



PDQVT^{1ª Edição}

PLANO DISTRITAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Brasília-DF, março de 2022.





Expediente

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha
Governador

Paco Britto
Vice-Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA

José Itamar Feitosa
Secretário

Adriana Barbosa Rocha de Faria
Secretária Executiva de Valorização e Qualidade de Vida

Tânia Pereira Alves Monteiro
Subsecretária Interina de Valorização do Servidor
Coordenadora de Ações de Qualidade de Vida e Desenvolvimento

Márcia de Azevedo Duarte
Assessora da Coordenação de Ações de Qualidade de Vida e Desenvolvimento

Maviane Vieira Machado Ribeiro
Assessora da Coordenação de Ações de Qualidade de Vida e Desenvolvimento

Vanessa Gonçalves Ferreira
Servidora da Coordenação de Ações de Qualidade de Vida e Desenvolvimento

Maurílio de Moura Lima Rocha
Secretário Executivo de Planejamento

Lawrence dos Santos Pinto
Chefe da Unidade de Gestão Estratégica e Informação

Anna Cristina Cypriano de Oliveira Miguel
Chefe do Escritório de Projetos Institucionais e Inovação

Juliana Neves Braga Tolentino
Diretora-Executiva da Escola de Governo

COMITÊ DISTRITAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PARTICIPANTES DAS OFICINAS DE ELABORAÇÃO DO PLANO

Adriana Barbosa Rocha de Faria
Secretaria Executiva de Valorização e
Qualidade de Vida

Amanda M. Brandão de Faria
Débora Cristina Barbosa
Secretaria de Estado de Administração Penitenciária

Ana Paula Delgado de Lima
Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho

Carlos José Lima Viana
Rafaella Giordano de Oliveira
Administração Regional do Jardim Botânico

Carmen Sinira Miranda Valdes
Fundação Hemocentro de Brasília

Cláudio Akio Watanabe
Fabiola de Menezes Salomon
Escola de Governo

Débora Araújo de Vasconcelos de La Vega
Casa Civil do Distrito Federal

Elda Souza da Costa
Marilza dos Santos Tavares
Secretaria de Relações Institucionais

Emmanuela Jordana Motta Santos
Controladoria-Geral do Distrito Federal

Fabiano da Silva Souza Cruz
Administração Regional do Setor
Complementar de Indústria e Abastecimento

Fernanda Patrícia Pereira
Ivana Beatriz Polveiro e Oliveira
Khrissley G. de Oliveira Lopes
Secretaria de Estado de Educação

José Carlos de Moura
Administração Regional de Brasília

Leylaine Christina N. de Barros
Ricardo Theotonio N. de Andrade
Secretaria de Estado de Saúde

Lucimar Gomes da Silva
Serviço de Limpeza Urbana

Marcos Quincoses Spotorno
Cel. Gisleno G. de Faria Alves
Secretaria de Estado de Segurança Pública

Maria Clarete Nunes Costa
Administração Regional do Gama

Maria Sueli de Moraes
Subsecretaria de Saúde Física

Sízia Baltasar da Silva
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

Tiago Bezerra Monte Mor
Junta Comercial, Industrial e Serviços do
Distrito Federal

EQUIPE DE CRIAÇÃO E ELABORAÇÃO

Maviane Vieira Machado Ribeiro
Coordenação Geral

Alaondes Lázaro de Araújo
Projeto Gráfico e Diagramação

FOTOS

ASCOM
Agência Brasília
Alan de Paula Cavalcante

LISTA DE SIGLAS

AET – Análise Ergonômica do Trabalho

CONSAD – Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração

CDQVT – Comitê Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho

DF – Distrito Federal

DFT – Dimensionamento da Força de Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

NR – Normas Regulamentadoras

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

PEDF – Plano Estratégico do Distrito Federal (2019-2060)

PDQVT – Plano de Qualidade de Vida no Trabalho

PDTIC – Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação

PPA – Plano Plurianual (2020-2023)

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

QWLQ-bref – Versão Abreviada do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

SEEC – Secretaria de Estado de Economia

SEQUALI – Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida da Secretaria de Estado de Economia

UGEI – Unidade de Gestão Estratégica e Informação da Secretaria Executiva de Planejamento da Secretaria de Estado de Economia

Sumário

08 APRESENTAÇÃO

26 EIXO 3
ESTRUTURA

INTRODUÇÃO 10

EIXO 4
ESTIMA 30

14 PROCESSO DE
ELABORAÇÃO

34 EIXO 5
PESSOAL

EIXO 1
SAÚDE E BEM-ESTAR 18

REFERÊNCIAS 38

24 EIXO 2
PROFISSIONAL

44 ANEXOS

Apresentação

É com grande satisfação e orgulho que entregamos o I Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho (PDQVT) ao Governo do Distrito Federal. Este é um instrumento pioneiro e visionário, coletivamente elaborado, que visa à criação de uma base de sustentação e de diretrizes concretas para a execução de políticas de qualidade de vida no trabalho para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal. A elaboração do PDQVT cumpre e vai além da determinação prevista no Decreto nº 42.375, de 9 de agosto de 2021, de que a Secretaria de Estado de Economia, por meio da Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida (SEQUALI), apresente uma proposta de construção do PDQVT. Não apenas a proposta foi apresentada, como também o próprio plano aqui se concretiza. Portanto, no presente documento, iniciativas de QVT, bem como indicadores e metas recomendados, serão encontrados e poderão ser utilizados como guia e ferramenta de gestão de implementação das políticas e programas na área.

Estima-se que em torno de 90.000 servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional poderão se beneficiar das iniciativas contidas no plano, as quais se encontram pautadas nos princípios e nas diretrizes elencadas no Decreto nº 42.375/2021, assim como distribuídas nos eixos temáticos: Saúde e Bem-estar, Profissional, Estrutura, Estima e Pessoal.

A construção do PDQVT contou com a participação de diversos atores, explicitando que, em seu processo de elaboração, preocupou-se em dar voz a todos os servidores e órgãos, por meio da Pesquisa de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. O Comitê Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho (CDQVT), composto por agentes de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e por representantes da Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida da Secretaria de Estado de Economia da Secretaria de Estado de Economia (SEQUALI/SEEC), participou ativamente da construção das iniciativas, dos indicadores e das metas, por meio de oficinas realizadas com os membros do comitê. Por fim, os agentes de QVT indicados pelos órgãos e pelas entidades constituintes da Rede QVT apontaram as iniciativas percebidas como prioritárias.





Deliberadamente, optou-se pela inclusão do máximo de atores possível, tornando o processo democrático, participativo e coletivo. Essa decisão deveu-se à certeza de que a construção da qualidade de vida no trabalho deve ser pautada na realidade do contexto de trabalho e nas experiências vivenciadas pelos servidores, caracterizando um arranjo de implementação da política pública em QVT direcionado ao tipo *bottom up*, com estímulo à gestão intersetorial.

Reconhece-se que a construção do I PDQVT honra o Plano Estratégico do Distrito Federal (PEDF/2019-2060) na missão de "Garantir dignidade a seus habitantes e ser acolhedora aos seus visitantes", considerando a população de servidores distritais como habitantes do Distrito Federal (DF) e verdadeiros anfitriões de todos que visitam a Unidade da Federação. No âmbito do PEDF, o PDQVT situa-se no Eixo Temático Gestão e Estratégia, reforçando a importância da gestão da estratégia e dos recursos públicos, bem como a prestação de serviços públicos à sociedade. Das batalhas pertinentes a esse eixo temático, o plano atua diretamente naquelas relacionadas a "aumentar a produtividade e a qualificação da força de trabalho", conduzir "o Estado mais próximo ao cidadão" e "fortalecer a coordenação de ações de governo de forma eficaz, responsável, transparente e inclusiva". Indiretamente, uma vez que os servidores públicos são o elemento-chave para a execução de todas as políticas públicas desenvolvidas pelo governo, o PDQVT também impacta positivamente nos outros sete eixos do PEDF, em diferentes batalhas.

Devido à correlação entre o PEDF e o PPA, o I PDQVT também se vincula ao Plano Plurianual (PPA/2020-2023), por meio do Programa Temático 6203 – Gestão para Resultados. Igualmente, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável serão relacionados aos eixos de sustentação das políticas de QVT, no decorrer do plano.

Em suma, ratifica-se o poder transversal das iniciativas de qualidade de vida no trabalho e a igual necessidade de união de forças intersetoriais para a execução e a manutenção das políticas de QVT. Imbuídos desse espírito protagonista, entrega-se um instrumento valioso como legado norteador pelos próximos quatro anos, visando à garantia da implementação e da perenidade das políticas de cuidado e de atenção ao servidor público do Distrito Federal.

Adriana Barbosa Rocha de Faria
Secretária Executiva de Valorização e Qualidade de Vida

Introdução

Considerando o art. 14 do Decreto nº 42.375/2021, que determina que “a Secretaria de Estado de Economia, por meio da Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida, apresentará proposta de construção do Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho a ser implementado no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal”, foi iniciada a elaboração do I Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho, o qual se baseou no conceito de QVT, disposto no decreto, a saber:

Fatores geradores de bem-estar individual e coletivo no contexto laboral, a partir de uma gestão organizacional humanizada e da promoção à saúde e segurança no trabalho, tendo como foco as relações socioprofissionais, reconhecimento e desenvolvimento profissional e o elo entre trabalho e vida social.

Assim, as expressões “contexto laboral”, “gestão organizacional”, “saúde e segurança no trabalho”, “relações socioprofissionais”, “desenvolvimento profissional” e “elo entre trabalho e vida social” deixam clara a perspectiva de que se trata não de qualidade de vida em seu conceito geral, mas, sim, especificamente aplicada ao contexto de trabalho e aos elementos organizacionais promotores ou não de qualidade de vida.

Tendo em vista que os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho foram instituídos há menos de um ano, vale ressaltar que – dos estágios do ciclo de políticas públicas – poucas encontram-se, atualmente, em fase de implementação, estando a maioria dos órgãos e entidades em processo de formulação ou mesmo de construção de agenda das políticas setoriais de QVT, o que faz do PDQVT um instrumento norteador ainda mais importante no fortalecimento da implementação dessas políticas.

As iniciativas aqui sugeridas como eixo condutor das políticas de QVT são igualmente pautadas nos princípios e nas diretrizes estabelecidos pelo Decreto nº 42.375/2021. Os princípios entendidos como valores fundamentais que devem guiar as políticas de QVT são os seguintes:

Promoção da humanização do ambiente e das relações de trabalho

Equilíbrio entre a efetividade organizacional e o bem-estar no trabalho

Desenvolvimento de competências pautado por critérios transparentes, justos e alinhados à missão institucional

Realização e reconhecimento profissional

Relações socioprofissionais pautadas na moralidade, na lisura, na civilidade, na proporcionalidade, na liberdade de expressão, na dignidade humana, no respeito e na cooperação mútua

Condições de trabalho adequadas

Universalidade na promoção das políticas e programas de qualidade de vida no trabalho

Equidade no reconhecimento dos direitos e deveres de cada indivíduo, respeitando as diferenças e promovendo a inclusão social

Promoção de ações que repercutam nos campos da vida do servidor

Respeito às normas legais que regem a Administração pública

Transversalidade das ações de modo a fomentar a participação colaborativa interna e externamente

Preparação do servidor para os desafios da vida subsequente à aposentadoria e reconhecimento de sua contribuição

Além disso, os cinco eixos temáticos, também determinados pelo decreto, foram igualmente basilares para a construção deste plano, organizando a apresentação das iniciativas de QVT, conforme suas respectivas definições:

EIXO 1 SAÚDE E BEM-ESTAR
Ações, projetos e programas que contemplem pesquisas de causas de mal-estar no ambiente de trabalho; ações de prevenção e promoção de saúde e campanhas de esclarecimentos e orientação sobre relações interpessoais.
EIXO 2 PROFISSIONAL
Desenvolvimento de competências e aperfeiçoamento do conhecimento, por meio de oportunidades de capacitação e treinamento, e o aprimoramento das relações socioprofissionais baseadas em interações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, abrangendo as relações entre os pares, os subordinados e os chefes.
EIXO 3 ESTRUTURA
Estruturação do ambiente de trabalho nas dimensões de contexto, condições e organização do trabalho, com observância aos princípios das políticas de qualidade de vida no trabalho.
EIXO 4 ESTIMA
Identificação do servidor com a missão, visão e valores institucionais, e sua valorização e reconhecimento por seus pares, superiores hierárquicos e sociedade.
EIXO 5 PESSOAL
Atenção às condições psicossociais dos servidores na relação com o seu trabalho e vida pessoal, utilizando-se dos campos bem-estar, significado pessoal, familiar, estímulo ao voluntariado, pacificação de conflitos, ações de solidariedade e projetos de responsabilidade social e/ou ambiental; bem como, ações de preparação para a vida subsequente à aposentadoria.

Observa-se, pela descrição dos eixos temáticos regentes das políticas de QVT, que este plano também contempla potencial de impacto em índices mais gerais de bem-estar social, como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), e pode contribuir, especialmente, para o alcance de objetivos de desenvolvimento, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), proclamados pelas Nações Unidas.



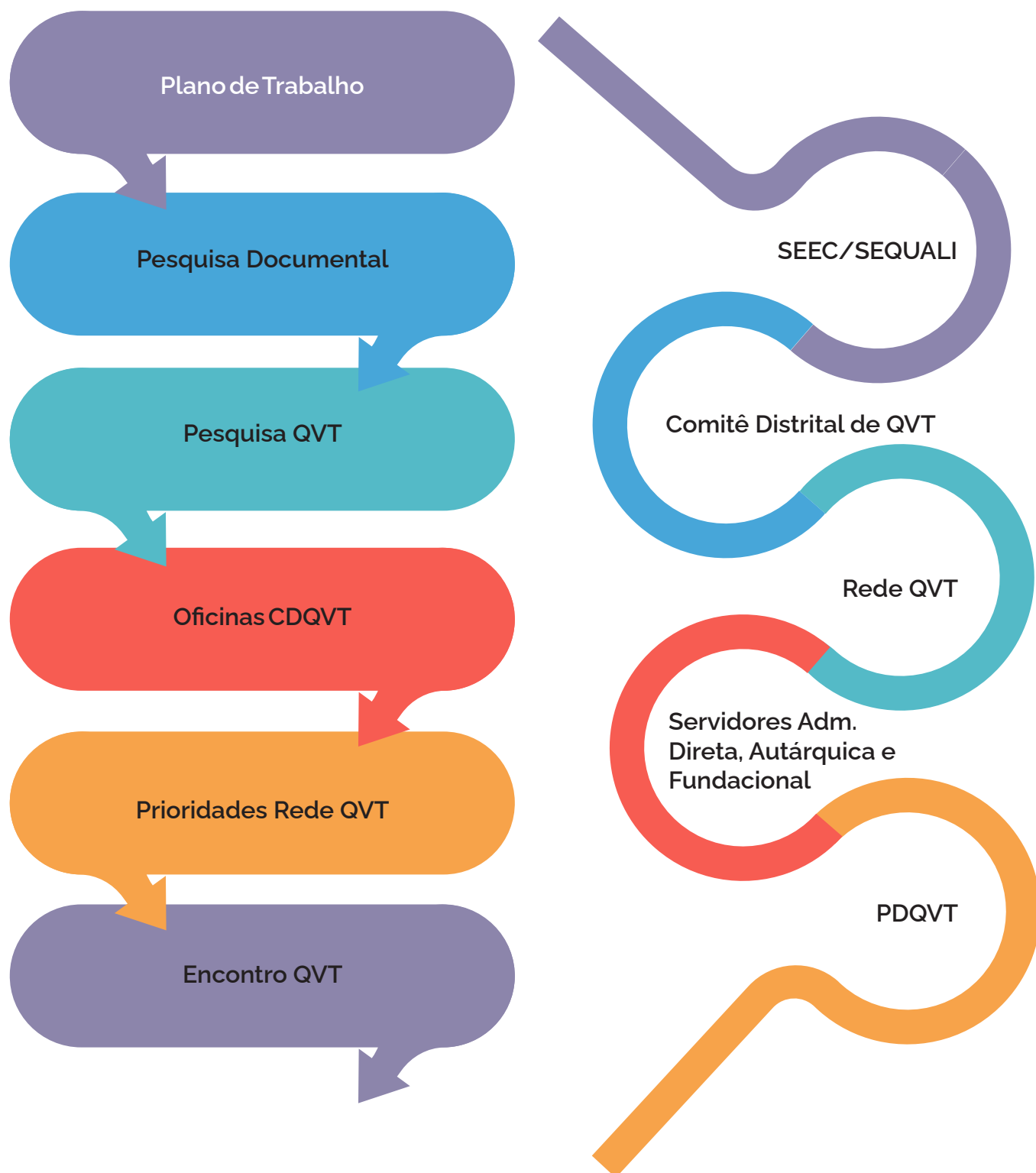
Os ODS fazem parte de uma agenda global de desenvolvimento sustentável em direção à paz e à prosperidade das pessoas, das cidades, das nações e do planeta. Entende-se que o PDQVT presta sua contribuição em, pelo menos, oito dos 17 ODS (Anexo 1) que estarão relacionados junto à apresentação das iniciativas por eixo temático:

- Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades;
- Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos;
- Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos;
- Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;
- Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;
- Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;
- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

De vigência quadrienal, salienta-se, ainda, a caracterização do plano como recomendação de uma ferramenta de gestão que visa a auxiliar os demais órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional no desenvolvimento, monitoramento e avaliação de suas políticas de qualidade de vida no trabalho, sempre respeitadas a disponibilidade orçamentária e financeira de cada órgão e entidade.

Processo de Elaboração

O início da construção do PDQVT ocorreu em dezembro de 2021 – pouco mais de três meses depois da publicação do Decreto nº 42.375/2021 – com a elaboração de uma proposta de trabalho a ser executada em seis etapas, das quais diversos atores participaram, conforme ilustrações abaixo:



Apresentação do Plano de Trabalho

Como o Decreto nº 42.375/2021 define, entre as competências do Comitê Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho, o assessoramento para implementação das medidas relacionadas a políticas, programas e ações em QVT, o plano de trabalho – incluindo algumas sugestões de ações estruturantes – foi submetido à avaliação e à aprovação do comitê, como o primeiro ato concreto no sentido de executá-lo.

Pesquisa Documental

O segundo momento constituiu-se de pesquisa documental para levantamento de referências bibliográficas nacionais e internacionais, legislações e melhores práticas em qualidade de vida no âmbito do trabalho, que se encontram na seção Referências e foram compartilhadas com o comitê, visando a inspirar e a subsidiar a discussão de possíveis iniciativas a serem delineadas. Os membros do comitê, então, fizeram uma primeira contribuição de iniciativas, de indicadores e de metas para compor o PDQVT.

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Visando a proporcionar ampla participação de todos os servidores na elaboração do PDQVT e a atender ao Decreto nº 42.375/2021, que estabelece a realização de diagnóstico institucional como uma das macroetapas do processo de efetivação da qualidade de vida no trabalho, nos órgãos e nas entidades do Distrito Federal, entre 17 de janeiro e 16 de fevereiro de 2022, ocorreu a terceira etapa, por meio da aplicação de instrumento de pesquisa, destinado a avaliar a situação da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal. O instrumento utilizado, o QWLQ-bref – versão abreviada do questionário QWLQ-78 –, foi elaborado e validado

por pesquisadores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), em parceria com a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Os instrumentos tiveram suas metodologias de construção baseadas nas ferramentas de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde, o WHOQOL-100, na versão completa, e o WHOQOL-bref, na versão abreviada, bem como em indicadores de qualidade de vida no trabalho pautados nos mais conceituados modelos de QVT. O QWLQ-bref contempla quatro domínios – físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional – que guardam relação com os cinco eixos temáticos estabelecidos pelo Decreto nº 42.375/2021: Saúde e Bem-estar, Profissional, Estrutura, Estima e Pessoal. O questionário constitui-se de 20 itens, que podem ser respondidos em cerca de cinco minutos, contemplando os quatro domínios descritos a seguir (REIS JUNIOR, 2008, p. 60):

Físico/Saúde: Aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores;

Psicológico: Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e auto-estima dos colaboradores;

Pessoal: Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores;

Profissional: Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores.

Oficinas com o CDQVT

Concluída a etapa da pesquisa de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores, deu-se continuidade ao processo com a quarta etapa, que envolveu três oficinas com o CDQVT, em parceria com a Unidade de Gestão Estratégica e Informação

(UGEI) da SEEC, para desenvolvimento e aprofundamento das ações concretas, dos indicadores e das metas que constituem este plano. O comitê elaborou as iniciativas diretamente pautadas pelos resultados das pesquisas documental e sobre qualidade de vida no trabalho, oriundas das duas etapas anteriores. Com os índices de QVT e a nuvem de palavras em mãos, o CDQVT pôde elaborar ações baseadas na realidade do contexto de trabalho vivenciada pelos servidores. Como produtos das oficinas, um rol de iniciativas por eixo temático e um quadro de indicadores e metas de implementação do plano (Anexo 5) foram recomendados pela SEQUALI/SEEC.

Definição das Iniciativas Prioritárias

Após a elaboração das ações para a melhoria da qualidade de vida no trabalho pelo CDQVT, os agentes de QVT de todos os órgãos e das entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional – constituindo a Rede QVT – foram convidados a conhecer as iniciativas delineadas e a definir quais seriam as avaliadas como prioritárias. Foi, então, criado um mural virtual colaborativo no qual todos os agentes puderam visualizá-las e votar naquelas que eles entenderam como de maior importância para o atual contexto de trabalho dos servidores, atinentes aos eixos temáticos. As iniciativas definidas como prioritárias pela Rede QVT encontram-se em destaque nos capítulos destinados a cada eixo.

Evento de Entrega do Plano

Todo o processo de elaboração do I PDQVT ensejou um encontro que reuniu membros do CDQVT, agentes de QVT e setoriais de gestão de pessoas de toda a Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, para entrega e apresentação do plano, bem como promoveu a congregação dos servidores que atuam na área.







EIXO 1

SAÚDE E BEM-ESTAR



De acordo com o Decreto nº 42.375/2021, o Eixo Temático Saúde e Bem-estar contempla ações, projetos e programas que envolvem pesquisa de mal-estar no ambiente de trabalho, bem como ações de prevenção e de promoção de saúde e campanhas de esclarecimentos e orientação sobre relações interpessoais. Prevenção e promoção à saúde no trabalho engloba um conjunto de ações que visa a intervir precocemente no processo de adoecimento do servidor. Tem, portanto, a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, processo de trabalho e hábitos de vida. As questões relacionadas à prevenção e à promoção à saúde que permeiam diretamente as condições e a organização do trabalho serão tratadas no Eixo Temático Estrutura. Visando à promoção de saúde e bem-estar nos contextos de trabalho, este eixo impacta nos seguintes ODS:

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades.	3.4 3.5 3d
8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.	8.8



INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS

INICIATIVAS ELABORADAS PELO COMITÊ DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE QVT

Atualização do Manual de Saúde e Segurança no Trabalho, conforme alterações nas Normas Regulamentadoras, no que couber à Administração Pública.

Cálculo e monitoramento do índice de acidente em serviço.

Criação de campanha de conscientização sobre temas relacionados à saúde e à segurança no trabalho.

Criação de painel de visualização e de monitoramento dos motivos relacionados ao absenteísmo-doença dos servidores.

Criação de programa de atenção à saúde física dos servidores.

Criação de programa de atenção à saúde mental dos servidores.

Criação de programa de atenção à saúde osteomuscular dos servidores.

Criação de programa de atenção aos servidores com deficiência.

Criação de programa de ergonomia para prevenção de doenças ocupacionais.

Desenvolvimento de ações de suporte psicológico e organizacional para servidores lotados nos setoriais de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades.

Dimensionamento e monitoramento de absenteísmo-doença dos órgãos e das entidades.

Elaboração de boletins epidemiológicos em saúde do servidor.

Elaboração de planos de execução das políticas de QVT dos órgãos e das entidades.

Elaboração de programa de atenção e controle de doenças crônicas, baseado em relatórios epidemiológicos de afastamentos dos servidores por motivo de saúde.

Execução do Plano de Bem-Estar, Saúde e Segurança dos Servidores.

Garantia de fornecimento de EPI e EPC e de treinamento para o uso, conforme risco ocupacional averiguado.

Instituição de avaliação biopsicossocial periódica.

Instituição de Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho nos órgãos e nas entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

Mudança da legislação para tornar o exame periódico ocupacional obrigatório.

Promoção de Práticas Integrativas em Saúde para os servidores.

Realização de evento anual de promoção da qualidade de vida no trabalho.

Realização de pesquisas de diagnóstico institucional em qualidade de vida no trabalho, visando à fundamentação de ações baseadas em evidências.

Regulamentação e implementação da Comissão de Segurança do Trabalho nos órgãos e nas entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal.

INICIATIVAS DEFINIDAS COMO PRIORITÁRIAS PELA REDE QVT

POSIÇÃO	INICIATIVA
1ª	Criação de programa de atenção à saúde mental dos servidores.
2ª	Criação de programa de atenção à saúde física dos servidores.
3ª	Criação de programa de atenção aos servidores com deficiência.

A photograph of the exterior of a modern building, identified by a blue sign as 'Escola de Governo'. The building has a light-colored facade with large windows and a prominent overhang. A tall palm tree stands to the left of the sign. In the background, a red door is visible, and two people are standing near it. The ground is covered with dry, brownish vegetation. The sign is blue with white text and is mounted on a metal post. Below the sign is a white rectangular panel.

Escola de Governo

EIXO 2

PROFISSIONAL



O Eixo Temático Profissional é definido pelo Decreto nº 42.375/2021 como aquele que trata de desenvolvimento de competências e de aperfeiçoamento do conhecimento, especialmente no que concerne à oportunidade de capacitação e de treinamento. Desenvolvimento profissional é entendido aqui como o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes. O aprimoramento das relações socioprofissionais também encontra lugar neste eixo, considerando as interações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, incluindo as relações entre os pares, os subordinados e os chefes. Por privilegiar educação contínua e de qualidade, visando ao desenvolvimento dos servidores, este eixo contribui para o alcance dos seguintes ODS:

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

	4.3
4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de	4.4
aprendizagem ao longo da vida para todas e todos.	4.5
	4.7
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o	16.1
acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.	16.6
	16.7



INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS

INICIATIVAS ELABORADAS PELO COMITÊ DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE QVT

Articulação e promoção de uma rede de comunicação e de compartilhamento entre os setoriais de gestão de pessoas e os agentes de QVT, visando ao amplo alcance de informações pelos servidores.

Articulação para a criação de subgrupo sobre qualidade de vida no trabalho, no âmbito do grupo de trabalho Gestão Estratégica de Pessoas do Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração (CONSAD), visando à promoção de encontros anuais para discussão da temática.

Capacitação de leitores e transcritores para cegos e de intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para surdos.

Capacitação de servidores comissionados em noções básicas sobre Administração Pública.

Capacitação de servidores em mapeamento de competências e elaboração de planos de capacitação.

Capacitação em análise ergonômica do trabalho.

Capacitação em segurança do trabalho para membros das Comissões de Segurança do Trabalho.

Criação de programa de capacitação de lideranças e sucessores.

Criação de programa de ambientação e de integração de novos servidores.

Criação e fortalecimento de banco de talentos, visando à melhoria da gestão de talentos.

Desenvolvimento de programa de capacitação em cultura de paz.

Elaboração de proposta de metodologia para atualização do processo de avaliação de desempenho.

Elaboração de programa de gestão do conhecimento para fortalecimento de transferência de conhecimento entre servidores e órgãos/entidades.

Estímulo à adoção de estratégias que promovam melhor alinhamento entre o perfil profissional do servidor e a atividade a ser desempenhada por ele, desde a etapa de admissão.

Estímulo à previsão de etapas práticas e de estudos de caso que simulem atividades do trabalho real em editais de concurso público, visando à melhor percepção dos requisitos e das competências exigidos para o cargo.

Levantamento de necessidades de capacitação, promovendo a participação dos servidores.

Oferta de curso de capacitação em qualidade de vida no trabalho para a Rede QVT e os setoriais de gestão de pessoas pela Escola de Governo do Distrito Federal.

Organização de Rede/Colegiado Distrital de Formação, Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores Públicos do DF.

Promoção de estratégias, visando ao aumento da adesão dos servidores às ações de capacitação ofertadas pelas escolas de governo.

Realização de encontros de inovação na gestão pública, com apresentação de propostas de melhores práticas inovadoras.

Realização do Encontro Anual de Qualidade de Vida no Trabalho, destinado à troca de experiências e à apresentação de boas práticas entre membros da Rede QVT e setoriais de gestão de pessoas.

INICIATIVAS DEFINIDAS COMO PRIORITÁRIAS PELA REDE QVT

POSIÇÃO	INICIATIVA
1ª	Criação de programa de ambientação e de integração de novos servidores.
2ª	Realização de encontros de inovação na gestão pública, com apresentação de propostas de melhores práticas inovadoras.
3ª	Criação de programa de capacitação de lideranças e sucessores.



EIXO 3

ESTRUTURA



A estruturação do ambiente de trabalho nas dimensões de contexto, condições e organização do trabalho é o foco de atuação determinado pelo Decreto nº 42.375/2021, para o Eixo Temático Estrutura. Entende-se por condições de trabalho as características físicas e estruturais do ambiente de trabalho que influenciam na atividade laboral do servidor. Em sua constituição, estão presentes elementos relacionados a saúde e segurança física, equipamentos, instrumentos, matéria-prima e suporte organizacional. Já a organização do trabalho refere-se à forma como o trabalho é estruturado e gerenciado. Portanto, trata do modo como as tarefas, seus objetivos e suas metas são definidos, bem como das variáveis de tempo de execução, de técnica de controle e de gestão das atividades. Por tratar da garantia das condições básicas de trabalho, os seguintes ODS estão aqui representados:

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

- | | |
|---|-----|
| 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos. | 6.1 |
| 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. | 8.8 |



INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS

INICIATIVAS ELABORADAS PELO COMITÊ DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE QVT

Aquisição de mobiliário e de equipamentos ergonômicos, quando detectada a sua inadequação ou precariedade em inspeção e laudo ergonômico prévios, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

Constituição de grupo de trabalho para elaboração de proposta de requisitos ergonômicos mínimos para subsídio de compra de mobiliário ergonômico.

Criação de unidade administrativa, comitê ou comissão permanente destinado à gestão da política de QVT nos órgãos e nas entidades do Distrito Federal.

Criação e implementação de projeto de análise e de melhoria de processos.

Criação ou adequação de espaço destinado à refeição nas instalações físicas dos órgãos e das entidades, baseado na NR-24, na ausência de regulamentação distrital.

Disponibilização aos servidores de salas de descanso nas jornadas e natureza de trabalho que assim o exigirem, baseado na NR-24, na ausência de legislação distrital aplicada.

Disponibilização de uma sala de descompressão para os servidores nos órgãos e nas entidades.

Elaboração do Manual de Orientações sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Elaboração, revisão, divulgação e monitoramento do PDTIC dos órgãos e das entidades, visando à melhoria da disponibilização de equipamentos e ferramentas de tecnologia da informação e comunicação.

Estudo de viabilidade de adoção de um programa de rodízio de trabalho (job rotation), visando ao enriquecimento de tarefas e à melhoria na gestão de talentos.

Implementação de metodologia para o dimensionamento da força de trabalho.

Implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) nos órgãos e nas entidades.

Inspeção e implementação de recursos, visando à acessibilidade visual, auditiva e de mobilidade dos servidores.

Manutenção preventiva e corretiva de máquinas e de equipamentos, bem como a instalação de dispositivos de segurança, sistemas de exaustão em ambientes com manuseio de produtos químicos e enclausuramento de máquinas, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

Previsão da rubrica orçamentária "Atenção à saúde e qualidade de vida-Promoção da qualidade de vida no trabalho e bem-estar-Distrito Federal" nas peças orçamentárias dos órgãos e das entidades do Distrito Federal.

Realização de inspeções periódicas no ambiente de trabalho, visando à detecção de não conformidade às normas de saúde e segurança no trabalho.

Reforma dos banheiros dos órgãos e das entidades, mediante inspeção periódica, contemplando dispositivos de acessibilidade para pessoas com deficiência, observada a NR-24, na ausência de regulamentação distrital.

INICIATIVAS DEFINIDAS COMO PRIORITÁRIAS PELA REDE QVT

POSIÇÃO	INICIATIVA
1ª	Previsão da rubrica orçamentária "Atenção à saúde e qualidade de vida-Promoção da qualidade de vida no trabalho e bem-estar-Distrito Federal" nas peças orçamentárias dos órgãos e das entidades do Distrito Federal.
2ª	Criação ou adequação de espaço destinado à refeição nas instalações físicas dos órgãos e das entidades, baseado na NR-24, na ausência de regulamentação distrital.
3ª	Aquisição de mobiliário e de equipamentos ergonômicos, quando detectada a sua inadequação ou precariedade em inspeção e laudo ergonômico prévios, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.



EIXO 4

ESTIMA



O Eixo Temático Estima é definido pelo Decreto nº 42.375/2021 como o eixo que trata da "identificação do servidor com a missão, visão e valores institucionais, e sua valorização e reconhecimento por seus pares, superiores hierárquicos e sociedade". Portanto, é o eixo no qual a comunicação sobre o planejamento estratégico do órgão e da entidade e a participação do servidor em seu processo de construção ganham impacto na qualidade de vida no trabalho dos servidores. Além disso, o Eixo Temático Estima guarda em sua essência as iniciativas que envolvem a valorização e o reconhecimento do servidor, seja reconhecendo o seu empenho ou concedendo incentivos que impactarão inclusive no seu comprometimento com a Administração Pública. Portanto, este eixo contribui para fortalecer, especialmente, a promoção de um trabalho satisfatório e instituições eficazes presentes nos seguintes ODS:

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

- | | |
|--|-------------------|
| 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. | 8.2
8.3
8.5 |
| 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis. | 16.6
16.7 |



INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS

INICIATIVAS ELABORADAS PELO COMITÊ DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE QVT

Articulação junto à Ouvidoria sobre a possibilidade de uso dos seus canais de atendimento para fins de encaminhamento de elogios a servidores, sugestões de melhoria da qualidade de vida no trabalho e denúncias de discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho.

Criação de programa de valorização e de reconhecimento do servidor.

Divulgação interna periódica de informações relativas a planejamento e a projetos estratégicos do órgão e respectivo monitoramento, de modo a alcançar os servidores.

Elaboração de estudo de viabilidade de reajuste do auxílio-alimentação dos servidores públicos civis do Poder Executivo, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

Elaboração de estudo de viabilidade de reajuste do auxílio-creche dos servidores públicos civis do Poder Executivo, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

Elaboração de estudos, visando a fundamentar e implementar a revisão de auxílios, adicionais e gratificações, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

Estímulo à prática de estratégias de gestão participativa, incluindo os servidores na definição de metas para os processos de trabalho.

Estudo de viabilidade para revisão dos planos de cargos e salários das carreiras da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

Implantação de estratégias de inclusão dos servidores no processo de elaboração do planejamento estratégico e gestão por resultados dos órgãos e das entidades.

Oferta de leitores, transcritores e intérpretes para servidores cegos e surdos.

Promoção periódica de eventos de integração entre servidores, equipes e unidades, de acordo com as especificidades do órgão ou da entidade.

INICIATIVAS DEFINIDAS COMO PRIORITÁRIAS PELA REDE QVT

POSIÇÃO

INICIATIVA

1ª

Elaboração de estudos, visando a fundamentar e implementar a revisão de auxílios, adicionais e gratificações, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

2ª

Criação de programa de valorização e de reconhecimento do servidor.

3ª

Elaboração de estudo de viabilidade de reajuste do auxílio-alimentação dos servidores públicos civis do Poder Executivo, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.



BERÇÁRIO
Büriti



EIXO 5

PESSOAL



De acordo com o Decreto nº 42.375/2021, o Eixo Temático Pessoal diz respeito à atenção às condições psicossociais dos servidores na relação dele com o trabalho e a vida pessoal. Além de abarcar iniciativas de preparação para a vida subsequente à aposentadoria, este eixo trata de conceitos como bem-estar, significado pessoal e familiar, estímulo ao voluntariado, pacificação de conflitos, bem como ações de solidariedade e projetos de responsabilidade social e/ou ambiental. Portanto, é o eixo que cuida do elo entre o trabalho e a vida social, contribuindo para o alcance dos seguintes ODS:

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.	8.2 8.3 8.5
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.	16.6 16.7



INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS

INICIATIVAS ELABORADAS PELO COMITÊ DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE QVT

Campanha de estímulo à participação dos servidores no programa de preparação para a aposentadoria.

Criação de programa de consumo consciente e educação financeira.

Estímulo a ações de integração entre a família dos servidores e os órgãos e as entidades públicos.

Estudos visando ao remanejamento interno de servidores, observadas a legislação da carreira e os resultados do dimensionamento da força de trabalho, quando houver.

Fomento à adoção de ações e de programas de responsabilidade socioambiental.

Fortalecimento da implementação do teletrabalho ou do trabalho semipresencial.

Incentivo à campanha de doação de sangue e de medula óssea nos órgãos e nas entidades.

Realização de campanhas sociais, de conscientização e datas comemorativas.

INICIATIVAS DEFINIDAS COMO PRIORITÁRIAS PELA REDE QVT

POSIÇÃO	INICIATIVA
1 ^a	Fortalecimento da implementação do teletrabalho ou do trabalho semipresencial.
2 ^a	Campanha de estímulo à participação dos servidores no programa de preparação para a aposentadoria.
3 ^a	Criação de programa de consumo consciente e educação financeira.





REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, Dayse Letícia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração**, v. 11, n. 2, 2021.

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, Paraná, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010.

ANTLOGA, Carla. **Qualidade de vida no trabalho no serviço público brasileiro**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (Enap), 2017.

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: UFBA, PROPED, 2018 (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências).

CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O BRASIL. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Traduzido pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), última edição em 13 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/>>.

CHEREMETA, Marceli et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, p. 1-15, jan./jun. 2011.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, Brasília, n. 003, jul./dez. 2012.

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 292, de 04 de novembro de 2021. Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) na Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal (SEEC/DF). **Diário Oficial do Distrito Federal (DODF)**, nº 215, de 18 de novembro de 2021. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 914, de 10 de setembro de 2021. Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no contexto da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal. **Diário Oficial do Distrito Federal (DODF)**, nº 186, de 1º de outubro de 2021. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 24, de 22 de junho de 2021. Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) como diretriz para os Projetos e Ações afins, no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal – Iprev/DF. **Diário Oficial do Distrito Federal (DODF)**, nº 118, de 25 de junho de 2021. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 281, de 10 de junho de 2021. Institui a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no Ambiente de Trabalho e para Servidores Aposentados – PQVT/SEEDF. **Diário Oficial do Distrito Federal (DODF)**, nº 109, de 14 de junho de 2021. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021. Institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal. **Diário Oficial do Distrito Federal (DODF)**, nº 150, de 10/ de agosto de 2021. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Lei nº 6.490, de 29 de janeiro de 2020. Dispões sobre o Plano Plurianual – PPA do Distrito Federal para o quadriênio 2020-2023. **Diário Oficial do Distrito Federal (DODF), nº 36**, de 20 de fevereiro de 2020. Brasília, 2020.

DISTRITO FEDERAL. **Plano Estratégico Distrito Federal 2019 – 2060**. Brasília: Governo do Distrito Federal, 2019.

DISTRITO FEDERAL. **Transtornos mentais e comportamentais em servidores públicos do Distrito Federal ano 2020**. Boletim Epidemiológico. Brasília: Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor – SUBSAÚDE/SEGEA/SEEC/GDF, 2021.

DISTRITO FEDERAL. **Perfil do absenteísmo-doença dos servidores públicos estatutários do Governo do Distrito Federal**: análise comparativa do ano 2018 a 2020. Brasília: Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor – SUBSAÚDE/SEQUALI/SEEC/GDF, 2021.

DISTRITO FEDERAL. **Absenteísmo-doença em servidores públicos estatutários do Governo do Distrito Federal**: análise comparativa entre o 2º quadrimestre de 2020 e o 2º quadrimestre de 2021. Boletim Epidemiológico. Brasília: Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor – SUBSAÚDE/SEQUALI/SEEC/GDF, 2022.

DISTRITO FEDERAL. **Manual de saúde e segurança do trabalho**. Brasília: SEAP, 2012. 314 p.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Enap). **Agora é oficial**: foram publicadas as competências essenciais aos líderes e competências transversais para os servidores públicos. Brasília, 2021. Disponível em: <<https://enap.gov.br/pt/acontece/noticias/agora-e-oficial-foram-publicadas-as-competencias-essenciais-aos-lideres-e-competencias-transversais-para-os-servidores-publicos>>.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Enap). **Estudo mostra como aumentar o engajamento dos servidores públicos federais**. Brasília, 2021. Disponível em: <www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/estudo-mostra-como-aumentar-o-engajamento-dos-servidores-publicos-federais>.

ESPÍRITO SANTO. Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (SEGER). Laboratório de Inovação na Gestão (LAB.ges). **Prêmio Inoves vence concurso nacional de inovação no setor público**. Vitória, 2019. Disponível em: <www.labges.es.gov.br/Noticia/premio-inoves-vence-concurso-nacional-de-inovacao-no-setor-publico>.

ESPÍRITO SANTO. Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP). **Qualidade de vida no trabalho**. Vitória: ESESP.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração – RAUSP**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, abr./jun. 2009.

FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE (FNQ). **Despertando o pleno potencial das pessoas**. Gestão para excelência. São Paulo: FNQ, 2016.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie (RAM)**, São Paulo, v. 20, n. 3, 2019.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha. Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 72, n. 2, p. 330-359, abr./jun. 2021.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-123.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19** – Guia prático. Genebra: OIT, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques. **Notas da OIT – Trabalho e família, 1**. Brasília: OIT, Escritório no Brasil, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Notas da OIT – Trabalho e família, 2**. Brasília: OIT, Escritório no Brasil, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Melhores empresas: locais de trabalho que apoiam a conciliação trabalho-família. **Notas da OIT – Trabalho e família, 3**. Brasília: OIT, Escritório no Brasil, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e família. **Notas da OIT – Trabalho e família, 5**. Brasília: OIT, Escritório no Brasil, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Licenças e responsabilidades familiares. **Notas da OIT – Trabalho e família, 6**. Brasília: OIT, Escritório no Brasil, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos. **Notas da OIT – Trabalho e família, 7**. Brasília: OIT, Escritório no Brasil, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C155 – Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores**. Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C161 – Convenção sobre os serviços de saúde do trabalho**. Genebra: OIT, 1985.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C190 – Convenção sobre violência e assédio**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R206-Recomendação sobre violência e assédio.** Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Segunda Sessão da Conferência Internacional do Trabalho termina com um chamado por mais ações sobre desigualdades e qualificações.** Brasília: OIT, 2021. Disponível em: <www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831811/lang--pt>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Ambientes de trabalho saudáveis:** um modelo para ação – para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Cinco chaves para ambientes de trabalho saudáveis:** não há riqueza nos negócios sem a saúde dos trabalhadores.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mario César. Mal-estar e bem-estar no trabalho: representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, e3651, 2020.

PINHO, Ana Paula Moreno; OLIVEIRA, Evalda Rodrigues da Silva de; SILVA, Clayton Robson Moreira. Comprometimento organizacional no setor público: um olhar sobre três décadas da produção científica brasileira (1989-2019). **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 71, n. 3, p. 504-539 jul/set. 2020.

REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto dos. **Qualidade de vida no trabalho:** construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa. Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Ponta Grossa, 2008.

SERAFIM, Alessandra da Cruz et al. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012.

SILVA, Cleide Aparecida da; FERREIRA, Maria Cristina. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 29 n. 3, p. 331-339, jul/set. 2013.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, out. 2009.

TORRES, Jaqueline et al. Qualidade de vida profissional e fatores associados em profissionais da saúde. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 20, n. 3, p. 670-681, 2019.

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 72, n. 1, p. 133-162, jan/mar. 2021.



ANEXOS

ANEXO 1

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

No que tange a realidade do Distrito Federal e o público alvo das políticas de QVT, seguem os ODS para os quais entende-se que o I PDQVT pode contribuir para o alcance:

Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades.

3.4. Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar.

3.5. Reforçar a prevenção e o tratamento do abuso de substâncias, incluindo o abuso de drogas entorpecentes e uso nocivo do álcool.

3.d. Reforçar a capacidade de todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, para o alerta precoce, redução de riscos e gerenciamento de riscos nacionais e globais de saúde.

Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos.

4.3. Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo universidade.

4.4. Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

4.5 Até 2030, eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade.

4.7 Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável.

Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos.

6.1 Até 2030, alcançar o acesso universal e equitativo a água potável e segura para todos.

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

8.2. Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.

8.3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.5. Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas

as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

10.2. Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

10.7. Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas.

Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.

12.2. Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais.

12.5. Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso.

12.8. Até 2030, garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e conscientização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza.

Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

16.1. Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares.

16.6. Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

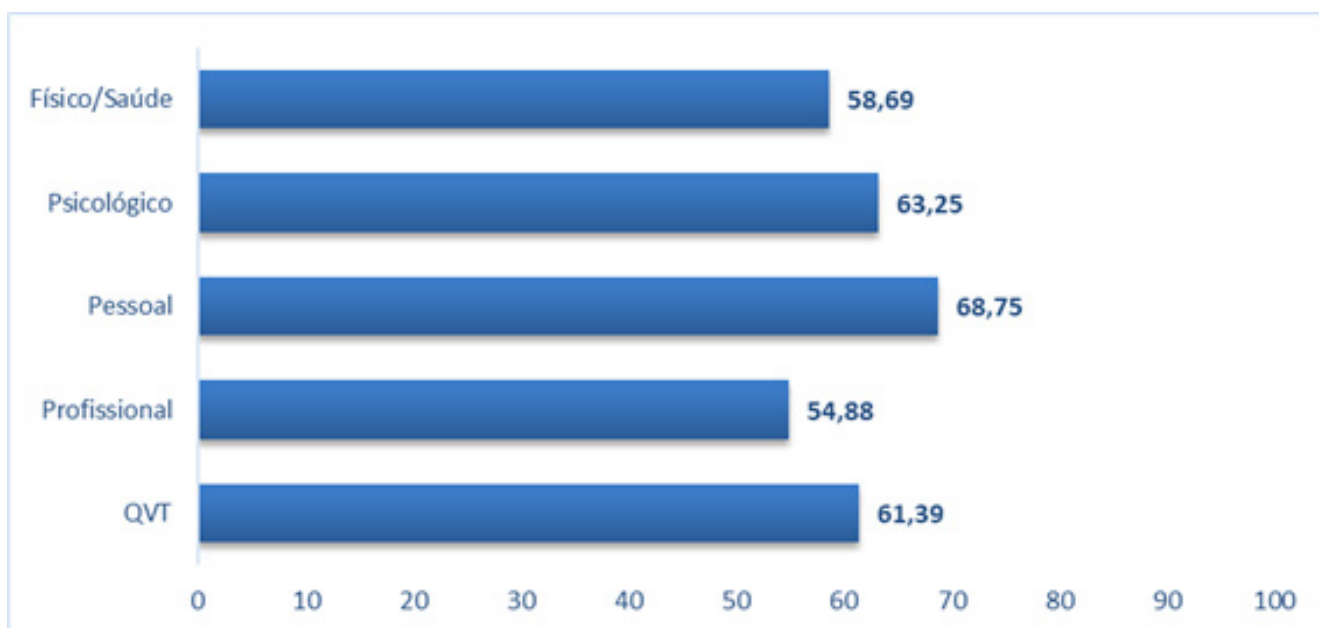
16.7. Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.

ANEXO 2

Resultados da Aplicação do Questionário Abreviado de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref)

Como resultado da aplicação da pesquisa, foram analisadas 6.838 respostas completas, abrangendo todos os 83 órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional (Anexo 4). Da análise das repostas, chegou-se aos seguintes índices de QVT:

Gráfico 1 – Índices de qualidade de vida no trabalho para servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal – fev./2022.



Tais índices devem ser interpretados, conforme escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho recomendada por Timossi et al (2009).

Figura 1 – Escalas de satisfação da qualidade de vida no trabalho.

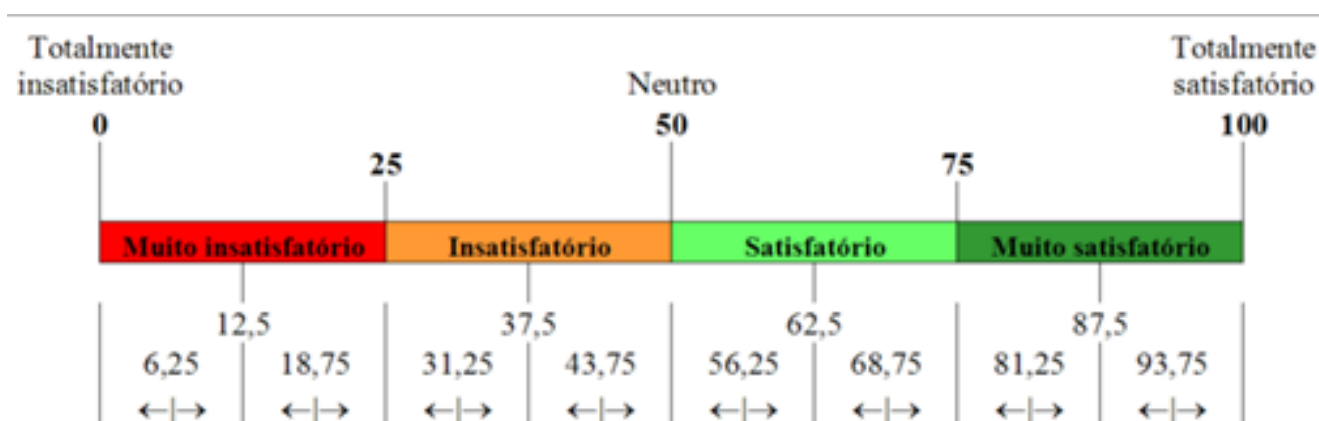


Figura 2 – Escalas de Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Tendência.

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,25 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Observa-se que o índice geral de QVT alcançado pelos servidores do DF foi de 61,39, o que representa um resultado satisfatório com tendência neutra. Analisando os domínios específicos de QVT contemplados pelo instrumento aplicado, identifica-se o domínio pessoal – que “aborda aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho” – como o mais bem avaliado entre os domínios analisados (68,75). É um resultado satisfatório com tendência neutra, quase alcançando a tendência para muito satisfatório. O domínio psicológico – concernente “aos aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima” – obteve resultado 63,25, igualmente satisfatório com tendência neutra. Com um resultado de 58,69, o domínio físico/saúde – que trata de “aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis” – também foi avaliado como satisfatório com tendência neutra. Por fim, o domínio profissional – que envolve “os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida” dos servidores – embora de resultado satisfatório, apresentou tendência de neutro para insatisfatório (54,88).

A partir dos resultados alcançados, é clara a necessidade de maior investimento em intervenções específicas nos aspectos organizacionais que impactam a experiência do servidor em seu contexto de trabalho. Essa leitura demonstra a necessidade de se focar as iniciativas governamentais em QVT, sobretudo nos eixos temáticos Saúde e Bem-estar, Profissional e Estrutura. É exatamente onde se concentra o maior número de iniciativas desta edição do PDQVT.

Considerando o uso que o instrumento faz de uma escala tipo Likert (com variação de 1 a 5 pontos), para identificar a percepção dos servidores quanto à sua qualidade de vida no trabalho, e analisando-se a média encontrada nos domínios, reafirma-se a percepção mediana dos servidores, com as médias girando ao redor de 1 ponto acima da média, sendo o domínio profissional o que exige maior atenção, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Estatística Descritiva por Domínio do QWLQ-bref.

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Físico/Saúde	3,348	0,751	22,424	1,000	5,000	4,000
Psicológico	3,530	0,901	25,515	1,000	5,000	4,000
Pessoal	3,750	0,786	20,965	1,000	5,000	4,000
Profissional	3,195	0,885	27,698	1,000	5,000	4,000
QVT	3,456	0,738	21,365	1,000	5,000	4,000

Observa-se, também, pelos valores mínimo e máximo, que pode haver uma vasta gama de percepções no que se refere à QVT quando se trata dos servidores públicos do DF. Tal observação pode estar relacionada com a ampla diversidade de contextos de trabalho existentes na realidade do Poder Executivo e sugere a necessidade de avaliações locais, específicas para a realidade de cada órgão/entidade.

Tratando-se da correlação entre os domínios medida pelo Coeficiente de Pearson (intervalo -1 e +1), que indica o grau de correlação dos domínios entre si e dos domínios em relação ao índice geral, observa-se, pelos valores expressos acima de 1, que são diretamente relacionados. Ou seja, valores altos de um corresponderão a valores altos de outro. Quanto mais próximo de +1, mais forte a correlação entre eles, como representado na tabela abaixo, em que todos os domínios guardam forte correlação (0,7-0,9) com o índice geral de QVT.

Tabela 2 – Coeficiente de Pearson

EIXOS	1	2	3	4	5
Físico/Saúde (1)					
Psicológico (2)	0,575534				
Pessoal (3)	0,596456	0,81825389			
Profissional (4)	0,615457	0,83101109	0,834787508		
QVT (5)	0,772944	0,91814616	0,917549354	0,9318002	

Portanto, pela análise dos resultados acima, fica claro que uma melhora no domínio profissional impactará mais positivamente o índice geral de QVT.

Adicionalmente, uma análise das médias de cada item do questionário sinaliza que as médias relacionadas a questões de sono, à motivação para trabalhar, ao sentimento de realização com o trabalho, bem como à satisfação com o nível de participação nas decisões são pontos críticos para a melhora na qualidade de vida no trabalho dos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

ANEXO 3

Nuvem de Palavras

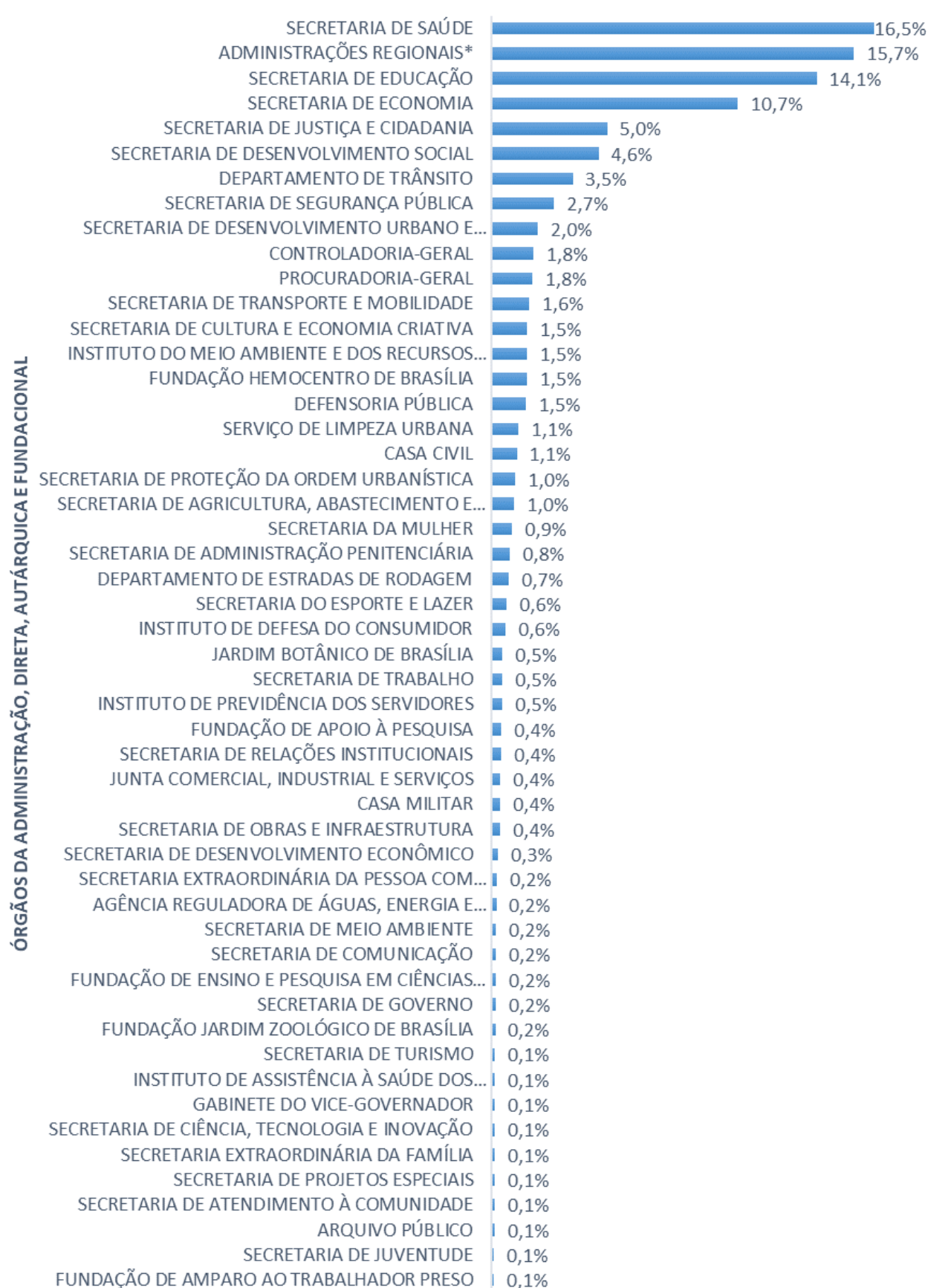


Figura 1 - Nuvem de Palavras Produzida a partir da Questão Aberta.

ANEXO 4

Órgãos Participantes da Pesquisa de QVT

Gráfico 1 – Distribuição Percentual de Participação dos Órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional na Pesquisa de QVT.



ANEXO 5

Indicadores e Metas de Implementação do Plano Recomendados

Neste anexo, encontra-se um rol não exaustivo de indicadores e de metas de implementação recomendados para I PDQVT. Os valores de referência para os indicadores sugeridos abaixo serão calculados ao longo do primeiro ano de vigência do plano. Assim sendo, as respectivas metas sugeridas deverão ser revisadas com base nos valores de referência, até 2024.

	INDICADOR SUGERIDO	META SUGERIDA (ATÉ 2026)
1.	Execução do orçamento destinado a ações de QVT	70% executado
2.	Índice de absenteísmo-doença	Reduzir o índice em 1%
3.	Índice de acidente em serviço	Reduzir o índice em 1%
4.	Índice de adesão ao banco de talentos	Elevar o índice em 10%
5.	Índice de adesão ao programa de preparação para a aposentadoria	Elevar o percentual em 50%
6.	Índice de adesão dos órgãos e das entidades aos programas de QVT	40% dos órgãos e entidades
7.	Índice de aposentadoria por invalidez	Reduzir o índice em 0,5%
8.	Índice de capacitação de líderes e de sucessores em capacitações gerenciais	Elevar o índice em 10%
9.	Índice de capacitação geral dos servidores	Elevar o índice em 10%
10.	Índice de capacitações ofertadas em QVT	Elevar o índice em 15%
11.	Índice de diagnósticos institucionais em QVT	Elevar o percentual em 100%
12.	Índice de dimensionamento da força de trabalho	10% dos órgãos e entidades dimensionados
13.	Índice de divulgação do PDTIC	100% dos PDTIC publicados
14.	Índice de execução do PPRA	65% de execução
15.	Índice de implementação do teletrabalho	50% dos órgãos e entidades
16.	Índice de mapeamento de competências	20% de órgãos e entidades mapeados
17.	Índice de mapeamento de riscos ocupacionais	30% de órgãos e entidades mapeados
18.	Índice de melhorias implementadas em processos de gestão de pessoas	10% de melhorias implementadas
19.	Índice de participação dos servidores na elaboração de planejamentos estratégicos	10% dos servidores
20.	Índice de participação nos programas de QVT	Elevar em 10%
21.	Índice de publicação dos planejamentos estratégicos	50% dos planejamentos publicados
22.	Índice de qualidade de vida no trabalho	Elevar o índice em 5%
23.	Índice de realização de exames periódicos	Elevar o índice em 10%
24.	Índice de rotatividade de servidores efetivos	Reduzir em 15%
25.	Índice de satisfação com as iniciativas de QVT	70% de satisfação
26.	Índice de servidores capacitados em QVT	Elevar o índice em 15%
27.	Número de processos no SEI do tipo "Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho"	Elevar em 100%
28.	Percentual de estudos implementados	50% de estudos implementados

29.	Percentual de estudos produzidos	50% dos estudos produzidos
30.	Percentual de órgãos/entidades atendidos pelos programas existentes	Elevar o percentual em 50%
31.	Percentual de órgãos/entidades com políticas instituídas que elaboraram plano de implementação/monitoramento da política de QVT	Elevar o percentual em 10%
32.	Percentual de órgãos/entidades com unidade administrativa ou órgão colegiado dedicado à QVT	Elevar o percentual em 100%
33.	Percentual de órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional com política de QVT instituída	Elevar o percentual em 100%
34.	Percentual de previsão de rubrica para QVT	Elevar o percentual em 50%
35.	Percentual de programas criados	70% dos programas criados
36.	Prevalência de afastamentos por CID F	Reduzir a prevalência em 2%
37.	Prevalência de afastamentos por CID M	Reduzir a prevalência em 2%
38.	Proporção da despesa com pessoal relativa a benefícios e auxílios	Elevar em 10%
39.	Satisfação dos servidores com a estrutura física do órgão	55% de satisfação
40.	Taxa de conclusão dos cursos na temática QVT	80% de conclusão
41.	Taxa de implantação de salas de descompressão	Elevar o percentual em 100%
42.	Total de iniciativas de QVT compartilhadas	Elevar em 10%





Secretaria de Economia
do Distrito Federal

