

Instituto de Assistência à Saúde dos
Servidores do Distrito Federal

Planejamento Estratégico Institucional

2024-2027



Distrito Federal - 1ª Edição
fevereiro 2024

Planejamento Estratégico Institucional do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal (Inas/DF)

2024-2027

VERSÃO *ONLINE*

ELABORAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E INFORMAÇÕES:

Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal (Inas/DF)

Presidência (Presi)

Coordenação de Governança e Compliance (CGCOM)

SCS Setor Comercial Sul – Quadra 09, 10º andar, Edifício Parque Cidade Corporate

CEP: 70308-200

Asa sul – Brasília/DF

Tel: +55 (61) 3312-5388

<https://www.inas.df.gov.br/>

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Linha do Tempo	8
Figura 2 – Mapa Estratégico	11

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Objetivos Estratégicos	12
Quadro 2 – Indicadores	15
Quadro 3 – Iniciativas Estratégicas	18

Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal (Inas/DF)

DIRETORA-PRESIDENTE

Ana Paula Cardoso da Silva

CHEFE DE GABINETE

Gabriela Nascimento

DIRETORIA DE PLANO DE SAÚDE

Felipe Motta Schimmelpfeng

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Fernanda Martins Gasparino Duarte Canedo

DIRETORIA DE FINANÇAS

Luciano Cardoso de Barros Filho

DIRETORIA JURÍDICA

José Lopes Ribeiro

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO

Jurandir Freitas da Costa Júnior

COORDENAÇÃO DE GOVERNANÇA E COMPLIANCE

Jaqueline Silva Santana Portes

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Cláudio Roberto Monteiro de Oliveira

OUVIDORIA

Cláudio Araújo De Amorim Lopes

ASSESSORIA ATUARIAL

Bruno Luiz dos Santos

APRESENTAÇÃO

Os planos de saúde desempenham um papel importante na sociedade moderna, oferecendo acesso a cuidados médicos essenciais e proporcionando segurança financeira em momentos de doença. No entanto, o setor de saúde enfrenta uma série de desafios que impactam diretamente a eficácia e a sustentabilidade dos planos de saúde.

Esses desafios destacam a necessidade de uma abordagem estratégica e adaptativa por parte das operadoras de planos de saúde para prosperar em um ambiente dinâmico e complexo.

Nesse contexto, o planejamento estratégico emerge como uma ferramenta fundamental para enfrentar esses desafios e garantir a continuidade da prestação de serviços de saúde de qualidade.

O Planejamento Estratégico é um referencial de direcionamento que tem como objetivo definir a condução que uma organização seguirá a longo prazo e os meios pelos quais ela alcançará seus objetivos. O planejamento envolve a análise do ambiente interno e externo da organização, a formulação de metas e estratégias, implementação de ações para atingir suas metas, bem como estabelece mecanismos de avaliação que permitirão o acompanhamento das ações desenvolvidas no período.

Planejar estrategicamente é pensar nas ações necessárias para promover as transformações que se quer implementar no longo prazo, é, portanto, um processo gerencial que permite estabelecer um “norte” a ser seguido, com a finalidade de se obter uma otimização na relação entre o órgão e seu ambiente, não dizendo respeito a decisões futuras, mas a implicações futuras de decisões presentes.

Neste sentido, o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) - 2024-2027 torna-se um instrumento central na condução do trabalho deste Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal (Inas/DF), pois além das definições de metas e indicadores, reflete os valores a serem entregues aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde Suplementar do Distrito Federal - GDF Saúde.

Assim sendo, o Planejamento Estratégico 2024-2027 orienta a atuação do Instituto em direção a valores, tais como: ética, empatia, transparência, sustentabilidade, comprometimento, probidade e inovação.

Para a consecução desses objetivos, o PEI conta com as seguintes ferramentas: o mapa estratégico, os objetivos estratégicos, os indicadores e suas metas, e por fim a definição das iniciativas estratégicas.

Além de guiar a atuação deste Instituto, este Planejamento também demonstra transparência às suas ações, favorecendo o controle das ações previstas, convertendo-se assim em um instrumento valioso para a sustentabilidade do GDF Saúde.

Ana Paula Cardoso da Silva
Diretora-Presidente

SUMÁRIO

Apresentação	5
Introdução	7
Linha do tempo	8
Análise ambiental	9
Nossos valores	10
Referenciais e Mapa Estratégico	11
Objetivos Estratégicos	12
Indicadores	14
Iniciativas Estratégicas	18
Bibliografia	20

LINHA DO TEMPO

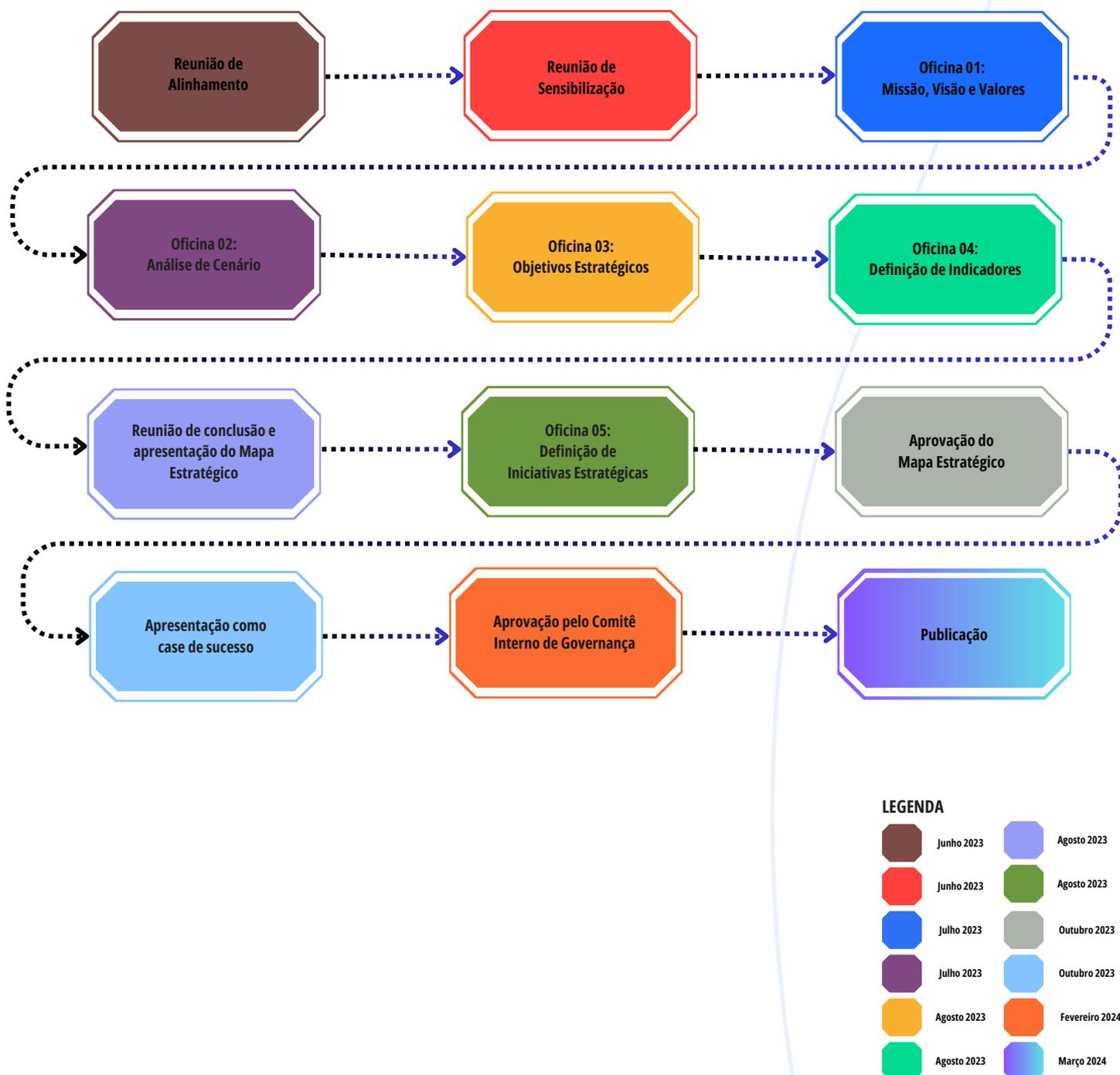
Para implantação do Planejamento Estratégico foi necessária a realização de doze etapas.

Inicialmente houve uma reunião de alinhamento com Suppe/SEEC, e posteriormente, uma reunião de sensibilização com todos os servidores do Instituto.

As oficinas contaram com a participação dos representantes da alta gestão e dos pontos focais indicados pelas suas unidades administrativas.

A partir de fevereiro de 2024, inicia-se a fase de monitoramento e avaliação da estratégia no sistema governamental GESTÃO DF.

Figura 1 – Linha do Tempo



ANÁLISE AMBIENTAL

O PEI foi idealizado e construído para definir as prioridades e as principais entregas deste Instituto.

A análise do ambiente é indispensável para identificar as oportunidades e ameaças com que esta Autarquia interage com o ambiente externo e interno, procurando identificá-los para definir estratégias que garantam vantagens competitivas e sustentáveis.

Para a realização da análise ambiental, a ferramenta de planejamento utilizada foi a matriz SWOT, cujo objetivo é cruzar oportunidades e ameaças dentro do ambiente externo e ter uma análise de pontos fortes e fracos.

NOSSOS VALORES

Ética

Empatia

Transparência

Sustentabilidade

Comprometimento

Probidade

Inovação

REFERENCIAIS E MAPA ESTRATÉGICO

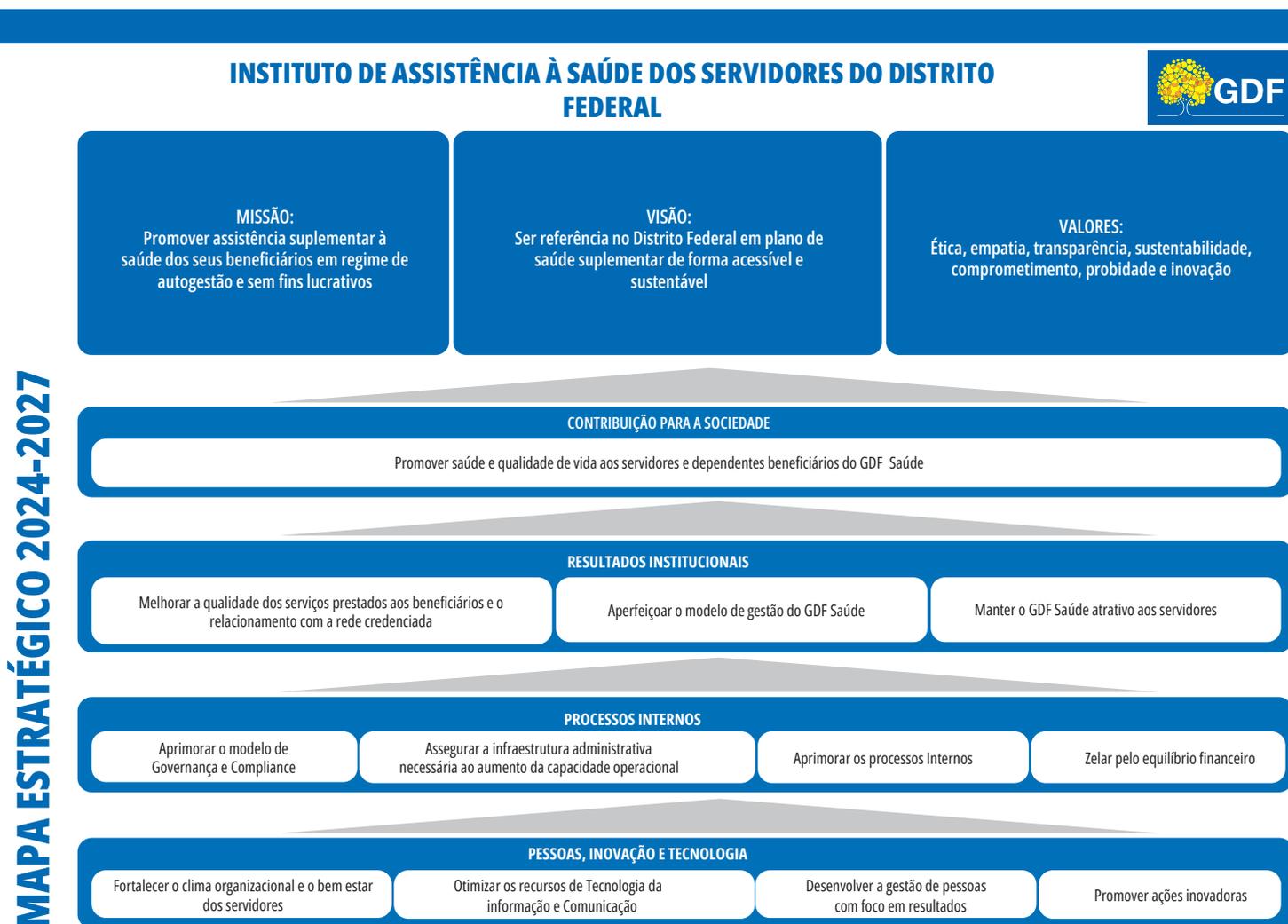
O mapa estratégico traduz a missão, a visão e a estratégia da organização em um conjunto abrangente de objetivos que direcionam o comportamento e o desempenho organizacional.

Os objetivos estratégicos são os fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento de sua missão institucional e o alcance de sua visão de futuro.

Constituir o elo entre as diretrizes de uma organização e seu referencial estratégico é essencialmente, uma ferramenta de comunicação. O mapa expressa, de forma sintética e gráfica, a estratégia da organização.

No quadro abaixo, são representados os referenciais estratégicos (missão, valores e visão), e os doze objetivos estratégicos distribuídos em quatro perspectivas: Contribuição Para a Sociedade (1), Resultados Institucionais (3), Processos Internos (4) e Pessoas, Inovação e Tecnologia (4)

Figura 2 – Mapa Estratégico



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos traduz a definição do que se pretende alcançar nas perspectivas de pessoas, processos internos, resultados institucionais e contribuição para a sociedade.

Quadro 1 – Objetivos Estratégicos

PERSPECTIVAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE	Promover saúde e qualidade de vida aos servidores e dependentes beneficiários do GDF Saúde	Implementar a política de promoção à saúde, visando o acesso a serviços médicos de qualidade, com programas de atenção primária, promovendo assim a qualidade de vida do beneficiário
RESULTADOS INSTITUCIONAIS	Manter o GDF Saúde atrativo aos servidores	Sustentar o GDF Saúde como valor agregado atrativo aos servidores do Distrito Federal, incluindo a implementação de políticas e práticas institucionais que atendam às necessidades específicas dos servidores
	Aperfeiçoar o modelo de gestão do GDF Saúde	Alavancar a eficácia operacional, promovendo a transparência, a agilidade e a inovação em todos os processos, priorizando a implementação de tecnologias avançadas, a capacitação de profissionais de saúde, a melhoria contínua dos protocolos de atendimento e a maximização da eficiência administrativa
	Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos beneficiários e do relacionamento com a rede credenciada	Implementar práticas que visam a excelência nos serviços oferecidos aos beneficiários, com o aperfeiçoamento de processos, a personalização de atendimentos e simultaneamente o suporte para atender as necessidades específicas da rede credenciada, fortalecendo a comunicação e a parceria, promovendo a satisfação mútua a fim de elevar a qualidade do atendimento oferecido aos beneficiários do GDF Saúde.
PROCESSOS INTERNOS	Aprimorar o modelo de Governança e Compliance	Fortalecer as estruturas de governança, aprimorar os processos de tomada de decisão e assegurar a conformidade com normas regulatórias e éticas
	Assegurar a infraestrutura administrativa necessária ao aumento da capacidade operacional	Investir na infraestrutura administrativa para otimizar a eficiência operacional, para promover a escalabilidade e a agilidade e para assegurar que as unidades tenham os recursos necessários para cumprir as metas estratégicas estabelecidas
	Aprimorar os processos internos institucionais	Concentrar na otimização e eficiência das operações organizacionais buscando o aperfeiçoamento da gestão de fluxos de trabalho, comunicação e coordenação entre as unidades
	Zelar pelo equilíbrio financeiro	Assegurar a estabilidade econômica, com a implementação de práticas eficientes de gestão orçamentária, controle de despesas e estratégias de investimento criteriosas

PERSPECTIVAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
PESSOAS, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	Fortalecer o clima organizacional e o bem estar dos servidores	Reconhecer a importância dos servidores para o alcance da Missão Institucional do Instituto e buscar a implementação de ações e políticas que promovam a satisfação, engajamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho
	Otimizar os recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação	Aprimorar a eficiência, eficácia e sustentabilidade do uso de tecnologias no ambiente organizacional, reconhecer a importância da Tecnologia da Informação e Comunicação para impulsionar o desempenho organizacional e aperfeiçoar a entrega dos serviços
	Desenvolver a gestão de pessoas com foco em resultados	Adotar práticas e estratégias que buscam otimizar o desempenho dos servidores para atingir os objetivos e metas estabelecidos pelo Instituto, com abordagem orientada para resultados, alinhando as atividades individuais e de equipe
	Promover ações inovadoras	Fomentar a cultura de inovação, incentivando a criatividade e a implementação de ideias que possam impulsionar o crescimento e a eficiência institucional

INDICADORES

De acordo com o Guia Técnico de Gestão Estratégica (Brasília, 2020), indicadores são instrumentos que permitem observar, identificar e mensurar aspectos relacionados à evolução de um determinado objeto que, no caso da gestão estratégica, pode ser um objetivo, um processo ou um projeto.

Ao prover informações de forma sumarizada, os indicadores reduzem a necessidade de informações para ilustrar com precisão uma situação e permitem comunicar um fenômeno complexo de forma simples para as partes interessadas.

Para monitorar o alcance dos objetivos estratégicos elaborados na construção do mapa estratégico, foram definidos, inicialmente, 28 indicadores, conectados aos objetivos, conforme pode ser observado no quadro a seguir:

Quadro 2 – Indicadores

		OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES DE DESEMPENHO	METODOLOGIA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	ÍNDICES DESEJÁVEIS 2024-2027
PERSPECTIVA CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE	1	Promover saúde e qualidade de vida aos servidores e dependentes beneficiários do GDF Saúde	Programas de Promoção e Prevenção à saúde implantados	Total de Programa implantados por ano	Número	2024: 1 2025: 2 2026: 2 2027: 3
			Adesão do beneficiário aos programas de promoção e prevenção à saúde	Total de beneficiários participantes / total de beneficiários público alvo do Programa	Percentual	2024: 5% 2025: 10% 2026: 15% 2027: 20%
			Índice de Suficiência da Rede (ISR)	Profissionais e estabelecimentos de saúde credenciados dividido pelos beneficiários, multiplicado por 1.000	Número	2024: 28 2025: 28 2026: 28 2027: 28
PERSPECTIVA RESULTADOS INSTITUCIONAIS	2	Manter o Plano GDF Saúde atrativo aos servidores	Desempenho de Rede Credenciada do GDF Saúde	Procedimentos credenciados / Procedimentos cobertos no plano	Percentual	2024: 90% 2025: 95% 2026: 98% 2027: 98%
			Relação entre a Variação da Despesa Assistencial do GDF Saúde e a Variação do Custo Médico Hospitalar - VCMH apurado pelo Instituto de Estudos de Saúde Suplementar - IESS	A Variação da Despesa Assistencial do GDF Saúde corresponde à razão entre a despesa assistencial per capita do mês de dezembro do ano de análise e adespesa assistencial per capita do mês de dezembro do ano anterior. A Variação do VCMH corresponde ao percentual apurado adicionado à unidade	Número	2024, 2025, 2026, 2027: menor ou igual a 1 (um)
			Adesão de servidores ativos por ano	Total de servidores ativos beneficiários / total de servidores ativos do Distrito Federal	Percentual	2024: 10% 2025: 20% 2026: 30% 2027: 40%
			Criação de novos produtos	Total de novos produtos criados no ano	Unidade	2024: 2 2025: 1 2026: 0 2027: 0
	3	Aperfeiçoar o modelo de gestão do GDF Saúde	Redução percentual de judicializações em relação ao ano anterior	a = Média de beneficiários no ano: Esse valor representa a média mensal de beneficiários ao longo do ano b = Total de processos judiciais no ano: Esse valor corresponde ao número total de processos judiciais relacionados ao plano de saúde ocorridos durante o ano em questão c = Proporção de judicialização no ano em relação à média mensal de beneficiários no ano: Esse cálculo visa determinar a proporção dos processos judiciais em relação à média mensal de beneficiários $c = b / a$ d = Variação percentual no ano dividido sobre a variação percentual do ano anterior $d = (C(n) / C(n-1)) - 1$ Sendo: n = ano n-1 = ano anterior	Percentual	2024: 1% 2025: 2% 2026: 2% 2027: 5%
Cumprimento de prazos de garantia de atendimento - SLA	Total de solicitações reguladas dentro do prazo / Total de solicitações	Percentual	2024: 90% 2025: 94% 2026: 96% 2027: 98%			
Tempo médio de pagamento da Rede Credenciada	$TMPG = \frac{S}{n}$ $i=0 (dpg - dpc)/n$ (TMPG = tempo médio de pagamento, em dias dpg = data do último pagamento da guia dpc = data do protocolo de cobrança n= número de guias fechadas apresentadas no período)	Dias	2024: 90 2025: 80 2026: 70 2027: 60			
Índice de glosas na Auditoria de Contas Médicas	Soma dos valores finais de glosa nas guias fechadas / Soma do valor total informado nas guias fechadas no período	Percentual	2024: 15% 2025: 10% 2026: 5% 2027: 5%			

		OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES DE DESEMPENHO	METODOLOGIA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	ÍNDICES DESEJÁVEIS 2024-2027
PERSPECTIVA RESULTADOS INSTITUCIONAIS	4	Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos beneficiários e o relacionamento com a rede credenciada	Grau de satisfação do Credenciado com o GDF Saúde	Metodologia definida pelo NET PROMOTER SCORE (NPS)	Número	2024: 6 2025: 7 2026: 8 2027: 8
			Grau de satisfação com o atendimento presencial realizado	Metodologia definida pelo CUSTOMER SATISFACTION SCORE (CSAT)	Número	2024: 3 2025: 3 2026: 4 2027: 4
			Índice de qualidade do serviço prestado ao Beneficiário pelo GDF Saúde	Metodologia definida pelo NET PROMOTER SCORE (NPS)	Número	2024: 6 2025: 7 2026: 8 2027: 8
			Índice de favorabilidade da imagem do Instituto junto à imprensa	Notícias positivas ou neutras veiculadas / Notícias veiculadas	Percentual	2024: 70% 2025: 72,5% 2026: 75% 2027: 77,5%
PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS	5	Aprimorar o modelo de Governança e Compliance	Implantação do Programa de Integridade do Instituto	Etapas implantadas do Programa por ano / Total de etapas do Programa	Percentual	2024: 30% 2025: 40% 2026: 60% 2027: 100%
	6	Assegurar a infraestrutura administrativa necessária ao aumento da capacidade operacional	Execução de projetos de investimento em infraestrutura física e tecnológica	Projetos executados / Projetos planejados	Percentual	2024: 30% 2025: 50% 2026: 70% 2027: 90%
	7	Aprimorar os Processos Internos Institucionais	Melhoria de processos internos	Melhoria implementada nos processos internos / Melhorias planejadas	Percentual	2024: 20% 2025: 30% 2026: 40% 2027: 50%
	8	Zelar pelo equilíbrio financeiro do Instituto	Assegurar o equilíbrio financeiro do Instituto, visando a sustentabilidade do GDF Saúde	X1 = Despesa assistencial paga / receita total arrecadada no exercício pelo INAS < 90% X2 = Despesa administrativa paga / receita total arrecadada no exercício pelo INAS < 18% XT = X1 + X2 = despesa total paga / receita total arrecadada no exercício pelo INAS < 100% O índice desejado refere-se ao resultado de XT	Percentual	2024<100,00 2025<100,00 2026<100,00 2027<100,00
PERSPECTIVA PESSOAS, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	9	Fortalecer o clima organizacional e o bem estar dos servidores	Índice de participação de servidores em atividades de promoção à saúde e eventos institucionais promovidos pelo Instituto	Servidores que participam do evento / Total de servidores	Percentual	2024: 30% 2025: 40% 2026: 60% 2027: 70%
			Índice de satisfação de servidores	Servidores que responderam a pesquisa de clima organizacional / Total de servidores	Percentual	2024: 30% 2025: 40% 2026: 50% 2027: 60%
			Taxa de absenteísmo dos servidores do Instituto	Servidores afastados do trabalho / Total de servidores	Percentual	2023: 30%; 2024: 20%; 2025: 15%; 2026: 10%; 2027: 5%

		OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES DE DESEMPENHO	METODOLOGIA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	ÍNDICES DESEJÁVEIS 2024-2027
PERSPECTIVA PESSOAS, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	10	Otimizar os recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação	Execução do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação - PDTIC	Ações executadas do PDTIC / Total de ações do PDTIC	Percentual	2024: 25% 2025: 75%
			Implantação da Intranet	Ações executadas do projeto / Total de ações do projeto	Percentual	2024: 80% 2025: 100%
	11	Desenvolver a gestão de pessoas com foco em resultados	Execução das ações previstas no Programa de Desenvolvimento do Servidor	Ações do Programa executadas no período / Total de ações do Programa	Percentual	2025: 10% 2026: 20% 2027: 30%
			Participação em treinamentos e cursos promovidos pela Escola de Governo (Egov) e outras Instituições	Servidores capacitados / Total de servidores	Percentual	2024: 15%; 2025: 17%; 2026: 20%; 2027: 25%
	12	Promover institucionalmente ações inovadoras	Índice de implementação de ideias inovadoras	Ideias implementadas / Ideias propostas	Percentual	2024: 40% 2025: 60% 2026: 70% 2027: 80%
			Implementação de inovações	Tempo gasto para implementação das inovações	Meses	2025: 6 meses 2026: 3 meses 2027: 3 meses

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

As iniciativas estratégicas incluem projetos e ações, que visam concretizar a realização dos objetivos estratégicos e também alcançar as metas pactuadas.

Quadro 3 - Iniciativas Estratégicas

ITEM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	ÁREA RESPONSÁVEL
1	Promover saúde e qualidade de vida aos servidores e dependentes beneficiários do GDF Saúde	Implementar a política de promoção à saúde dos beneficiários	Diretoria de Plano de Saúde (Diplas)
2	Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos beneficiários e do relacionamento com a rede credenciada	Instituir o Projeto Atende INAS!	Diretoria de Plano de Saúde (Diplas)
3	Aperfeiçoar o modelo de gestão do GDF Saúde	Implantar o projeto de mediação de conflito extrajudiciais	Diretoria Jurídica (Dijur)
		Contratar um novo modelo de apoio à gestão do GDF Saúde	Diretoria de Administração (Diad)
		Aperfeiçoar/atualizar o regulamento do GDF Saúde	Diretoria de Plano de Saúde (Diplas)
		Formatar editais de credenciamento por tipo de estabelecimento (Hospitais, clínicas e laboratórios)	
4	Manter o GDF Saúde atrativo aos servidores	Implantar o Plano de Marketing do GDF Saúde	Assessoria de Comunicação Social (Ascom)
		Criar novos produtos e benefícios	Diretoria de Plano de Saúde (Diplas)
5	Aprimorar o modelo de Governança e Compliance	Publicar a atualização do Regimento Interno	Coordenação de Governança e Compliance (CGCOM)
		Implantar a Política de Gestão de Riscos	
		Implementar o Programa de Integridade	
		Implementar o Programa de Conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais	

ITEM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS INAS	ÁREA RESPONSÁVEL
6	Assegurar a infraestrutura administrativa necessária ao aumento da capacidade operacional	Criar metodologia para identificar e detectar necessidades operacionais e financeiras da estrutura administrativa	Diretoria de Administração (Diad) e Diretoria de Finanças (Difin)
7	Aprimorar os processos internos institucionais	Mapear os macroprocessos e gerar a cadeia de valor	Diretoria de Administração (Diad)
8	Zelar pelo equilíbrio financeiro	Aperfeiçoar a modelagem do GDF Saúde	Diretoria de Plano de Saúde (Diplas) e Diretoria de Finanças (Difin)
		Aperfeiçoar a remuneração da rede prestadora por tipo "Gestão de Pacote"	Diretoria de Plano de Saúde (Diplas)
9	Fortalecer o clima organizacional e o bem estar dos servidores	Instituir o Programa de Gestão do Clima Organizacional	Diretoria de Administração (Diad)
10	Otimizar os recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação	Implementar o Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTIC)	Diretoria de Administração (Diad)
11	Desenvolver a gestão de pessoas com foco em resultados	Instituir o Programa de Desenvolvimento do Servidor	Diretoria de Administração (Diad)
12	Fomentar a cultura de inovação no Instituto, incentivando a criatividade e a implementação de ideias que possam impulsionar o crescimento e a eficiência institucional	Instituir o Programa de Gestão de Ideias	Diretoria de Administração (Diad)

BIBLIOGRAFIA

Plano Estratégico do Distrito Federal 2019-2060, edição revisada 2023.
Disponível em: <https://planoestrategico.df.gov.br/>. Acesso em: 20 dez. 2023

Distrito Federal. Lei nº 3.831, de 14 de março de 2006.

Distrito Federal. Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019.

Planejamento Estratégico 2021-2024 da Agência Nacional de Saúde Suplementar 6ª edição.
Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/arquivos/aceso-a-informacao/transparencia-institucional/Planejamento_Estrategico_20212024__6a_edicao.pdf. Acesso em: 20 dez. 2023.

PARA MAIS INFORMAÇÕES E OUTROS ESCLARECIMENTOS, ENTRE EM CONTATO COM NOSSOS CANAIS DE ATENDIMENTO:



Atendimento Presencial:

SCS Setor Comercial Sul – Quadra 09,
Torre A , espaço S1 (subsolo), Edifício
Parque Cidade Corporate. Asa sul –
Brasília/DF



(61) 3312-5388



www.gdfsaude.df.gov.br



www.inas.df.gov.br

