



POLÍCIA FEDERAL

INTEGRIDADE • INOVAÇÃO • IMPARCIALIDADE • EFICIÊNCIA • ÉTICA

Ministério da
Justiça e
Segurança Pública



PLANO TÁTICO-OPERACIONAL ORIENTADO A RESULTADOS-CHAVE
PTO-KR/DGP/PF-2024/2025



POLÍCIA FEDERAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – DGP/PF



ANDREI AUGUSTO PASSOS RODRIGUES

Delegado de Polícia Federal
Diretor-Geral

GUSTAVO PAULO LEITE DE SOUZA

Delegado de Polícia Federal
Diretor Executivo

GUILHERME MONSEFF DE BIAGI

Delegado de Polícia Federal
Diretor de Gestão de Pessoas

RINALDO DE SOUZA

Delegado de Polícia Federal
Coordenador-Geral de Gestão Estratégica e Inovação

STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE

Perita Criminal Federal
Chefe do Serviço de Gestão Estratégica e Inovação

ANTÔNIO GABRIEL LIMA PUCCI FILHO

Delegado de Polícia Federal
Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas

MARIANA PARANHOS CALDERON

Delegada de Polícia Federal
Coordenadora-Geral de Saúde

ANDERSSON PEREIRA DOS SANTOS

Delegado de Polícia Federal
Coordenador de Recrutamento e Seleção

CARLA MARIA DE OLIVEIRA COSTARDI

Delegada de Polícia Federal
Assistente Técnico Especializada

WELLINGTON SOARES GONÇALVES

Delegado de Polícia Federal
Chefe da Divisão de Sistemas

EDUARDO MAURÍCIO DE ARAÚJO

Delegado de Polícia Federal
Chefe da Divisão de Apoio Jurídico e Acompanhamento Judicial

DEMAIS SUBUNIDADES DA DGP/PF

CAP/CGGP/DGP/PF - DPF Regina Alencar Machado da Silva
CPS/CGS/DGP/PF - DPF Hugo de Barros Correia
SAD/DGP/PF - DPF Tatiana De Barros Bonaparte Teixeira
DPLAC/COREC/DGP/PF - DPF Carlos Frederico Portella Santos Ribeiro
DPMO/CGGP/DGP/PF - PCF André Ricardo Pessoa Sousa
DPAG/CGGP/DGP/PF - AADM Mirna Gouveia da Silva
SAB/DPAG/CGGP/DGP/PF - AADM Moisés Perotto Neto
SMD/CAP/CGGP/DGP/PF - EPF Aline Figueiredo de Tarso Machado
SAP/CAP/CGGP/DGP/PF - APF José Daemon de Lima
SEAP/CAP/CGGP/DGP/PF - DPF Vlândia Maria Barros Leal Brito
SECAD/CAP/CGGP/DGP/PF - AADM Joana D'arc Braga de Souza
SBS/CGS/DGP/PF - Psicóloga Wênia de Oliveira Santos
DAF/CPS/CGS/DGP/PF - Técnico em Contabilidade Márcio José Ferro
NUCON/DAF/CPS/CGS/DGP/PF - EPF Andriregio Farias de Moraes
NUFIN/DAF/CPS/CGS/DGP/PF - APF Bruno Valerio Ferreira Moises
NULIP/DAF/CPS/CGS/DGP/PF - EPF João Vitor Alves Sobral
SES/CPS/CGS/DGP/PF - APF Silvane Silva Costa Val
NUCAD/SES/CPS/CGS/DGP/PF - EPF Daniele Bezerra Delábio Ferraz
NCC/SES/CPS/CGS/DGP/PF - APF Danilo Monteiro Abe

COORDENAÇÃO PTO-KR

PCF Adilson Carvalho Silva - UGE/SR/PF/BA
PCF Alberto Magno Ambrogi Simão - EPROC/CCGE/DIREX/PF

COLABORADORES

AADM Artur Ehndo Campos Bonates - CGGE/DIREX/PF
DPF Gustavo da Cruz Sant'Ana - DGE/DTI/PF
PCF Luiz Otávio Gouveia - SOM/DGE/DCI/PF
DPF Penélope Automar Leme Gama - UGE/SR/PF/PR
APF Rodolfo de Merlo Venturott - DGE/DLOG/PF
Estagiário Felipe Kelvin Soares dos Santos - SGE/DGP/PF

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

EPPGG Adriana Cristina Duarte de Almeida Vasconcelos - GAB/PF
APF Hilton Rocha Paulo de Albuquerque - NTI/SR/PF/PE
PPF Natália Espinola Di Lorenzo - UGE/SR/PF/PB

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO	5
2.	INTRODUÇÃO	6
3.	IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA POLÍCIA FEDERAL.....	6
4.	OBJETIVOS E RESULTDOS-CHAVE ESTRATÉGICOS DA POLÍCIA FEDERAL	7
5.	ESTRUTURA DA DGP/PF	8
6.	IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA DGP/PF	9
7.	ANÁLISE AMBIENTAL.....	9
8.	OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVE TÁTICOS DA DGP/PF	9
9.	INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS.....	11



1. APRESENTAÇÃO

A Diretoria de Gestão de Pessoas compartilha com todos os servidores da Polícia Federal o presente **Plano Tático Operacional Orientado a Resultados-Chave (PTO-KR/DGP/PF-2024/2025)**, o qual define em que posição a DGP quer chegar e como fará para executar os seus objetivos. Este é um instrumento essencial para a boa governança, o sucesso da instituição, a preservação de direitos e para o fortalecimento da PF como órgão de Estado.

A construção deste importante documento foi realizada a partir de instrumentos disponibilizados pela CGGE/DIREX/PF, cujas aplicações foram conduzidas pelo Serviço de Gestão Estratégica e Inovação – SGE/DGP e contou com a participação dos gestores e diversos servidores da DGP, processo que levou à construção coletiva do caminho a ser trilhado pela Diretoria.

O **PTO-KR/DGP/PF-2024/2025** traduz o compromisso da Diretoria com a qualidade das entregas a serem feitas à instituição e a cada um dos servidores da PF. De forma concisa, contém diretrizes, objetivos, resultados-chave e iniciativas de curto e médio prazos que mobilizarão a Diretoria na direção de alcançar os seus objetivos e de se aproximar de sua visão:

Tornar a Polícia Federal reconhecida, interna e externamente, como o melhor órgão público para trabalhar, destacando-se pelo compromisso com o desenvolvimento, bem-estar, excelência de seus servidores e com o fortalecimento institucional.



2. INTRODUÇÃO

As atividades que resultaram na elaboração do **PTO-KR/DGP/PF-2024/2025** tiveram início em setembro de 2023, sob orientação e acompanhamento da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação - CGGE/DIREX/PF, que recebera da Diretoria Executiva a incumbência de promover o planejamento tático-operacional de todas as Diretorias da Polícia Federal ainda no exercício de 2023.

Com base em cronograma previamente aprovado no Colegiado de Diretores, os trabalhos foram desenvolvidos com efetiva participação das células de gestão estratégica, chefias e servidores de cada Diretoria, num esforço conjunto e bem articulado que possibilitou a produção do resultado que ora se apresenta.

A opção pelo modelo de planejamento orientado a resultados-chave decorreu da metodologia recentemente utilizada pela DIREX/PF na elaboração do Plano Estratégico da Polícia Federal 2024/2027.

Diante dessa nova referência metodológica, a CGGE/DIREX promoveu a reformulação do Projeto Estratégico GEPNET2 N.º 003/2022/DG/PF, no âmbito do qual, em parceria com a UGE/SR/PF/BA, já se desenvolvia uma metodologia própria de planejamento tático-operacional na Polícia Federal.

Com fundamento nesse alinhamento metodológico, a construção do **PTO-KR/DGP/PF-2024/2025** envolveu a realização das seguintes etapas:

- Estabelecimento de missão e visão da unidade;
- Elaboração de matriz SWOT;
- Definição da postura estratégica;
- Realização de análise ambiental;
- Definição de objetivos tático-operacionais;
- Estabelecimento de resultados-chave tático-operacionais;
- Formulação de iniciativas tático-operacionais.
- Formalização do Plano Tático-Operacional.

Fruto de significativo esforço conjunto, esse plano reforça a identidade institucional da Polícia Federal, constituindo-se num dos principais instrumentos de sua boa governança corporativa.

3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA POLÍCIA FEDERAL

Missão	Defender a Sociedade e a Constituição Federal, enfrentando a criminalidade e preservando o Estado Democrático de Direito
Visão	Ser referência em Segurança Pública, preservando direitos e fortalecendo-se como órgão de Estado
Valores	Integridade, Inovação, Imparcialidade, Eficiência e Ética



4. OBJETIVOS E RESULTDOS-CHAVE ESTRATÉGICOS DA POLÍCIA FEDERAL

ID	Descrição
Objetivo 1	Enfrentar a criminalidade com eficiência
KR 1.1	DCIBER: Aumentar para 51% a identificação de autoria de crimes cibernéticos
KR 1.2	DICOR: Aumentar de 82,57% para 83% o índice de solução de inquéritos
KR 1.3	DICOR: Aumentar em 80% o número de Registros Especiais que resultam na recuperação de ativos.
KR 1.4	DAMAZ: Reduzir o desmatamento ilegal em áreas da União em 20%.
KR 1.5	DITEC: Diminuir em 10% o tempo médio de atendimento das requisições periciais.
KR 1.6	COGER: Reduzir o prazo de tramitação de inquéritos de 679 para 650 dias.
Objetivo 2	Servir à sociedade com excelência e transparência
KR 2.1	DIREN: Criar trilhas de aprendizagem de 4 áreas de atribuição da PF, de 1 cargo da carreira policial e do cargo de agente administrativo do PEC (Plano Especial de Cargos).
KR 2.2	DPA: Reduzir o tempo médio de atendimento ao cidadão em 5%.
KR 2.3	DIREX: Aferir o nível de satisfação dos usuários com relação a 80% dos serviços públicos da PF.
KR 2.4	DCI: Formalizar plano de trabalho para 50% dos postos da PF no exterior.
Objetivo 3	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança
KR 3.1	DCI: Estabelecer instrumentos de cooperação internacional com 8 (oito) agências de aplicação da lei estrangeira para fortalecer a capacidade de investigação e combate a crimes transnacionais.
KR 3.2	DLOG: Mapear, padronizar e consolidar o conhecimento de 80% dos processos de administração e logística em âmbito nacional.
KR 3.3	DGP: Executar 70% das ações planejadas para o respectivo ciclo do Programa Rosa dos Ventos.
KR 3.4	DGP: Impactar 65% do efetivo da PF, integrando gestores e servidores em geral ao programa de desenvolvimento de lideranças.
KR 3.5	DIP: Executar avaliação diagnóstica com ênfase no risco em 25% dos estados brasileiros.
KR 3.6	DTI: Aumentar, anualmente, em 50% os produtos de dados.



ID	Descrição
Objetivo 4	Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora
KR 4.1	DPA: Ampliar de 26 para 30 milhões de registros na base de prontuários do ABIS.
KR 4.2	DIP: Implementar o Plano de Modernização de Segurança Orgânica em 50% das Superintendências e unidades descentralizadas da Polícia Federal.
KR 4.3	DTI: Aumentar a eficácia do planejamento e das ações previstas no PDTIC do biênio 2024/2025, executando, no mínimo, 40 % de suas ações.
KR 4.4	DIREX: Implementar 80% do Laboratório de Inovação da Polícia Federal.
KR 4.5	DIREN: Alterar a matriz de disciplina do CFP para preparar o aluno para atender às demandas de trabalho das primeiras unidades de lotação, ampliando a grade horária em no mínimo 25% e alterando a estratégia pedagógica para contemplar no mínimo 25% de atividades práticas em todas as disciplinas.

5. ESTRUTURA DA DGP/PF

Serviço de Gestão Estratégica e Inovação

Serviço de Apoio Administrativo

Divisão de Sistemas

Coordenação de Recrutamento e Seleção

Divisão de Planejamento e Execução de Concursos

Coordenação-Geral de Saúde

Serviço Biopsicossocial

Coordenação de Plano de Saúde

Serviço de Saúde

Núcleo de Cadastro e Atendimento

Núcleo de Contratos e Credenciamento

Divisão Administrativo-Financeira

Núcleo Financeiro

Núcleo de Contabilidade

Núcleo de Liquidação e Processamento de Reembolsos

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Divisão de Perícias Médicas e Odontológicas

Divisão de Pagamento

Serviço de Assistência e Benefícios

Divisão de Apoio Jurídico e Acompanhamento Judicial

Coordenação de Administração de Pessoas

Serviço de Movimentação e Designação

Serviço de Avaliação e Promoção

Serviço de Aposentadorias e Pensões

Serviço de Cadastro

6. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA DGP/PF

Missão	Promovemos eficiência na gestão de pessoas da Polícia Federal, com cuidado aos servidores e valorização de talentos, para fortalecer a instituição com respeito, equidade e compromisso
Visão	Tornar a Polícia Federal reconhecida, interna e externamente, como o melhor órgão público para trabalhar, destacando-se pelo compromisso com o desenvolvimento, bem-estar, excelência de seus servidores e com o fortalecimento institucional.

7. ANÁLISE AMBIENTAL

A análise ambiental compreende uma técnica de planejamento por meio da qual se identifica aspectos relativos à performance organizacional, capazes de impactar no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos estabelecidos.

Por meio dessa técnica, com o emprego de uma matriz SWOT, são definidos os cenários interno e externo de uma organização, levando em conta os fatores força e fraqueza, oportunidade e ameaça.

No caso em apreço, diante da matriz configurada, restou a conclusão de que a Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF apresenta a seguinte postura tática:

CRESCIMENTO: Configurado esse cenário, o ambiente externo proporciona situações favoráveis que podem se tornar oportunidades de crescimento para a instituição quando aproveitadas efetivamente. O momento se mostra oportuno para ampliar investimentos em inovação e tecnologia, capacitação da força de trabalho, aprimoramento dos processos e implementação de projetos operacionais e administrativos, buscando ampliar o campo de atuação para além das atividades já desenvolvidas, bem como expandir a área geográfica de atuação. Estratégias de crescimento são adotadas por organizações de perfil criativo e ao mesmo tempo desafiador.

8. OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVE TÁTICOS DA DGP/PF

Levando em conta as conclusões da sua análise ambiental e firme na sua visão e missão, a Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF estabeleceu os objetivos tático-operacionais e os resultados-chave apresentados no quadro abaixo.

Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.3 - Executar 70% das ações planejadas para o respectivo ciclo do Programa Rosa dos Ventos.
Objetivo Tático-Operacional	3.3.1 - Saúde: Promover o bem-estar, a prevenção ao adoecimento e o cuidado integral.
KR Tático-Operacionais	3.3.1.1 - Estabelecer 7 ações destinadas à saúde dos servidores.



Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.4 - Impactar 65% do efetivo da PF, integrando gestores e servidores em geral ao programa de desenvolvimento de lideranças.
Objetivo Tático-Operacional	3.4.1 - Liderança: Desenvolver para transformar.
KR Tático-Operacionais	3.4.1.1 - Incorporar 980 servidores ao programa de liderança.

Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.7 - Sem vinculação direta com KR Estratégico.
Objetivo Tático-Operacional	3.7.1 - Fomentar a identificação e o emprego dos talentos.
KR Tático-Operacionais	3.7.1.1 - Estabelecer 5 ações estruturantes destinadas à identificação e potencialização de talentos.

Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.7 - Sem vinculação direta com KR Estratégico.
Objetivo Tático-Operacional	3.7.2 - Clima organizacional: Impulsionar ambiente de trabalho positivo, seguro, saudável e produtivo.
KR Tático-Operacionais	3.7.2.1 - Estabelecer 6 ações estruturantes voltadas para a melhoria do clima organizacional.

Objetivo Estratégico	4 - Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora.
KR Estratégico	4.6 - Sem vinculação direta com KR Estratégico.
Objetivo Tático-Operacional	4.6.1 - Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF.
KR Tático-Operacionais	4.6.1.1 - Prover 13 soluções para processos de trabalho que envolvam a estruturação de dados sobre pessoas.
	4.6.1.2 - Desenvolver 4 metodologias para melhoria da eficiência.
	4.6.1.3 - Recrutar e alocar pessoas de forma sustentável.



Os resultados chave estabelecidos encontram-se devidamente detalhados no Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas Tático-Operacionais da Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF.

9. INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS

Visando dar cumprimento aos objetivos e resultados-chave estabelecidos, foram definidas **iniciativas tático-operacionais** que, desdobradas na forma de ações, projetos, programas e/ou políticas institucionais, serão desenvolvidas, executadas e monitoradas de forma a conferir efetividade ao presente instrumento.

As iniciativas tático-operacionais definidas para os Exercícios 2024/2025 encontram-se devidamente detalhadas no *Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas Tático-Operacionais da Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF*.



**ANEXO - RESULTADOS-CHAVE E INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS DA
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – DGP/PF**



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.3.1.1	Estabelecer 7 ações destinadas à saúde dos servidores		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Saúde: Promover o bem-estar, a prevenção ao adoecimento e o cuidado integral		
Fonte de coleta	Base de dados Vida, Sistema Rosa dos Ventos, Prontuário Eletrônico, PF Saúde.		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☒ Semiautomatizada ☐ Manual		
Gestor do KR	Mariana Paranhos Calderon		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Publicar protocolo para acolhimento de vítimas de assédio.	CGS/DGP/PF	30/06/2024
B	Implantar programa de preparação para aposentadoria.	SBS/CGS e SEAP/CAP/CGGP/DGP/PF	30/06/2024
C	Publicar protocolo para pronto socorro psicológico.	CGS/DGP/PF	31/12/2024
D	Implantar programa de saúde física.	CGS/DGP/PF	30/06/2025
E	Implantar programa de engajamento e suporte à família do servidor da PF.	CGS/DGP/PF	31/12/2025
F	Prover serviço de psicoterapia para servidores ativos.	CPS/CGS/DGP/PF	31/12/2025
G	Ampliar em 50% o número de beneficiários do PF Saúde.	CPS/CGS/DGP/PF	31/12/2025



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.4.1.1	Incorporar 980 servidores ao programa de liderança		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Liderança: Desenvolver para transformar		
Fonte de coleta	SEI, VIDA		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☒ Semiautomatizada ☐ Manual		
Gestor do KR	Stella Regina de Paula Santiago Bahiense		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Contratar mentoria executiva para Diretores.	SGE/DGP/PF	30/06/2024
B	Formar 12 treinadores para o programa de liderança.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
C	Incorporar ao programa de liderança 80% dos chefes de delegacias descentralizadas, criminalística, SELOG, SGP, NID, DREX, DRPJ, COR, Coordenadores-Gerais, Coordenadores e Superintendentes Regionais e 30% das demais chefias, respeitado o percentual da representatividade feminina da PF.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
D	Incorporar ao programa de liderança, no mínimo, 240 servidores não ocupantes de chefias, respeitado o percentual da representatividade feminina da PF.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
E	Desenvolver e implementar programa de mentoria para 5% das chefias, com priorização dos servidores ocupantes de primeira chefia.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
F	Identificar 100 integrantes do programa de liderança para atuarem como mentores.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
G	Desenvolver estratégia para institucionalizar a identificação e o reconhecimento das lideranças femininas.	SGE/DGP/PF	30/06/2024
H	Promover eventos semestrais, incluindo gestores homens e mulheres, para discussão e visibilização sobre a importância da diversidade e das múltiplas habilidades em equipes de alta performance.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
I	Firmar acordo de cooperação ou instrumento congênere com instituição policial que seja referência internacional em liderança.	SGE/DGP/PF	31/12/2024
J	Realizar estudo de viabilidade para implantação de instituto nacional de liderança e gestão em segurança pública.	SGE/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.7.1.1	Estabelecer 5 ações estruturantes destinadas à identificação e potencialização de talentos		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Fomentar a identificação e o emprego dos talentos		
Fonte de coleta	Base de dados VIDA, Relatório Projeto Trilhar, Mapa de Competências		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☒ Semiautomatizada ☐ Manual		
Gestor do KR	Stella Regina de Paula Santiago Bahiense		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Identificar solução e realizar extração e carregamento de dados históricos de lotação e chefias.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
B	Realizar mapeamento de competências dos cargos policiais e do cargo de Agente Administrativo.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
C	Coletar dados sobre servidores, presentes no SIAPE e em 70% dos sistemas da PF que sejam úteis para incrementar a identificação de competências e experiências dos servidores.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
D	Prospectar solução para resgate dos dados históricos sobre licenças para capacitação.	DSIS/DGP/PF	31/12/2025
E	Apresentar proposta para possíveis trilhas de carreira.	SGE/DGP/PF	31/12/2025



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.7.2.1	Estabelecer 6 ações estruturantes voltadas para a melhoria do clima organizacional		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Clima organizacional: Impulsionar ambiente de trabalho positivo, seguro, saudável e produtivo		
Fonte de coleta	SEI e PF por ELAS, PF por TODOS		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☐ Semiautomatizada ☒ Manual		
Gestor do KR	Mariana Paranhos Calderon		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Implementar política de enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho.	CGS/DGP/PF	30/06/2024
B	Implementar estratégia de comunicação com o servidor.	DGP/PF	30/06/2024
C	Propor ações de desenvolvimento sobre comunicação não violenta.	CGS/DGP/PF	31/12/2024
D	Desenvolver e aplicar pesquisa de clima organizacional.	SGE/DGP/PF	31/12/2024
E	Propor política de feedback.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
F	Realizar estudos para mecanismos de reconhecimento.	SGE/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 4.6.1.1	Prover 13 soluções para processos de trabalho que envolvam a estruturação de dados sobre pessoas		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF		
Fonte de coleta	Catálogo de Sistemas, Catálogo de BI, Arquitetura de Processos e Biblioteca de Processos		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☒ Semiautomatizada ☐ Manual		
Gestor do KR	Wellington Soares Gonçalves		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Desenvolver e implantar soluções de TI para prontuário eletrônico de saúde.	DSIS/DGP/PF	30/06/2024
B	Implantar nacionalmente soluções de TI de gestão de indenização por disponibilidade (sobreaviso voluntário).	DSIS/DGP/PF	30/06/2024
C	Implantar soluções de TI para gestão de concursos públicos.	DSIS/DGP/PF	30/06/2024
D	Desenvolver e implantar soluções de TI de designação e dispensa de chefias formais e encargos.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
E	Desenvolver e implantar soluções de TI de gestão das remoções e alocações temporárias de longo prazo.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
F	Desenvolver e implantar soluções de TI para apoio ao programa Rosa dos Ventos.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
G	Desenvolver e implantar soluções de TI para estruturação de dados sobre competências e experiências.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
H	Desenvolver e implantar soluções de TI para gestão de servidores cedidos.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
I	Criação de Observatório Mulheres na PF.	DSIS/DGP/PF	30/06/2025
J	Desenvolver e implantar soluções de TI de apoio ao programa de liderança.	DSIS/DGP/PF	30/06/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

K	Desenvolver e implantar soluções de TI de gestão das licenças para capacitação.	DSIS/DGP/PF	30/06/2025
L	Prospectar ferramenta e implantar soluções de TI para atendimento e assistência virtual com uso de inteligência artificial generativa.	DSIS/DGP/PF	31/12/2025
M	Criação do Observatório Famílias da PF.	DSIS/DGP/PF	31/12/2025



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 4.6.1.2	Desenvolver 4 metodologias ou estudos para melhoria da eficiência		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF		
Fonte de coleta	SEI		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☐ Semiautomatizada ☒ Manual		
Gestor do KR	Antonio Gabriel Lima Pucci Filho		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Desenvolver metodologia para dimensionamento da força de trabalho.	SGE/DGP/PF	30/06/2024
B	Desenvolver avaliação do Programa Rosa dos Ventos.	CGS/DGP/PF	31/12/2024
C	Desenvolver avaliação de chefias.	CGGP/DGP/PF	31/12/2024
D	Realizar estudos para aprimoramento da avaliação de desempenho dos servidores.	CGGP/DGP/PF	31/12/2025



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 4.6.1.3	Recrutar e alocar pessoas de forma sustentável		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF		
Fonte de coleta	SEI		
Forma de coleta	☐ Automatizada ☐ Semiautomatizada ☒ Manual		
Gestor do KR	Andersson Pereira dos Santos		
Frequência de atualização	☐ Mensal ☐ Bimestral ☐ Trimestral ☒ Semestral		
Unidade de medida	☐ Reais (R\$) ☐ Unidade (UN) ☒ Percentual (%) ☐ Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Apresentar proposta de política de ingresso regular nos concursos da PF.	DGP/PF	30/06/2024
B	Criar protocolo nacional de recepção e apoio aos novos servidores e aos recém-removidos.	CAP/CGGP/DGP/PF	30/06/2024
C	Definir estratégia de comunicação para recrutamento do público feminino e realizar, em conjunto com a CGCS/PF, campanha de comunicação externa para aumentar a atratividade da carreira policial.	COREC/DGP/PF	31/12/2024

