

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL

PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAL

2024 - 2027

1ª Edição
Brasília - DF

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 GESTÃO DE 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 autocritica 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.

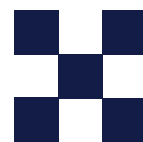
Nesta nova fase, o foco está na elaboração de Planos Diretores para áreas ainda não contempladas e na revisão dos existentes, garantindo que esses documentos gerenciais sejam ferramentas eficazes para o alcance dos objetivos estratégicos da Corporação. Além disso, será estabelecida uma me-



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.



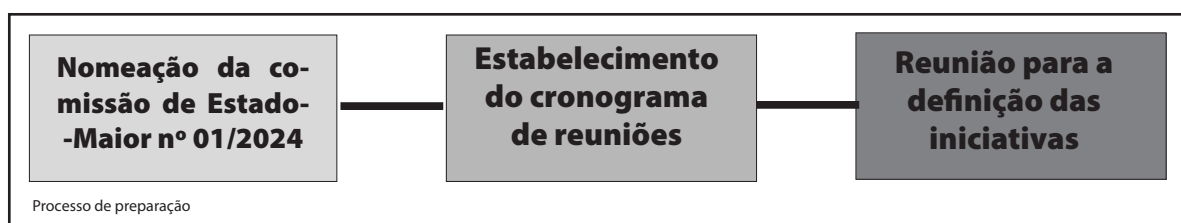
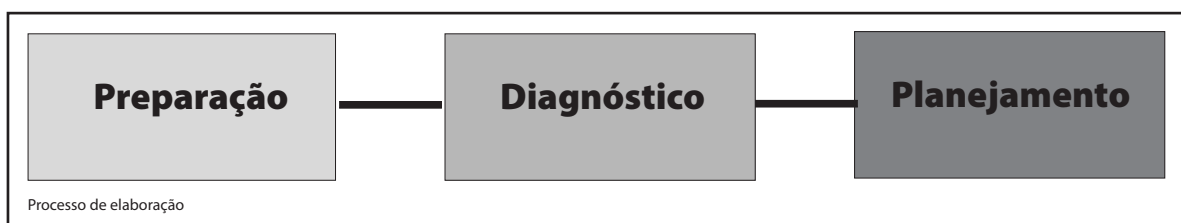
MÉTODO APLICADO PARA ELABORAÇÃO





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:





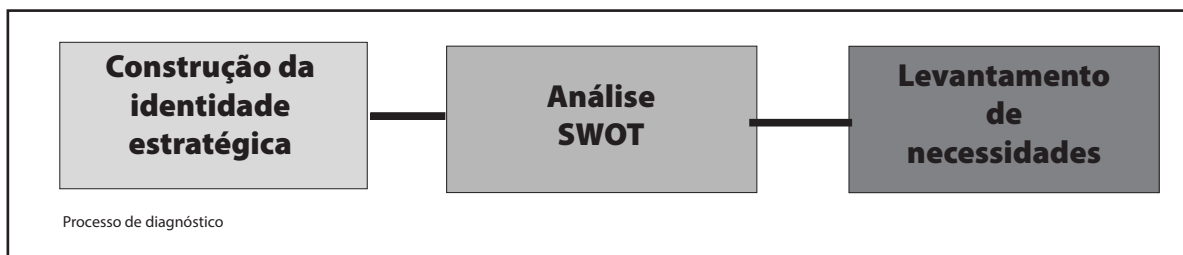
Na fase de preparação, nomeou-se membros da Comissão nº 01/2024, por meio da Portaria de Estado-Maior de 26 de janeiro de 2024.

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 PDGP 2020-2023, classificadas com o status “concluído”, “contínuo”, “em andamento”, “não iniciado”, “parado” e “cancelado”.

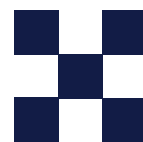
Considerou-se as metas vinculadas aos eixos constantes do Plano Estratégico da PMDF 2023-2034 e, por meio da aplicação de uma Matriz SWOT, definiu-se os enunciados: Negócio, Missão, Visão, Valores, Fatores Críticos de Sucesso e Políticas Corporativas.

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 da gestão de pessoal;
- Perspectiva do Aprendizado e Crescimento: enfoca o desenvolvimento de habilidades, competências e capacidades dos colaboradores envolvidos nas atividades de pessoal;
- Perspectiva dos Processos Internos: concentra-se nos indicadores relacionados à eficiência e eficácia dos processos que garantem o desenvolvimento da gestão de pessoal na Corporação;
- Perspectiva da Sociedade: considera os objetivos estratégicos finais da Corporação e voltados para a sociedade. Com a consecução dos demais objetivos do PDGP os objetivos estratégicos da PMDF terão maior probabilidade de sucesso.



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



IDENTIDADE ESTRATÉGICA



HISTÓRICO

A atividade de gestão de pessoas na Polícia Militar do Distrito Federal era exercida, inicialmente, pela Diretoria de Pessoal, instituída pelo art. 19 da Lei 6.450, de 14 de outubro de 1977 e no art. 20 foi definido que seria o órgão de Direção-Setorial responsável pelo planejamento, coordenação, execução, controle e fiscalização das atividades relacionadas ao pessoal.

Em 2009, com o advento da Lei 12.086/2009, a supracitada Diretoria originou o atual Departamento de Gestão de Pessoal (DGP) e conforme Decreto Federal nº 7.165, de 29 de abril de 2010, fora designado com a função de executar as atividades relacionadas à gestão de pessoas no âmbito da PMDF de acordo com as políticas e diretrizes estratégicas de pessoal da Corporação. Posteriormente, o Decreto nº 10.443/20 renovou as missões do DGP com o estabelecimento da competência de exercer as atividades relacionadas à gestão de pessoas, conforme políticas e diretrizes estratégicas de pessoal, de planejar, orientar, coordenar, controlar estudos e ações relacionados com o efetivo policial militar, além de organizar as promoções, o cadastro, a avaliação de desempenho, os direitos e deveres (inclusive os pecuniários), os incentivos, a movimentação e os interesses dos inativos, pensionistas e pessoal civil.

NEGÓCIO

Gestão de Pessoas.

MISSÃO

Promover a gestão de pessoal no âmbito da PMDF de acordo com a legislação, políticas e diretrizes estratégicas.

VISÃO

Ser reconhecida como estrutura de alta efetividade, no planejamento, assistência, execução, controle e acompanhamento do pessoal, e referência nas melhores práticas de gestão no âmbito da Administração Pública.

**VALORES**

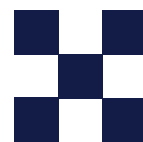
- Comprometimento, empatia e valorização do público interno;
- Transparência e respeito à privacidade;
- Excelência na prestação de serviços;
- Dignificação do veterano.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

- Estrutura física adequada;
- Disponibilidade de recursos humanos em quantidade adequada, capacitados e motivados;
- Excelência na gestão de recursos orçamentários e financeiros;
- Implementação de infraestrutura de informações, tecnologias e inteligência, com uso e gestão apropriados;
- Aprimoramento da comunicação organizacional para otimizar a gestão de pessoal.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

- Fortalecimento das estratégias de aproximação com o público interno;
- Agilidade nos atendimentos e prestação dos serviços;
- Fortalecimento das relações corporativas;
- Responsabilidade, transparência e controle (accountability) nos processos de gestão;
- Promoção da comunicação organizacional para fortalecimento da identidade e da imagem corporativas;
- Otimização das práticas relacionadas a gestão de pessoal.



ORGANIZAÇÃO DO ÓRGÃO / DEPARTAMENTO

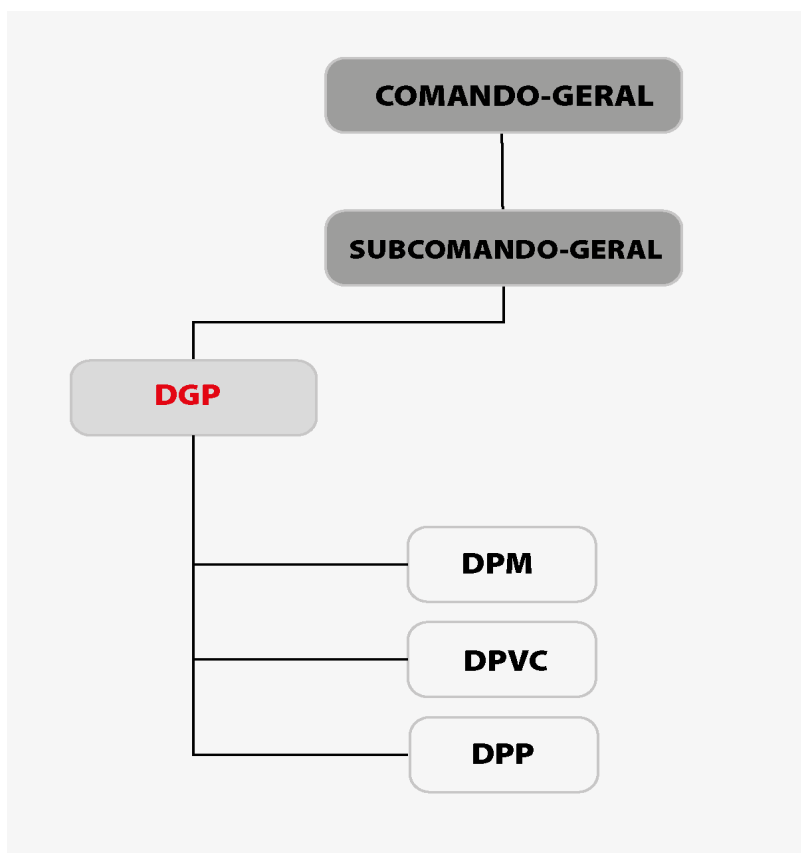




A estrutura organizacional da corporação adota os modelos de arquiteturas funcional e departamental compondo-se do Comando-Geral, Órgãos de Apoio e Órgãos de Execução. O Comando-Geral da PMDF compreende: o Comandante-Geral, o Subcomandante-Geral, o Estado-Maior (órgão de planejamento estratégico), os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

Ao Departamento de Gestão de Pessoal compete:

- Exercer as atividades relacionadas à gestão de pessoas segundo às políticas e diretrizes estratégicas de pessoal;
- Planejar, orientar, coordenar e controlar estudos e ações relacionados com o efetivo policial militar, as promoções, o cadastro e a avaliação de desempenho, os direitos, os deveres e os incentivos, a movimentação, os inativos, os pensionistas e o pessoal civil.





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.

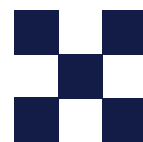


RESULTADO DO PLANO DIRETOR ANTERIOR

NÚMERO INICIATIVA	DESCRIÇÃO	STATUS
1	Realizar, anualmente, concursos públicos para a reposição dos efetivos dos diversos quadros da PMDF, conforme previsão no Quadro Organizacional de Distribuição de Efetivo (QODE) (mensurar continuamente o ingresso para dar fluxo de carreira).	Contínuo
2	Realizar curso de formação de oficiais para manutenção do crescimento do efetivo em 50 oficiais por ano (mensurar continuamente o ingresso para dar fluxo de carreira).	Não convém
3	Desenvolver e implantar o Plano de Cargos e Salários.	Não convém
4	Fomentar aprovação da proposta de Lei Orçamentária na íntegra.	Não convém
5	Criar programas de valorização do capital humano.	Não convém
6	Implantar sistema de apoio integrado ao inativo e pensionista.	Em andamento
7	Propor ao Comandante-Geral o fortalecimento da Assessoria Parlamentar.	Em andamento
8	Solicitar aos órgãos competentes a aquisição de unidade geradora de energia elétrica e nobreaks.	Em andamento
9	Solicitar aos órgãos competentes a aquisição de equipamento (servidor) com robustez condizente a demanda da Corporação e melhoria das instalações da rede lógica, através de empresa especializada.	Em andamento
10	Elaborar plano de recrutamento e seleção de recursos humanos da PMDF.	Não convém
11	Restabelecer o corpo técnico para cada Diretoria ou aumento da ATJ do Departamento.	Não convém
12	Propor a contratação de empresa especializada para assistência técnica ou complementação do efetivo da DITEL.	Não iniciado
13	Projeto para desenvolver sistema de informações de controle de alterações e assentamento de pessoal.	Não convém
14	Elaboração, aprovação e implantação de nova normatização de ingresso nos quadros de saúde da PMDF.	Não convém
15	Criação de quadro complementar e criação de quadro de servidores civis especializados.	Em andamento
16	Elaborar estudo para definição do modelo adequado para contratação e alocação de pessoal técnico especializado.	Em andamento



17	Projeto para desenvolver sistema de informações para a manutenção de prontuários digitais na PMDF.	Não convém
18	Solicitar aos órgãos competentes a reforma e construção de nova estrutura física, adequando seu layout as necessidades específicas.	Em andamento
19	Desenvolver Projeto para reelaboração da aplicação dos exames psicotécnicos.	Não convém
20	Implantar o mapeamento de processos no âmbito do DGP	Parado
21	Criar e implantar processo de controle e fiscalização de atividades de pessoal.	Em andamento
22	Elaborar programa com projetos que preparem o policial para a passagem para a inatividade e solucionem os problemas decorrentes.	Não convém
23	Elaborar projeto para regulamentar o plano de alocação de pessoal.	Contínuo
24	Criar e implantar o plano de alocação de pessoal.	Contínuo
25	Projeto para desenvolver sistema de informações de identificação de pessoal militar.	Parado
26	Desenvolver projeto de gestão de e por competências, incluindo a composição de banco de talentos.	Não iniciado
27	Projeto para criar cédula de identificação segura, baseada em mecanismos de biometria ou Smart Card.	Parado
28	Desenvolver Projeto para criar e normatizar edital para realização de concurso público.	Contínuo
29	Desenvolver e implantar um sistema anual de pontuação para avaliação e promoção.	Não iniciado
30	Projeto para regulamentar o plano de alocação de pessoal.	Contínuo
31	Solicitar ao Departamento de Educação e Cultura o Desenvolvimento de Programa de Especialização e Capacitação em Gestão de Pessoal.	Não iniciado
32	Desenvolver modelo de seleção, integração, manutenção, alocação, realocação e readaptação do policial militar.	Não convém
33	Projeto para criação do perfil profissiográfico.	Não iniciado
34	Projeto para desenvolver modelo de seleção, reintegração, readaptação, alocação, manutenção, realocação do policial militar, caso necessário.	Não convém
35	Implantação de protocolo em cada Diretoria ou especialização de protocolistas para demandarem diretamente para as Diretorias.	Não convém



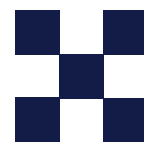
ALINHAMENTO COM ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO





MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAL

GESTÃO DE PESSOAL	
MISSÃO	VISÃO
PROMOVER A GESTÃO DE PESSOAL NO ÂMBITO DA PMDF DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO, POLÍTICAS E DIRETRIZES ESTRATÉGICAS.	SER RECONHECIDA COMO UMA ESTRUTURA DE ALTA EFETIVIDADE, NO PLANEJAMENTO, ASSISTÊNCIA, EXECUÇÃO, CONTROLE E ACOMPANHAMENTO DO PESSOAL, E REFERÊNCIA NAS MELHORES PRÁTICAS DE GESTÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.
GESTÃO FINANCEIRA	• ENVIDAR ESFORÇOS A ASSEGURAR OS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS PARA O PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAL.
APRENDIZADO E CRESCIMENTO	• OTIMIZAR O INGRESSO DE PESSOAL NA PMDF. • INCREMENTAR A ESPECIALIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO NO ÂMBITO DO DGP. • APERFEIÇOAR O DESEMPENHO DE ATIVIDADES TÉCNICAS E SUPERIORES.
PROCESSOS INTERNOS	• PROMOVER A MOTIVAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS • OTIMIZAR A GESTÃO DE PESSOAL DA PMDF • APRIMORAR A GESTÃO LOGÍSTICA DO DGP • PROMOVER AS POLÍTICAS DE INGRESSO DE PESSOAL NA CORPORAÇÃO • PROMOVER A POLÍTICA DE PROMOÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PESSOAL • PROMOVER A GESTÃO DE PESSOAL VETERANO DA CORPORAÇÃO
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



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL



OBJETIVOS, ESTRATÉGIAS E INICIATIVAS

SEÇÃO I - PERSPECTIVA FINANCEIRA

1. OBJETIVO: ENVIDAR ESFORÇOS A ASSEGURAR OS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS PARA O PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAL.

1.1. Estratégia: Realizar a gestão junto aos órgãos competentes para garantia das necessidades orçamentárias

SEÇÃO II - PERSPECTIVA DO APRENDIZADO E CRESCIMENTO

2. OBJETIVO: OTIMIZAR O INGRESSO DE PESSOAL NA PMDF

2.1. Estratégia: Aperfeiçoar a gestão e o controle de pessoal

Iniciativas Estratégicas:

2.1.1. Criar comissão permanente de adequação constante do edital para realização de concurso público conforme interesse da corporação.

2.1.2. Propor novos parâmetros para garantia da efetividade dos exames psicotécnicos.

2.1.3. Projeto para criação do perfil profissiográfico.

2.1.4. Otimização de processos para ingresso de pessoal na PMDF de forma constante e programada para compor os diversos quadros existentes de acordo com a legislação em vigor.

2.1.5. Otimizar os processos para o ingresso seletivo, gradual, anual e sucessivo, em conformidade com a programação da Corporação.



3. OBJETIVO: INCREMENTAR A ESPECIALIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO NO ÂMBITO DO DGP

3.1. Estratégia: Desenvolver programas de especialização e de capacitação aos policiais militares lotados do Departamento de Gestão de Pessoal

Iniciativas Estratégicas:

3.1.1. *Solicitar ao Departamento de Educação e Cultura a desenvolver um Programa de Especialização e Capacitação em Gestão de Pessoal.*

3.1.2. *Somentar a participação dos policiais militares nos cursos de capacitação e especialização no que diz respeito às respectivas áreas de atuação.*

4. OBJETIVO: APERFEIÇOAR O DESEMPENHO DE ATIVIDADES TÉCNICAS E SUPERIORES

4.1. Estratégia: Elaborar estudos e projetos para o aprimoramento dos quadros e o exercício de atividades técnicas e superiores

Iniciativa Estratégica:

4.1.1. *Elaborar projeto para recrutamento e seleção interna de pessoal com capacitação técnica para o exercício das atividades do departamento.*

SEÇÃO III - PERSPECTIVA DOS PROCESSOS INTERNOS

5. OBJETIVO: PROMOVER A MOTIVAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

5.1. Estratégia: Desenvolver programas motivacionais para os policiais militares

Iniciativa Estratégica:

5.1.1. *Aprimorar o sistema de reconhecimento do serviço policial militar.*

6. OBJETIVO: OTIMIZAR A GESTÃO DE PESSOAL DA PMDF

6.1. Estratégia: Aperfeiçoar a gestão e o controle de pessoal

Iniciativas Estratégicas:

6.1.1. Otimizar processo de controle de atividades da gestão de pessoal;

6.1.2. Aprimorar o sistema de informações de controle de alterações e assentamentos de pessoal;

6.1.3. Adequação ao sistema e-social para fins de cadastro, informações previdenciárias e pagamento;

6.1.4. Implantação da Carteira de identidade militar Digital;

6.1.5. Implantar sistema informatizado de dados biométricos, inclusive identificação facial e datiloscópica de identificação de pessoal militar;

6.1.6. Criar comissão para desenvolver sistema de informações para a manutenção de fichas onomásticas digitais na PMDF;

6.1.7. Elaborar projeto para otimização da movimentação de pessoal;

6.1.8. Estabelecer política de movimentação de pessoal fundamentada em critérios técnicos que abranjam: prospecção de transferência para a inatividade; relação de CVLI (Crimes violentos contra a liberdade individual) com o efetivo existente; previsão de efetivo conforme QODE; relação de habitantes por policial militar e demanda operacional.

6.1.9. Elaborar estudos com objetivo de apresentar proposta para a otimização do sistema de controle de férias.

6.1.10. Elaborar estudos com objetivo de regulamentar as normas gerais ao reconhecimento de inclusão de dependentes.

6.1.11. Elaborar estudos com objetivo de otimizar o sistema de cadastramento de tempo de serviço em conformidade com as recomendações do TCDF.

6.1.12. Aprimorar o Recadastramento Anual de forma a aproximá-lo das necessidades da corporação, tornando-o uma efetiva ferramenta facilitadora do processo de gestão e controle.



7. OBJETIVO: APRIMORAR A GESTÃO LOGÍSTICA DO DGP

7.1. Estratégia: Aperfeiçoar as instalações e seus meios proporcionando melhor ambiente de trabalho e atendimento

Iniciativas Estratégicas:

7.1.1. Solicitar aos órgãos competentes a reforma ou construção de nova sede do DGP adequada as necessidades específicas.

7.1.2. Adquirir equipamento de TI com capacidade de processamento suficiente para suprir a demanda do DGP.

7.1.3. Adquirir unidade geradora de energia elétrica, nobreaks e internet via satélite para o funcionamento em caso de interrupção do fornecimento de energia.

8. OBJETIVO: PROMOVER AS POLÍTICAS DE INGRESSO DE PESSOAL NA CORPORAÇÃO

8.1. Estratégia: Fomentar o processo de formação e o fluxo de carreira dos diversos quadros de carreira da PMDF

Iniciativas Estratégicas:

8.1.1. Elaborar estudo para a reposição dos efetivos dos diversos quadros da PMDF, conforme previsão legal.

8.1.2. Implementar plano de recrutamento e seleção de recursos humanos da PMDF.

9. OBJETIVO: PROMOVER A POLÍTICA DE PROMOÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PESSOAL

9.1. Estratégia: Aperfeiçoar a gestão e o controle de pessoal

Iniciativa Estratégica:

9.1.1. Elaborar projeto para criação ou aperfeiçoamento de banco de talentos que considere o conhecimento, habilidade e atitude (CHA), a fim de



atender as diversas demandas da Corporação.

10. OBJETIVO: PROMOVER A GESTÃO DE PESSOAL VETERANO DA CORPORACÃO

10.1.Estratégia: Desenvolver a melhoria da qualidade de vida do veterano da PMDF

Iniciativas Estratégicas:

10.1.1. Implantar sistema de apoio integrado ao inativo e pensionista.

10.1.2. Criar o sítio da DVPC para atendimentos virtuais.

10.1.3. Criar perfil institucional da DVPC em mídias e redes sociais para a divulgação de informações.

10.1.4. Proporcionar que a “Prova de vida” seja realizada de forma automática com vídeo reconhecimento.

10.1.5. Propor inclusão no RUPM de insígnia exclusiva ao uso do veterano quando da passagem para a Reserva ou Reforma.

10.1.6. Ativar a seção de bem-estar para visitas aos Veteranos e acompanhamentos em casos especiais.

10.1.7. Criar o “Espaço do Veterano” no Setor Policial.

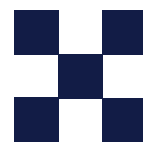
SEÇÃO IV- PERSPECTIVA DA SOCIEDADE

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

12. OBJETIVO: MELHORAR A IMAGEM INSTITUCIONAL

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

14. OBJETIVO: ELEVAR A SENSACÃO 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 DGP, são multiplicados e o valor classifica a prioridade da iniciativa.

PRIORIDADE	NÚMERO INICIATIVA	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO FINAL	SETOR RESPONSÁVEL	RESPONSÁVEL SECUNDÁRIO	INDICADOR
1	2.1.4	Otimização de processos para ingresso de pessoal na PMDF de forma constante e programada para compor os diversos quadros existentes de acordo com a legislação em vigor.	125	DRS	-	Processo otimizado (sim/não)
2	2.1.5	Otimizar os processos para o ingresso seletivo, gradual, anual e sucessivo, em conformidade com a programação da Corporação.	125	DRS	-	Processo otimizado (sim/não)
3	6.1.3	Adequação ao sistema e-social para fins de cadastro, informações previdenciárias e pagamento.	125	DPM	DITEL	Adequado (sim/não)



4	6.1.4	Implantação da Carteira de identidade militar Digital.	125	DPM	DITEL	Implantado (sim/não)
5	6.1.5	Implantar sistema informatizado de dados biométricos, inclusive identificação facial e datiloscópica de identificação de pessoal militar.	125	DPM	DITEL	Implantado (sim/não)
6	6.1.9	Elaborar estudos com objetivo de apresentar proposta para a otimização do sistema de controle de férias.	125	DPM	-	Estudo elaborado (sim/não) Proposta aprovada (sim/não)
7	6.1.11	Elaborar estudos com objetivo de otimizar o sistema de cadastramento de tempo de serviço em conformidade com as recomendações do TCDF.	125	DPM	-	Estudo elaborado (sim/não) Proposta aprovada (sim/não)
8	8.1.1	Elaborar estudo para a reposição dos efetivos dos diversos quadros da PMDF, conforme previsão legal.	125	DRS	EM	Estudo elaborado (sim/não) Quantidade de PM por quadro/existente
9	10.1.4	Proporcionar que a "Prova de vida" seja realizada de forma automática com vídeo reconhecimento.	125	DVPC	DITEL	Solução implementada (sim/não)
10	8.1.2	Implementar plano de recrutamento e seleção de recursos humanos da PMDF.	80	DRS	EM	Plano implementado (sim/não)
11	6.1.2	Aprimorar o sistema de informações de controle de alterações e assentamentos de pessoal.	75	DPM	DITEL	Quantidade de processos otimizados/existentes



12	6.1.12	Aprimorar o Recadastramento Anual de forma a aproximá-lo das necessidades da corporação, tornando-o uma efetiva ferramenta facilitadora do processo de gestão e controle.	75	DPM	-	Recadastramento aprimorado (sim/não)
13	10.1.6	Ativar a seção de bem-estar para visitas aos Veteranos e acompanhamentos em casos especiais.	75	DVPC	-	Seção ativada (sim/não)
14	2.1.3	Projeto para criação do perfil profissional gráfico.	64	DRS	-	Projeto elaborado (sim/não)
15	10.1.1	Implantar sistema de apoio integrado ao inativo e pensionista.	64	DVPC	-	Sistema implantado (sim/não)
16	10.1.2	Criar o sítio da DVPC para atendimentos virtuais.	64	DVPC	DITEL	Sistema implantado (sim/não)
17	10.1.3	Criar perfil institucional da DVPC em mídias e redes sociais para a divulgação de informações.	48	DVPC	-	Perfil criado (sim/não)
18	2.1.2	Propor novos parâmetros para garantia da efetividade dos exames psicotécnicos.	36	DRS	-	Proposta elaborada (sim/não)
19	6.1.10	Elaborar estudos com objetivo de regulamentar as normas gerais ao reconhecimento de dependentes.	36	DPM	-	Estudo elaborado (sim/não) Proposta aprovada (sim/não)



20	7.1.1	Solicitar aos órgãos competentes a reforma ou construção de nova sede do DGP adequada as necessidades específicas.	36	DGP	DINFRA	Solicitação realizada (sim/não) Projeto de construção ou reforma aprovado (sim/não)
21	7.1.2	Adquirir equipamento de TI com capacidade de processamento suficiente para suprir a demanda do DGP.	36	DGP	DITEL	Aquisição aprovada (sim/não)
22	7.1.3	Adquirir unidade geradora de energia elétrica, nobreaks e internet via satélite para o funcionamento em caso de interrupção do fornecimento de energia.	36	DGP	DLF	Aquisição aprovada (sim/não)
23	10.1.5	Propor inclusão no RUPM de insígnia exclusiva ao uso do veterano quando da passagem para a Reserva ou Reforma.	32	DVPC	EM	Inclusão feita(sim/não)
24	6.1.8	Estabelecer política de movimentação de pessoal fundamentada em critérios técnicos que abranjam: prospecção de transferência para a inatividade; relação de CVLI (Crimes violentos contra a liberdade individual) com o efetivo existente; previsão de efetivo conforme QODE; relação de habitantes por policial militar e demanda operacional.	27	DPM	-	Política estabelecida (sim/não)



25	9.1.1	Elaborar projeto para criação ou aperfeiçoamento de banco de talentos que considere o conhecimento, habilidade e atitude (CHA), a fim de atender as diversas demandas da Corporação.	27	DPM	DITEL	Banco de dados implementado (sim/não)
26	2.1.1	Criar comissão permanente de adequação constante do edital para realização de concurso público conforme interesse da corporação.	24	DGP	-	Comissão criada (Sim/não). Reuniões/ano
27	3.1.1	Solicitar ao Departamento de Educação e Cultura a desenvolver um Programa de Especialização e Capacitação em Gestão de Pessoal.	18	DGP	DEC	Solicitado (sim/não)
28	3.1.2	Fomentar a participação dos policiais militares nos cursos de capacitação e especialização no que diz respeito às respectivas áreas de atuação.	18	DGP	DEC	Quantidade de policiais militares/ano
29	6.1.1	Otimizar processo de controle de atividades da gestão de pessoal.	18	DGP	EM	Quantidade de processos otimizados/existentes
30	5.1.1	Aprimorar o sistema de reconhecimento do serviço policial militar.	12	DPAD	EM	Realizado (sim/não)
31	10.1.7	Criar o "Espaço do Veterano" no Setor Policial.	12	DVPC	DLF	Proposta apresentada (sim/não)



32	6.1.7	Elaborar projeto para otimização da movimentação de pessoal.	4	DPM	-	Projeto elaborado (sim/não)
33	6.1.6	Criar comissão para desenvolver sistema de informações para a manutenção de fichas onomásticas digitais na PMDF.	2	DPM	-	Comissão criada (Sim/não) Reuniões/ano
34	4.1.1	Elaborar projeto para recrutamento e seleção interna de pessoal com capacitação técnica para o exercício das atividades do departamento.	1	DPM	-	Pessoal com qualificação técnica/ funções



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!