide os objetivos, estratégias e iniciativas estratégicas nas seguintes perspectivas:

- Perspectiva Financeira: baseada no orçamento disponível para investimentos em infraestrutura e outras necessidades para garantir a eficiência dos serviços de saúde e assistência ao pessoal;
- Perspectiva do Aprendizado e Crescimento: enfoca o desenvolvimento de habilidades, competências e capacidades dos colaboradores envolvidos nas atividades de saúde e assistência ao pessoal;
- Perspectiva de Processos Internos: concentra-se nos indicadores relacionados à eficiência e eficácia dos processos que garantem o desenvolvimento da saúde na Corporação;
- Perspectiva da Sociedade: considera os objetivos estratégicos finais da corporação e voltados para a sociedade. Com a consecução dos demais objetivos do PDSAP os objetivos estratégicos da PMDF terão maior probabilidade de sucesso.



O diagnóstico foi realizado com base em informações e dados fornecidos pelo Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal e suas unidades subordinadas.



IDENTIDADE ESTRATÉGICA





HISTÓRICO

A formação de uma força policial militarizada na capital do Brasil remonta ao início do século XIX, durante o período colonial. Inicialmente, a força policial incluía apenas um Cirurgião Ajudante, mas logo foi adicionado um Cirurgião-Mór, o Dr. José Nunes de Souza, um dos médicos mais prestigiados do Brasil na época.

Ao longo do século XIX, a PMDF passou por várias denominações e reorganizações. Em 1889, o quadro de saúde era composto por seis oficiais médicos e cerca de dez “cirurgiões extranumerários” (civis). O primeiro hospital da Corporação foi inaugurado em 13 de março de 1843, no Morro de Santo Antônio, no Rio de Janeiro.

Em 1905, a admissão de oficiais médicos passou a ser por meio de concurso público. A mudança da PMDF para a recém fundada cidade de Brasília ocorreu oficialmente em 1966. Isso representou um momento de completa desestruturação do Quadro de Oficiais de Saúde, pois a maioria dos oficiais médicos não se mudou para a nova capital. No entanto, ao longo dos anos seguintes, o quadro foi se recompondo.

Em 1971, cinco anos após a vinda oficial da PMDF para Brasília, com a mudança da capital federal, inaugura-se o Centro Médico Social (CMS), que em 11 de agosto de 1981, transformou-se na Policlínica da PMDF, que funcionou por 35 anos. Em 2014, foi inaugurado o Centro Médico (CMED) da PMDF, com instalações projetadas para a realização de mais de 600 consultas por mês de pronto-atendimento, 4.000 consultas ambulatoriais e 400 cirurgias eletivas mensais. No entanto, devido às dificuldades de contratação de pessoal, o funcionamento do CMED ficou restrito ao atendimento ambulatorial de especialidades.

O Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal (DSAP) da PMDF foi instituído pelo revogado Decreto nº 7.165 de 29 de abril de 2010, hoje regulado pelo Decreto nº 10.443, de 28 de julho de 2020. Suas funções incluem estudar,



planejar, organizar, dirigir, coordenar, supervisionar, controlar e fiscalizar projetos e atividades relacionadas à saúde e assistência ao pessoal da corporação. O DSAP é constituído por quatro diretorias, como se apresenta a seguir.

A atual Diretoria de Assistência à Saúde (DAS) tem origem no Serviço de Saúde da PMDF, criado em 1920, ainda no Rio de Janeiro. Ao longo dos anos, passou por várias mudanças de nome e subordinação, culminando na atual Diretoria de Assistência à Saúde. A Diretoria de Planejamento e Gestão de Contratos (DPGC) tem a função de planejar, organizar e gerir contratos relacionados à área de saúde e assistência ao pessoal. Já a Diretoria de Execução Orçamentária e Financeira (DEOF) foi criada para separar as funções do DSAP, na qualidade de ordenador de despesas, das demais atribuições semelhantes da PMDF. Ela é responsável por acompanhar a execução orçamentária e financeira dos recursos destinados à saúde dos policiais militares, dependentes e pensionistas, além de gerenciar os recursos destinados aos Centros Médico e de Assistência Odontológica da PMDF. Por fim a Diretoria de Assistência Odontológica (DAO) compete a gestão deste tipo de atendimento ao público da PMDF.

O CPSO, conhecido informalmente pelos policiais militares como “Junta Médica”, foi criado antes mesmo da Diretoria de Saúde. O regulamento da PMDF de 1889 já estabelecia a Junta Médica, que tinha funções periciais semelhantes às atuais. Posteriormente, o DECRETO Nº 31.793, DE 11 DE JUNHO DE 2010, renomeou a unidade para Centro de Perícias e Saúde Ocupacional.

O Centro de Assistência Social (CASo) da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) foi criado em 14 de outubro de 1977. Inicialmente subordinado à Diretoria de Pessoal, o CASo oferecia assistência social e apoio psicológico aos policiais militares. Em 1994, ganhou instalações próprias anexas à antiga Policlínica da PMDF. Em 2002, foi transferido para a Diretoria de Saúde e, posteriormente, passou a se chamar Centro de Promoção da Qualidade de Vida e, finalmente, Centro de Assistência Psicológica e Social (CAPS). O CAPS presta assistência social e à saúde mental há mais de 45 anos.



O Centro de Capacitação Física da PMDF, criado em 2003, tem como função coordenar e executar programas de promoção da saúde física e bem-estar dos policiais militares. Além disso, organiza eventos esportivos, como a Corrida Tiradentes, e participa dos Jogos Mundiais de Policiais e Bombeiros e das Olimpíadas da Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal. Os programas de saúde seguem diretrizes de prevenção de riscos ambientais e saúde ocupacional, em coordenação com o Centro de Perícias e Saúde Ocupacional (Decreto Nº 41.167, de 1º de setembro de 2020).

O Serviço Odontológico da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) teve início em 1971 como uma pequena seção de Odontologia no Centro Médico Social. O serviço cresceu ao longo dos anos, incorporando cirurgiões-dentistas civis e oficiais dentistas. Em 1997, foi inaugurado o Centro Odontológico da PMDF, criado pelo Decreto nº 19.028/1998. Desde então, o serviço continua a oferecer assistência odontológica à família policial militar do Distrito Federal.

Além dos serviços prestados por efetivo próprio, o DSAP coordena o credenciamento de hospitais, clínicas, laboratórios e serviços de saúde em geral. Desta forma, consegue prover ao efetivo policial, seus dependentes e pensionistas assistência à saúde em regime de urgência e emergência, atendimentos ambulatoriais, cirurgias, exames em geral e demais procedimentos eletivos.

NEGÓCIO

Promoção da Saúde, Qualidade de Vida, Bem-Estar Físico, Mental e Social para a família policial militar.

MISSÃO

Desenvolver e proporcionar integralmente a assistência à saúde física, psicossocial e religiosa à família policial militar.

VISÃO

Ser referência pela excelência em gestão de saúde corporativa e assistência ao pessoal, em âmbito nacional.



VALORES

- Ética profissional;
- Cientificidade;
- Transparência;
- Honestidade;
- Respeito à dignidade humana;
- Comprometimento institucional.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

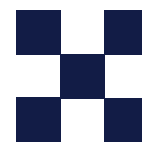
- Destinação orçamentária adequada;
- Infraestrutura e logística;
- Recursos humanos.

RECURSOS HUMANOS

- Disponibilidade de recursos humanos em quantidade adequada, capacitados, motivados e disciplinados com foco na gestão e no atendimento aos beneficiários do sistema de saúde e à assistência social.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

- Priorizar a saúde preventiva;
- Humanizar o atendimento;
- Garantir a assistência integral à saúde;
- Prestar assistência religiosa e espiritual com foco institucional e estratégico;
- Promoção da higidez física e do bem-estar dos integrantes da Corporação.



ORGANIZAÇÃO DO ÓRGÃO / DEPARTAMENTO





A estrutura organizacional da Corporação adota os modelos de arquiteturas funcional e departamental compondo-se do Comando-Geral, Órgãos de Apoio e Órgãos de Execução. O Comando-Geral da Corporação compreende: o Comandante-Geral, Subcomandante-Geral, o Estado-Maior (órgão de planejamento estratégico), os Departamentos (órgãos de direção-geral), as Diretorias (órgãos de direção setorial) e as Comissões.

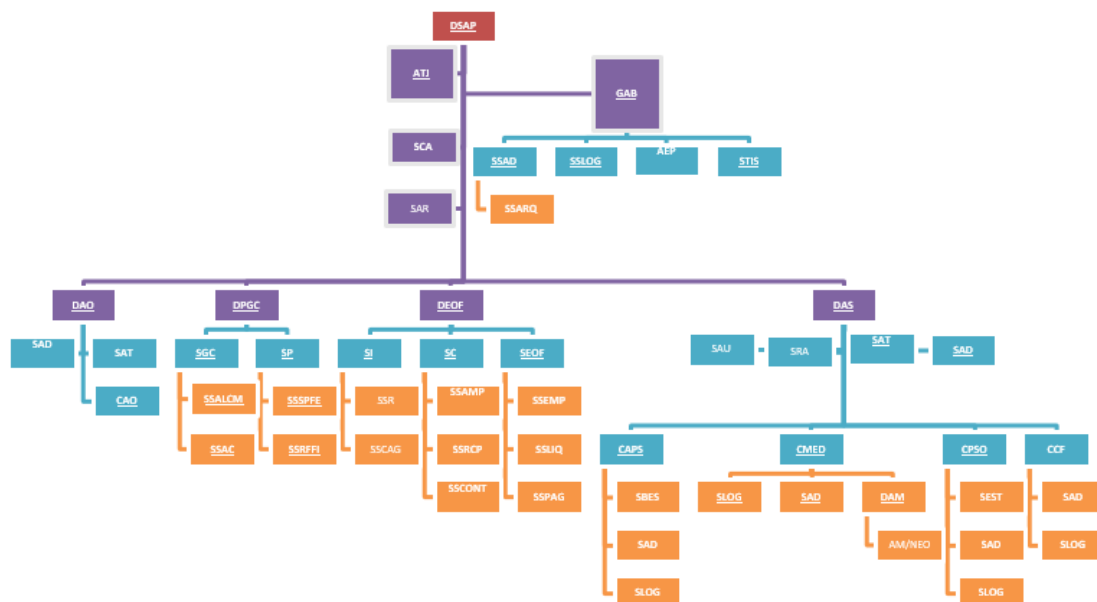
O Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal (DSAP), órgão de Direção-Geral, destina-se ao planejar, organizar, dirigir, coordenar, exercer, supervisionar e controlar os projetos e as atividades relacionadas com a área de saúde e assistência, inclusive religiosa, ao pessoal da PMDF, nos termos do art. 31 do Decreto Federal nº 10.443, de 28 de julho de 2020.

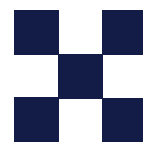
Para cumprimento das suas atribuições, o DSAP possui orçamento próprio para aplicação exclusiva no atendimento às demandas de saúde e assistência aos policiais militares, pensionistas e dependentes.

Atualmente, o DSAP presta seus serviços por meio da Diretoria de Assistência à Saúde (DAS), Centro Médico (CMED), Centro de Perícias e Saúde Ocupacional (CPSO), Centro de Assistência Psicológica e Social (CAPS), Centro de Capacitação Física (CCF), Diretoria de Assistência Odontológica (DAO), Centro de Assistência Odontológica (CAO), Diretoria de Planejamento e Gestão de Contratos (DPGC) e Diretoria de Execução Orçamentária e Financeira (DEOF). Além disso, estão diretamente subordinadas ao DSAP a Capelania Militar Evangélica e a Capelania Militar Católica.



ORGANOGRAMA DSAP





DIAGNÓSTICO





MATRIZ SWOT

Realizado por meio da análise SWOT, método muito utilizado para diagnósticos organizacionais, que é composto pela sigla em inglês para Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats). Consiste na realização de um diagnóstico completo sobre o negócio e o ambiente que o cerca para que a gestão tenha embasamento para formular suas estratégias de gestão e marketing com mais segurança. O resultado da análise gerou uma matriz SWOT utilizada como base para estabelecimento dos objetivos, estratégias e iniciativas estratégicas dos Planos Diretores da PMDF.



RESULTADO DO PLANO DIRETOR ANTERIOR

Número	Iniciativas Estratégicas do PDSAP (2020-2022)	Status
1.1.1	<i>Realizar estudos para a atualização da base de cálculos dos recursos compatíveis ao número real de usuários do sistema de saúde da PMDF.</i>	Não iniciado
1.1.2	<i>Revisar a regulamentação das políticas de coparticipação.</i>	Em andamento
1.1.3	<i>Elaboração de convênios visando aporte financeiro para otimização dos serviços de saúde oferecidos pelo Departamento.</i>	Contínuo
2.1.1	<i>Planejar ciclo orçamentário visando a transição do modelo de credenciamento para o modelo de execução própria.</i>	Em andamento
2.1.2	<i>Alteração na legislação federal visando que a PMDF tenha excelência na gestão do Fundo de Saúde.</i>	Não iniciado
2.1.3	<i>Incluir no planejamento orçamentário reserva para gastos extraordinários e imprevisíveis.</i>	Não iniciado
2.1.4	<i>Criar mecanismos de controle de execução financeira.</i>	Concluído
3.1.1	<i>Desenvolver e implementar programa de capacitação de profissionais que atuam em atividades da área de saúde e assistência ao pessoal.</i>	Em andamento
3.1.2	<i>Desenvolver e implementar programa de capacitação para o efetivo de profissionais de apoio à saúde, dentro de seus quadros e especialidades.</i>	Não iniciado
3.1.3	<i>Desenvolver projetos de humanização e sensibilização para profissionais da saúde.</i>	Não iniciado
3.1.4	<i>Investir em educação continuada para atender as demandas de gestão especializadas do DSAP.</i>	Em andamento
3.1.5	<i>Fomentar núcleos de pesquisas voltadas às atividades peculiares da saúde.</i>	Não iniciado

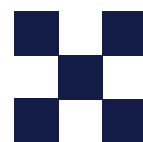


Número	Iniciativas Estratégicas do PDSAP (2020-2022)	Status
3.1.6	<i>Fomentar a capacitação técnico-científica.</i>	Em andamento
4.1.1	<i>Realizar convênios, parcerias ou contratos em saúde.</i>	Contínuo
4.1.2	<i>Demandar a implementação da adequação de efetivos dos quadros complementares especializados, visando atender às demandas específicas existentes.</i>	Em andamento
5.1.1	<i>Demandar a criação de almoxarifado próprio do DSAP.</i>	Cancelado
5.1.2	<i>Processos de promoção de saúde ambiental.</i>	Contínuo
5.1.3	<i>Construção/Reforma e ampliação do CO, do CPQV (e Centro de Convivência), do CCF, da Sede do DSAP e adequação estrutural do CMed.</i>	Em andamento
6.1.1	<i>Adquirir materiais e equipamentos permanentes para a atividade de saúde.</i>	Contínuo
6.1.2	<i>Desenvolver padrões de referência de materiais, acessórios, equipamentos e aparelhos utilizados nas unidades de saúde da PMDF.</i>	Contínuo
6.1.3	<i>Demandar o desenvolvimento de sistema de informações para controle automatizado de patrimônio/DSAP.</i>	Em andamento
6.1.4	<i>Fortalecer o processo de planejamento e controle, por parte da DPGC e execução, pelo Núcleo de Elaboração de Projetos (NEP), para aquisição de equipamentos, materiais e insumos.</i>	Contínuo
6.1.5	<i>Expandir e profissionalizar o NEP.</i>	Contínuo
8.1.1	<i>Consolidar a utilização prioritária dos Planos Estratégicos e Diretores, por meio de mapeamento de processos, implementação de rotinas e definição de indicadores de resultados.</i>	Contínuo
8.1.2	<i>Criar, revisar e atualizar as normas gerais de ação de cada unidade do sistema de saúde da PMDF.</i>	Em Andamento
8.1.3	<i>Implementar a gestão por competência e capacitação continuada de gestores.</i>	Em andamento

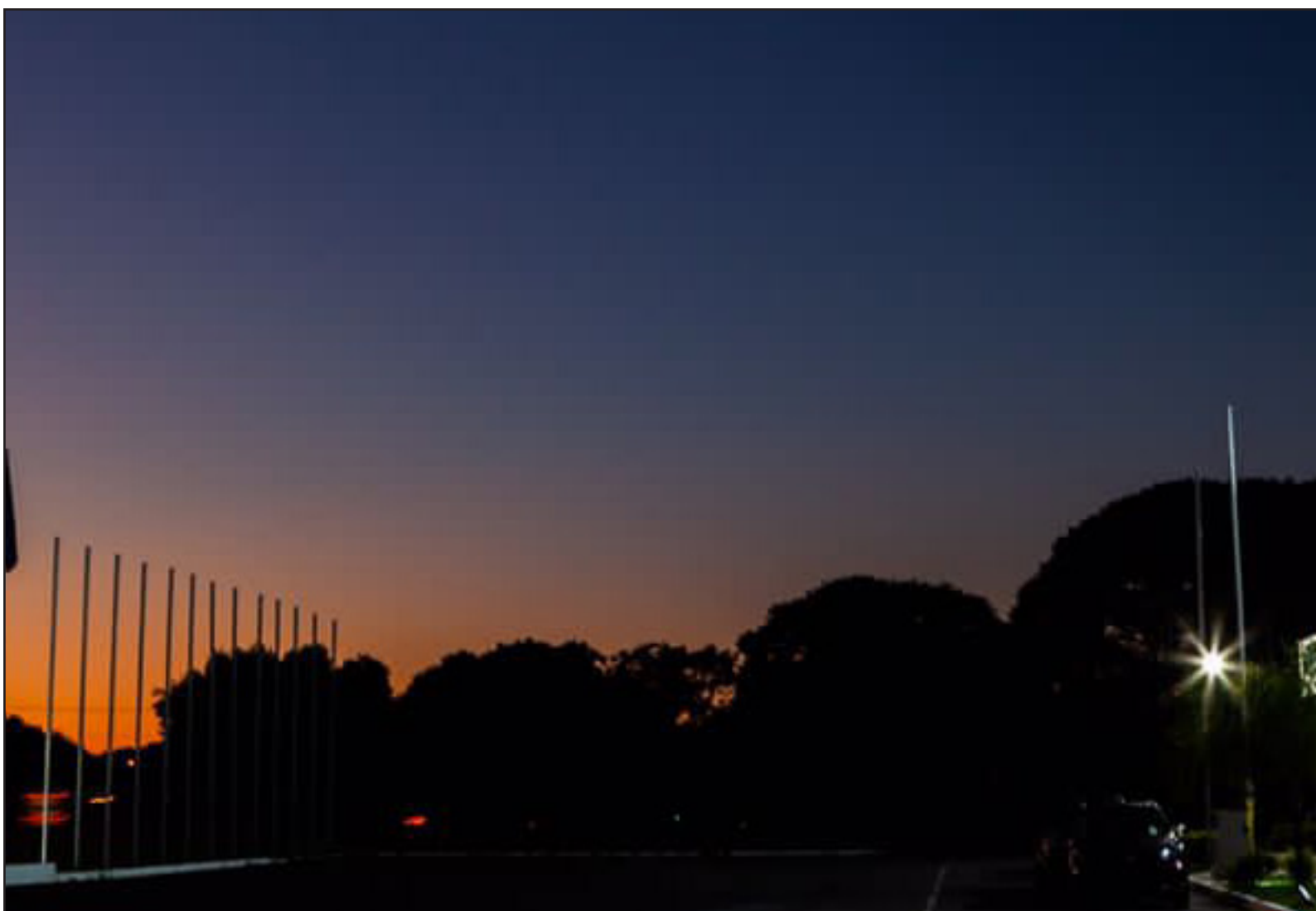


Número	Iniciativas Estratégicas do PDSAP (2020-2022)	Status
8.1.4	<i>Atualização dos regimentos internos.</i>	<i>Em andamento</i>
8.1.5	<i>Implementação de ferramentas de gestão para disponibilização dos serviços ofertados.</i>	<i>Em andamento</i>
8.1.6	<i>Medidas de auditoria e controle para implantação de serviços de saúde de alto custo.</i>	<i>Cancelado</i>
8.2.1	<i>Estabelecer um plano de comunicação departamental para difusão das diretrizes estratégicas e operacionais.</i>	<i>Não iniciado</i>
8.2.2	<i>Designação de pessoal para acompanhamento de processos junto aos órgãos de controle.</i>	<i>Em andamento</i>
8.2.3	<i>Fortalecimento da assessoria de comunicação e relações institucionais internas e externas da DSAP.</i>	<i>Não iniciado</i>
12.1.1	<i>Criar Núcleo de Preparação para a Inatividade e Assistência à pessoa idosa.</i>	<i>Não iniciado</i>
12.1.2	<i>Implantação do Sistema de Apoio Integrado ao Inativo e Pensionista (SAIIP).</i>	<i>Não iniciado</i>
13.1.1	<i>Criar projeto de segurança e prevenção de acidentes no trabalho.</i>	<i>Não iniciado</i>
13.1.2	<i>Desenvolver estudos sobre doenças ocupacionais relacionadas à atividade policial.</i>	<i>Concluído</i>
13.1.3	<i>Elaborar políticas e projetos de saúde ocupacional e qualidade de vida no ambiente de trabalho.</i>	<i>Em andamento</i>
13.1.4	<i>Realizar gestões para a criação de um programa habitacional para Policiais Militares.</i>	<i>Cancelado</i>
14.1.1	<i>Desenvolver projeto para redução do absenteísmo.</i>	<i>Não iniciado</i>

Número	Iniciativas Estratégicas do PDSAP (2020-2022)	Status
14.1.2	<i>Desenvolver projetos com foco na melhoria das condições físicas dos policiais militares.</i>	<i>Em andamento</i>
14.1.3	<i>Desenvolver projetos e ações orientadas à melhoria das condições de saúde e qualidade de vida dos policiais militares, seus dependentes e pensionistas (programa de saúde da família policial militar).</i>	<i>Em andamento</i>
14.1.4	<i>Desenvolver parcerias estratégicas com foco na qualidade de vida.</i>	<i>Não iniciado</i>
14.2.1	<i>Implantar unidades de formação sanitária no âmbito dos Comandos de Policiamento Regionais e grandes batalhões.</i>	<i>Concluído</i>
14.2.2	<i>Ampliação dos programas de prevenção e tratamento de dependências físicas e psíquicas.</i>	<i>Em andamento</i>
14.2.3	<i>Implementar programas de promoção de saúde e qualidade de vida para todos os usuários do sistema de saúde da PMDF.</i>	<i>Em andamento</i>
14.2.4	<i>Implantação dos serviços de pronto-atendimento próprio.</i>	<i>Em andamento</i>
14.2.5	<i>Implementar ferramentas de facilitação do acesso dos usuários ao serviço de saúde.</i>	<i>Contínuo</i>
14.2.6	<i>Realizar estudos de acesso de implementação da saúde da família e de desospitalização de pacientes crônicos.</i>	<i>Contínuo</i>
14.2.7	<i>Melhorar o sistema de informação e compartilhamento de dados atinentes à saúde.</i>	<i>Em andamento</i>
15.1.1	<i>Fomentar programas integrativos entre os diversos quadros.</i>	<i>Não iniciado</i>
15.1.2	<i>Criar serviço de comunicação social específico do DSAP.</i>	<i>Não iniciado</i>



ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO





MAPA ESTRATÉGICO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA AO PESSOAL

MISSÃO

Desenvolver e proporcionar integralmente a assistência à saúde física, psicossocial e religiosa à família policial militar.

VISÃO

Ser referência pela excelência em gestão de saúde corporativa e assistência ao pessoal, em âmbito nacional.

FINANCEIRA

- Assegurar os recursos orçamentários necessários;
- Garantir a aplicação financeira dos recursos orçamentários da área de saúde.

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

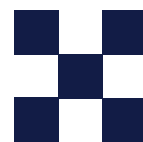
- Fortalecer o desenvolvimento dos recursos humanos na área de saúde e assistência ao pessoal;
- Garantir quadro de pessoal adequado às atividades;
- Garantir infraestrutura adequada às atividades.

PROCESSOS

- Aprimorar a gestão logística do DSAP;
- Implementar a gestão estratégica e otimizar a tomada de decisão no DSAP;
- Promover a melhoria da assistência psicossocial e religiosa;
- Aprimorar o Centro de Perícias e Saúde Ocupacional;
- Promover assistência à saúde para os dependentes, pensionistas e inativos;
- Promover qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Otimizar a medicina preventiva;
- Promover a motivação dos recursos humanos do DSAP.

SOCIEDADE

- Fomentar o respeito aos direitos humanos e às garantias constitucionais;
- Melhorar a imagem institucional;
- Aumentar a confiança da população em relação à PMDF;
- Elevar a sensação de segurança da população.



OBJETIVOS, ESTRATÉGIAS E INICIATIVAS





SEÇÃO I - PERSPECTIVA FINANCEIRA

1. OBJETIVO: ASSEGURAR OS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS NECESSÁRIOS

1.1 Estratégia: Aumentar a captação de recursos

Iniciativas Estratégicas:

1.1.1. *Elaboração de convênios visando aporte financeiro para otimização dos serviços de saúde oferecidos pelo Departamento.*

1.1.2. *Fomentar o estabelecimento de um percentual do Fundo Constitucional para custeio do sistema de saúde da PMDF.*

1.1.3. *Realizar estudo para revisão da contribuição para a assistência médico-hospitalar.*

2. OBJETIVO: GARANTIR A APLICAÇÃO FINANCEIRA DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS DA ÁREA DE SAÚDE

2.1 Estratégia: Otimizar a utilização dos recursos

Iniciativas Estratégicas:

2.1.1. *Planejar ciclo orçamentário visando a transição do modelo de credenciamento para o modelo de execução própria.*

2.1.2. *Reduzir a quantidade de procedimentos de alto custo faturados por conta aberta, com a implementação pacotes, para economia global de recursos.*

2.1.3. *Ampliar o serviço de auditoria e contra-auditoria, tanto própria quanto terceirizada.*

SEÇÃO II - PERSPECTIVA DO APRENDIZADO E CRESCIMENTO

3. OBJETIVO: FORTALECER O DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS NA ÁREA DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA AO PESSOAL

3.1 Estratégia: Promover a capacitação do efetivo

Iniciativas Estratégicas:

3.1.1. *Desenvolver projetos de sensibilização para profissionais da saúde, quanto ao atendimento humanizado do usuário.*

3.1.2. *Desenvolver e implementar projetos de educação continuada para atender as demandas de gestão especializadas do DSAP.*



3.1.3. *Fomentar pesquisas e a capacitação técnico-científica voltadas às atividades de assistência à saúde.*

3.1.4. *Prever dotação orçamentária própria para os cursos na área de assistência à saúde.*

4. OBJETIVO: GARANTIR QUADRO DE PESSOAL ADEQUADO ÀS ATIVIDADES

4.1. Estratégia: Elaborar projeto para o aumento de pessoal na área de saúde.

Iniciativas Estratégicas:

4.1.1. *Elaborar estudos de viabilidade para a celebração de convênios, termos de cooperação técnica e ajustes, a fim de permitir o emprego de residentes e estagiários na estrutura própria de saúde da PMDF.*

4.1.2. *Celebrar contratos de credenciamento para contratação de profissionais de saúde.*

4.1.3. *Fomentar estudos para criação do quadro de oficiais de saúde enfermeiros, para realização de auditoria e demais atividades inerentes à profissão.*

4.1.4. *Elaborar estudo para criação de quadro de servidores civis de saúde.*

5. OBJETIVO: GARANTIR INFRAESTRUTURA ADEQUADA ÀS ATIVIDADES

5.1. Estratégia: Promoção da infraestrutura

Iniciativas Estratégicas:

5.1.1. *Promover a saúde no trabalho, sob o aspecto físico e de instalações.*

5.1.2. *Construção/Reforma e/ou ampliação do CAO, do CAPS, do CCF, da sede do DSAP e adequação estrutural CMed.*

5.1.3. *Implantar o Laboratório de Análises Clínicas (LAC) no Centro Médico.*

SEÇÃO III - PERSPECTIVA DE PROCESSOS

6. OBJETIVO: APRIMORAR A GESTÃO LOGÍSTICA DO DSAP

6.1. Estratégia: Aperfeiçoamento logístico

Iniciativas Estratégicas:

6.1.1. *Adquirir materiais e equipamentos permanentes para a atividade de saúde.*



6.1.2. Desenvolver normativo com padrões de referência de materiais, acessórios, equipamentos e aparelhos utilizados nas unidades de saúde da PMDF.

6.1.3. Demandar o desenvolvimento de sistema de informações para controle automatizado de patrimônio/DSAP.

6.1.4. Fortalecer o processo de planejamento e controle, por parte da DPGC e execução, pela Assessoria de Especial de Projetos (AEP), para aquisição de equipamentos, materiais e insumos.

7. OBJETIVO: IMPLEMENTAR A GESTÃO ESTRATÉGICA E OTIMIZAR A TOMADA DE DECISÃO NO DSAP

7.1. Estratégia: Aprimoramento de gestão

Iniciativas Estratégicas:

7.1.1. Otimizar a gestão, por meio de mapeamento de processos, da implementação de rotinas e da definição de indicadores de resultados.

7.1.2. Atualização das normas internas do DSAP.

7.1.3. Padronizar os processos de atendimento clínico e de gestão com o objetivo de obter sua Acreditação, nos níveis 1, 2 e 3) pela Organização Nacional de Acreditação - ONA.

7.1.4. Criar a Fundação de Assistência e Gestão em Saúde da Polícia Militar do Distrito Federal – FAGES/PMDF, com a finalidade de promover, de forma complementar, a assistência à saúde na PMDF.

7.2. Estratégia: Fomentar boas práticas em relações institucionais governamentais e comunicação organizacional

Iniciativas Estratégicas:

7.2.1. Estabelecer um plano de comunicação departamental para difusão das diretrizes estratégicas e operacionais.

7.2.2. Designação de pessoal para acompanhamento de processos junto aos órgãos de controle.

7.2.3. Fortalecimento da assessoria de comunicação do DSAP.

8. OBJETIVO: PROMOVER A MELHORIA DA ASSISTÊNCIA PSICOSSOCIAL E RELIGIOSA

8.1. Estratégia: Melhorar o acesso ao serviço de assistência religiosa

Iniciativas Estratégicas:

8.1.1. Requerer a reestruturação do Quadro de Oficial Capelão, para ampliar o quantitativo de vagas, aperfeiçoar seu provimento e fluidez, bem como atender às



demandas institucionais.

8.1.2. Propor ao DLF o aperfeiçoamento da infraestrutura, reforma, ampliação e manutenção dos Espaços Religiosos do SAR, bem como sua provisão em equipamentos.

8.2. Estratégia: Otimização da assistência psicológica e social

Iniciativas Estratégicas:

8.2.1. Propor a realização de concurso público para Oficiais Médicos com especialidade em psiquiatria.

8.2.2. Garantir junto à DINFRA a continuidade da obra de construção da nova sede do CAPS.

8.2.3. Promover Termo de Cooperação Técnica com entidades públicas e privadas, que possam dar suporte e complementar o serviço psicossocial.

8.2.4. Promover campanha, com auxílio do CCS, a favor da saúde mental.

9. OBJETIVO: APRIMORAR O CENTRO DE PERÍCIA E SAÚDE OCUPACIONAL

9.1. Estratégia: Otimizar o serviço prestado pelo CPSO

Iniciativas Estratégicas:

9.1.1. Criar a Carteira de Saúde digital.

9.1.2. Estabelecer o atendimento do exame periódico (bienal) por telemedicina.

9.1.3. Informatizar o agendamento dos exames periódicos.

9.1.4. Estabelecer o exame pericial por telemedicina, conforme o caso.

10. OBJETIVO: PROMOVER ASSISTÊNCIA À SAÚDE PARA OS DEPENDENTES, PENSIONISTAS E INATIVOS

10.1. Estratégia: Promover acesso ao sistema de saúde

Iniciativas Estratégicas:

10.1.1. Elaborar programa de Preparação para a Inatividade.

10.1.2. Elaborar programa de assistência à pessoa idosa.

11. OBJETIVO: PROMOVER QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

11.1. Estratégia: Otimizar saúde no ambiente de trabalho

Iniciativas Estratégicas:

11.1.1. Criar projeto de segurança e prevenção de acidentes no trabalho.

11.1.2. Desenvolver estudos sobre doenças ocupacionais relacionadas à atividade policial.



12. OBJETIVO: OTIMIZAR A MEDICINA PREVENTIVA

12.1. Estratégia: Promover a saúde

Iniciativas Estratégicas:

12.1.1. Desenvolver projeto para redução do absenteísmo.

12.1.2. Desenvolver projetos para melhoria do condicionamento físico dos policiais militares.

12.1.3. Demandar a contratação de plataforma digital de bem-estar corporativo.

12.1.4. Desenvolver projetos e ações orientadas à melhoria das condições de saúde e qualidade de vida dos policiais militares, seus dependentes e pensionistas (programa de saúde da família policial militar)

12.1.5. Desenvolver parcerias estratégicas com foco na qualidade de vida.

12.2. Estratégia: Promover o acesso ao sistema de saúde

Iniciativas Estratégicas:

12.2.1. Ampliação dos programas de prevenção e tratamento de dependências físicas e psíquicas.

12.2.2. Implantação dos serviços de pronto-atendimento próprio.

12.2.3. Melhorar as ferramentas de acesso dos usuários ao serviço de saúde.

12.2.4. Realizar estudos de desospitalização de pacientes crônicos.

12.2.5. Atualizar o sistema de informação e compartilhamento de dados da saúde.

13. OBJETIVO: PROMOVER A MOTIVAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO DSAP

13.1. Estratégia: Promover a integração corporativa

Iniciativas Estratégicas:

13.1.1. Estruturar a comunicação social específica do DSAP.

13.1.2. Criar medalha de mérito na assistência à saúde.

13.1.3. Elaborar projeto para promover o reconhecimento de serviços prestados.



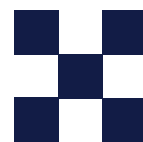
SEÇÃO IV - PERSPECTIVA DA SOCIEDADE

14. OBJETIVO: FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E ÀS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS.

15. OBJETIVO: MELHORAR A IMAGEM INSTITUCIONAL.

16. OBJETIVO: AUMENTAR A CONFIANÇA DA POPULAÇÃO EM RELAÇÃO À PMDF.

17. OBJETIVO: ELEVAR A SENSÇÃO DE SEGURANÇA DA POPULAÇÃO.



PRIORIZAÇÃO DAS INICIATIVAS DO PLANO DIRETOR





Critério de Priorização

As iniciativas estratégicas descritas ordenam-se conforme prioridade atribuída pela pontuação da Matriz GUT (Gravidade, Urgência e Tendência). Os pontos, atribuídos pelos integrantes responsáveis pela gestão do DSAP, são multiplicados e o valor classifica a prioridade da iniciativa

RESULTADO DA PRIORIZAÇÃO

PRIORIDADE	NÚMERO DA INICIATIVA	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO FINAL	SETOR RESPONSÁVEL	RESPONSÁVEL SECUNDÁRIO	INDICADOR
1	5.1.2	Construção/ Reforma e/ou ampliação do CAO, do CAPS, do CCF, da sede do DSAP e adequação estrutural do CMed*	780,76	-	-	-
2	8.2.1	Propor a realização de concurso público para Oficiais Médicos com especialidade em psiquiatria.	650,78	DSAP	CAPS	Fases de Encaminhamento do concurso
*	5.1.2	1) Acompanhamento da obra de construção do CAPS.	-	DINFRA	CAPS	% de execução da obra
*	5.1.2	2) Acompanhamento da obra de construção do 1º Complexo Esportivo do CCF.	-	DINFRA	CCF	% de execução da obra
*	5.1.2	3) Adequação estrutural do CMED.	-	CMED	DINFRA	% de execução da manutenção
*	5.1.2	4) Construção da sede do DSAP.	-	DSAP	-	% de execução da obra



*	5.1.2	5) Construção da nova sede do CAO.	-	DLF	DAO	% de execução da obra
3	2.1.2	Reduzir a quantidade de procedimentos de alto custo faturados por conta aberta, com a implementação de pacotes, para economia global de recursos.	646,23	DPGC	-	Quantidade de pacotes fechados
4	12.1.2	Desenvolver projetos para melhoria do condicionamento físico dos policiais militares.	627,67	CCF	-	Quantidade de ações realizadas
5	5.1.3	Implantar o Serviço de Diagnóstico por Imagem (SDI) no Centro Médico.	614,13	DAS	CMED	% do processo de implementação
6	8.2.2	Garantir junto à DINFRA a continuidade da obra de construção da nova sede do CAPS.	600,58	CAPS	DINFRA	% de execução da obra
7	12.2.2	Implantação dos serviços de pronto-atendimento próprio.	591,28	DAS	CMED	% do processo de implementação
8	2.1.1	Planejar ciclo orçamentário visando a transição do modelo de credenciamento para o modelo de execução própria.	578,63	DAS	-	Fases de encaminhamento da proposta



9	7.1.4	Criar a Fundação de Assistência e Gestão em Saúde da Polícia Militar do Distrito Federal – FAGES/PMDF, com a finalidade de promover, de forma complementar, a assistência à saúde na PMDF.	544,5	DAS	-	Fases de encaminhamento da proposta
10	12.2.1	Ampliação dos programas de prevenção e tratamento de dependências físicas e psíquicas.	531,97	CAPS	-	Quantidade de ações realizadas
11	12.2.5	Atualizar o sistema de informação e compartilhamento de dados da saúde.	499,88	DSAP	DPGC/DITEL	Fases de encaminhamento da proposta
12	6.1.1	Adquirir materiais e equipamentos permanentes para a atividade de saúde.	484,07	DPGC	DAS/DAO	% das aquisições previstas adquiridas
13	8.2.4	Promover campanha, com auxílio do CCS, a favor da saúde mental.	476,56	CAPS	DSAP	Quantidade de ações realizadas
14	2.1.3	Ampliar o serviço de auditoria e contra-auditoria, tanto própria quanto terceirizada.	468,94	DSAP	SCA/DPGC	% de contas auditadas
15	5.1.3	Implantar o Laboratório de Análises Clínicas (LAC) no Centro Médico.	465,48	DAS	CMED	% do processo de implementação



16	4.1.2	Celebrar contratos de credenciamento para contratação de profissionais de saúde.	446,9	DPGC	-	Fases de encaminhamento da proposta
17	8.2.3	Promover Termo de Cooperação Técnica com entidades públicas e privadas, que possam dar suporte e complementar o serviço psicossocial.	443,11	DSAP	CAPS	Fases de encaminhamento da proposta
18	1.1.2	Fomentar o estabelecimento de um percentual do Fundo Constitucional para custeio do sistema de saúde da PMDF.	439,28	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta
19	12.1.1	Desenvolver projeto para redução do absenteísmo.	435,97	DAS	-	% da criação do projeto
20	4.1.3	Fomentar estudos para criação do quadro de oficiais de saúde enfermeiros, para realização de auditoria e demais atividades inerentes à profissão.	406,27	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta
21	5.1.1	Promover a saúde no trabalho, sob o aspecto físico e de instalações.	396,27	CMED	-	Quantidades de ações realizadas



22	6.1.4	Fortalecer o processo de planejamento e controle, por parte da DPGC e execução, pela Assessoria Especial de Projetos (AEP), para aquisição de equipamentos, materiais e insumos.	379,87	DPGC	-	Fases de encaminhamento da proposta
23	7.1.1	Otimizar a gestão, por meio de mapeamento de processos, da implementação de rotinas e da definição de indicadores de resultados.	367,8	DSAP	DAS/DAO/DPGC/DEOF	Quantidade de processos mapeados
24	3.1.2	Desenvolver e implementar projetos de educação continuada para atender as demandas de gestão especializadas do DSAP.	327,66	DSAP	DAS/DAO/DPGC/DEOF	Quantidade de projetos implementados
25	12.2.4	Realizar estudos de desospitalização de pacientes crônicos.	312,72	DAS	-	Quantidade de estudos realizados
26	12.1.4	Desenvolver projetos e ações orientadas à melhoria das condições de saúde e qualidade de vida dos policiais militares, seus dependentes e pensionistas (programa de saúde da família policial militar).	311,56	DAS	-	Quantidade de projetos implementados



27	12.2.3	Melhorar as ferramentas de acesso dos usuários ao serviço de saúde.	301,88	DSAP	-	Pesquisa de satisfação
28	12.1.4	Expandir os projetos e ações voltadas à prevenção de doenças laborais e à melhoria da qualidade física e mental da família policial-militar.	285,19	CPSO	CAPS	Quantidade de projetos implementados
29	11.1.2	Desenvolver estudos sobre doenças ocupacionais relacionadas à atividade policial.	280,31	CPSO	CMED	Quantidade de estudos realizados
30	6.1.2	Desenvolver normativo com padrões de referência de materiais, acessórios, equipamentos e aparelhos utilizados nas unidades de saúde da PMDF.	274,15	DAS/DAO	-	Fases de encaminhamento da proposta
31	9.1.3	Informatizar o agendamento dos exames periódicos.	270,65	CPSO	DITEL	% do processo de informatização
32	4.1.4	Elaborar estudo para criação de quadro de servidores civis de saúde.	266,68	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta



33	4.1.1	Elaborar estudos de viabilidade para a celebração de convênios, termos de cooperação técnica e ajustes, a fim de permitir o emprego de residentes e estagiários na estrutura própria de saúde da PMDF.	256,15	DAS/DAO	DPGC	Fases de encaminhamento da proposta
34	12.1.3	Demandar a contratação de plataforma digital de bem-estar corporativo.	251,02	CCF/DPGC	-	% do processo de contratação
35	1.1.3	Realizar estudo para revisão da contribuição para a assistência médico-hospitalar.	244,04	DEOF	-	Fases de encaminhamento da proposta
36	10.1.2	Elaborar programa de assistência à pessoa idosa.	243,53	DAS	-	Fases de encaminhamento da proposta
37	10.1.1	Elaborar programa de Preparação para a Inatividade.	231,79	CPSO	CAPS	Fases de encaminhamento da proposta
38	1.1.1	Elaboração de convênios visando aporte financeiro para otimização dos serviços de saúde oferecidos pelo Departamento.	222,44	DSAP	DPGC	Fases de encaminhamento da proposta



39	8.1.1	Requerer a reestruturação do Quadro de Oficial Capelão, para ampliar o quantitativo de vagas, aperfeiçoar seu provimento e fluidez, bem como atender às demandas institucionais.	217,97	SAR	-	Fases de encaminhamento da proposta
40	11.1.1	Criar projeto de segurança e prevenção de acidentes no trabalho.	211,19	CPSO	-	Fases de encaminhamento da proposta
41	3.1.3	Fomentar pesquisas e a capacitação técnico-científica voltadas às atividades de assistência à saúde.	208,49	DSAP	DAS/DAO/DPGC	Quantidade de pesquisas realizadas
42	6.1.3	Demandar o desenvolvimento de sistema de informações para controle automatizado de patrimônio/ DSAP.	207,02	DSAP	DPGC	Fases de encaminhamento da proposta
43	12.1.5	Desenvolver parcerias estratégicas com foco na qualidade de vida.	181,5	DSAP	DAS/DAO/DPGC	Quantidade de ações realizadas
44	7.2.3	Fortalecimento da assessoria de comunicação do DSAP.	160	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta
45	7.2.2	Designação de pessoal para acompanhamento de processos junto aos órgãos de controle.	156,6	DSAP	-	Quantidade de processos monitorados



46	13.1.1	Estruturar a comunicação social específica do DSAP.	155,02	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta
47	3.1.4	Prever dotação orçamentária própria para os cursos na área de assistência à saúde.	150,67	DSAP	DEOF	Fases de encaminhamento da proposta
48	7.2.1	Estabelecer um plano de comunicação departamental para difusão das diretrizes estratégicas e operacionais.	138,96	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta
49	8.1.2	Propor ao DLF o aperfeiçoamento da infraestrutura, reforma, ampliação e manutenção dos Espaços Religiosos do SAR, bem como sua a provisão em equipamentos.	126,23	SAR	-	% da execução da reforma
50	9.1.1	Criar a Carteira de Saúde digital.	125,91	CPSO	DITEL	Fases de encaminhamento da proposta
51	7.1.2	Atualização das normas internas do DSAP.	122,92	DSAP	PGC/DEOF/DAS/DAO	Fases de encaminhamento da proposta
52	7.1.3	Padronizar os processos de atendimento clínico e de gestão com o objetivo de obter sua Acreditação, nos níveis 1, 2 e 3) pela Organização Nacional de Acreditação - ONA.	104,35	DAO	-	Quantidade de processos padronizados



53	3.1.1	Desenvolver projetos de sensibilização para profissionais da saúde, quanto ao atendimento humanizado do usuário.	98,56	DPGC	-	Quantidade de projetos implementados
54	9.1.2	Estabelecer o atendimento do exame periódico (bienal) por telemedicina.	74,93	CPSO	DITEL	% do processo de implementação
55	13.1.3	Elaborar projeto para promover o reconhecimento de serviços prestados.	63,26	DSAP	-	Fases de encaminhamento da proposta
56	9.1.4	Estabelecer o exame pericial por telemedicina, conforme o caso.	43,43	CPSO	DITEL	Fases de encaminhamento da proposta
57	13.1.2	Criar medalha de mérito na assistência à saúde.	34,7	DSAP	GCG	Fases de encaminhamento da proposta

Nossos canais de comunicação



FACEBOOK
/PMDFOFICIAL



YOUTUBE
@PMDFOFICIAL



X (EX-TWITTER)
@PMDFOFICIAL



INSTAGRAM
@PMDFOFICIAL



TIKTOK
@PMDFOFICIAL



SITE
PORTAL.PM.DF.GOV.BR

OUVIDORIA

Endereço: Setor Policial - SPO AE
Conjunto 04, Anexo do QCG - PMDF
Brasília - DF, CEP 70.610-200

Horário: Segunda a quinta, das 07 às 19h
e as sextas-feiras das 07h às 13h.

Telefones: (61) 3190.7709 e 3190.7710.



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL

MUITO MAIS QUE SEGURANÇA!