



# **PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

1ª Edição

Brasília-DF, 01 de dezembro de 2022



**Secretaria de Saúde**

**O Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da SES/DF apresenta:**

# **PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

## **SES/DF**



**Diretrizes norteadoras de estratégias e ações a serem desenvolvidas nos níveis local e regional**

**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL**  
**SECRETARIA DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL**

LUCILENE MARIA FLORÊNCIO DE QUEIROZ

**Secretária de Saúde do Distrito Federal**

JANSEN ROGER SOUSA RODRIGUES

**Secretário Adjunto de Gestão**

JOSÉ RICARDO BAITELLO

**Secretário Adjunto Executivo**

LUCIANO MORESCO AGRIZZI

**Secretário-Adjunto de Assistência à Saúde**

SIDINEY DE SOUZA BREGUEDO

**Chefe de Gabinete**

GABRIEL PIMENTEL DA SILVA

**Chefe de Assessoria AGEP**

RAPHAEL SAMPAIO MALINVERNI

**Chefe de Assessoria AJL**

IVONEIDE DE OLIVEIRA LOPES

**Núcleo de Judicialização AJL**

RENATA KARINA MOURA MORAES

**Assessoria de Comunicação**

MARCOS PAULO FREIRE MALGUEIRO LOPES

**Assessoria de Gestão Participativa e Relações Institucionais**

MARIO NOGUEIRA ISRAEL

**Controladoria Setorial da Saúde**

MARCELO VINICIO RODRIGUES

**Unidade Setorial de Controle Interno**

JOSÉ GOMES DA SILVA NETO

**Unidade Setorial de Correição Administrativa**

ADRIANA LIMA DE SALES

**Unidade Setorial de Transparência e Controle Social**

THYERYS ARARUNA ALMEIDA

**Unidade Setorial de Ouvidoria**

EVERALDO DE MELO SANTOS

**Diretoria do Fundo de Saúde do Distrito Federal**

ALUIZIO STREMEL FILHO

**Coordenação Especial de Tecnologia de Informação em Saúde**

HELBERTH GONCALVES MACAU

**Coordenação Especial de Gestão de Contratos de Serviços de Saúde**

GLAUCIA MARIA MENEZES DA SILVEIRA

**Subsecretaria de Administração Geral**

MAURÍCIO GOMES FIORENZA

**Subsecretaria de Atenção Integral à Saúde**

MÁRIO HENRIQUE FURTADO ROCHA DE SOUSA

**Subsecretaria de Infraestrutura em Saúde**

THIAGO MENDONÇA CHAGAS

**Subsecretaria de Logística em Saúde**

EVILLÁSIO SOUSA RAMOS

**Subsecretaria de Gestão de Pessoas**

JOSÉ LUIZ PORTO JÚNIOR

**Subsecretaria de Planejamento em Saúde**

DIVINO VALERO MARTINS

**Subsecretaria de Vigilância à Saúde**

PAULO ROBERTO DA SILVA JÚNIOR

**Superintendência da Região de Saúde Central**

MICHELLE NUNES DO AMARAL LOPES

**Superintendência da Região de Saúde Centro-Sul**

IVAN PAULO REGO

**Superintendência da Região de Saúde Norte**

DIEGO FERNANDES DA SILVA

**Superintendência da Região de Saúde Sul**

SIDNEY SOTERO MENDONÇA

**Superintendência da Região de Saúde Leste**

WENDEL ANTONIO ALVES MOREIRA

**Superintendência da Região de Saúde Oeste**

JOSÉ WILLIAMS CAVALCANTE DE OLIVEIRA

**Superintendência da Região de Saúde Sudoeste**

RONALDO ANDRADE DE FREITAS

**Instituto de Saúde Mental**

ALEXANDRE LIRA DE ARAGÃO LISBOA

**Hospital de Apoio de Brasília**

MARINA DA SILVEIRA ARAÚJO

**Hospital Materno-Infantil de Brasília**

ELIANE SIMONE MEIRA BIDA

**Hospital São Vicente de Paulo**

MARCOS ANTONIO COSTA

**Complexo Regulador em Saúde do Distrito Federal**

**Este documento pode ser acessado por meio do processo SEI 00060-00548648/2022-62, documento 100906907.**

**1ª edição – 2022 – versão eletrônica.**

**Elaboração, distribuição e informações:  
SECRETARIA DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL**

**EQUIPE DE CRIAÇÃO E ELABORAÇÃO:**

JOÃO BENÍCIO STRAEHL DE SOUSA  
**Servidor cedido à Secretaria de Economia do Distrito Federal**

RICARDO THEOTÔNIO NUNES DE ANDRADE  
**Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**

LEYLAINE CHRISTINA NUNES DE BARROS  
**Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**

CRISTIANE APARECIDA GOMES BISCOLLI  
**Núcleo de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**

LESLY GUIMARÃES VICENZI DE OLIVEIRA  
**Núcleo de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**

PATRÍCIA ROCHAEL  
**Núcleo de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**

**Integrantes do Comitê Central de Qualidade de Vida SES/DF, conforme Ordem de Serviço nº 562 de 22 de novembro de 2022, DODDF nº 220/2022:**

**COORDENAÇÃO:**

**Titular da Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, que ficará responsável pela coordenação organizacional das ações deste comitê.**

**Titular:** RICARDO THEOTÔNIO NUNES DE ANDRADE

**Suplente:** CRISTIANE APARECIDA GOMES BISCOLI

**Outro membro Titular da Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho:** LEYLAINÉ CHRISTINA NUNES DE BARROS

**Outro membro Suplente:** MARIELE CAMBIRIBA BARUZZI

**Integrantes da Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**

**Titular:** ELIANA ARAÚJO DE SOUSA

**Suplente:** LUCIANA REIS

**Representante da Diretoria de Administração de Profissionais**

**Titular:** IGOR BACELAR RIBEIRO

**Suplente:** MARIA AMÉLIA NERI FRAGA

**Representante da Diretoria de Planejamento, Monitoramento e Avaliação do Trabalho**

**Titular:** FABIANA MENDES FONSECA

**Suplente:** ERICKA MARIA DE ARAUJO REDONDO

**Representante da Diretoria de Desenvolvimento Estratégico de Pessoas**

**Titular:** EMMANUELLE FERRAZ MACHADO SAMPAIO

**Suplente:** VIRGÍLIO LUIZ MARQUES DE MACEDO

**Representante da Subsecretaria de Atenção Integral à Saúde**

**Titular:** RAYSSA THAYSE DE PAULA OLIVEIRA

**Suplente:** DAVID DE CARVALHO LOPES

**Representante da Subsecretaria de Administração Geral**

**Titular:** SARAH GUERRA GAMA TINOCO

**Suplente:** ANELORE SCHERER

**Representante da Subsecretaria de Vigilância à Saúde**

**Titular:** LUCIANA PASSOS GOMES

**Suplente:** UIARA CAVALCANTE SILVA

**Representante da Subsecretaria de Logística em Saúde**

**Titular:** REGIS RODRIGUES DE OLIVEIRA LIMA

**Suplente:** MAIRA LEITE CONCEIÇÃO

**Representante da Subsecretaria de Infraestrutura em Saúde**

**Titular:** TATIANA CAMPOS DE MORAES NORA

**Suplente:** HUGO MENEZES ALVARES DA SILVA

**Representante da Subsecretaria de Planejamento em Saúde**

**Titular:** JEFFERSON DE SOUZA BULHOSA JUNIOR

**Suplente:** RAIMUNDO NONATO

**Representante do Conselho de Saúde do Distrito Federal**

#### **REPRESENTANTES DE ENTIDADES SINDICAIS:**

**Titular:** DALVA PETROLINA DE ANDRADE

**Suplente:** LAURA BATISTA DA CUNHA

**Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Brasília – SindSaúde-DF**

**Titular:** MARCOS ANDRÉ CAVALCANTI

**Suplente:** SERGIO LIMA GONÇALVES

**Sindicato dos Enfermeiros do DF- SindEnfermeiro**

**Titular:** CARLOS FERNANDO DA SILVA

**Suplente:** ALEXANDRE JOSÉ OLIVEIRA DE OMENA

**Sindicato dos Médicos do DF - SindMédico**

**Titular:** WALESKA PRUDÊNCIO VIANA

**Suplente:** ALBERTO PEREIRA DA SILVA

**Sindicato dos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem do DF - SINDATE**

**Titular:** ALEXSANDRO LOPES LIMA

**Suplente:** JOSÉ ARNALDO PEREIRA DINIZ

**Sindicato dos Odontologistas do DF - SODF**

**Titular:** LINDON JOHNSON VIEIRA MONTEIRO

**Suplente:** ALESSANDRA ALVES VIANA DE OLIVEIRA

**Sindicato dos Agentes de Vigilância Ambiental em Saúde e Agentes Comunitários de Saúde do DF - SINDVACS**

**Titular:** JÚLIO CÉSAR FLORÊNCIO ISIDRO

**Associação dos Especialistas em Saúde Secretaria de Estado de Saúde do DF - AES-SES-DF**

**REPRESENTANTE DE OUTROS ÓRGÃOS**

**Titular:** TIAGO SOUSA NEIVA

**Suplente:** CÁSSIO NASCIMENTO MARQUES

**Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Administração do DF - SEPLAD - DF**

“É através do trabalho que o sujeito constrói sua identidade social e nessa relação estabelecida no trabalho, o sujeito precisa sentir-se reconhecido perante o outro, reconhecimento fundamental frente à identidade do prazer”.

(DEJOURS, 1920)

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CCQVT</b>	Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho
<b>CRQVT</b>	Comitê Regional de Qualidade de Vida no Trabalho
<b>EPI</b>	Equipamento de Proteção Individual
<b>EPC</b>	Equipamento de Proteção Coletiva
<b>GSHMT</b>	Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho
<b>NR</b>	Normas Regulamentadoras
<b>NSHMT</b>	Núcleo de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho
<b>PQVT</b>	Política de Qualidade de Vida no Trabalho
<b>QVT</b>	Qualidade de Vida no Trabalho
<b>UA</b>	Unidade Administrativa

## SUMÁRIO

Apresentação	12
Política de Qualidade de Vida no Trabalho	14
Primeira Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho: Diagnóstico na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal	25
<b>1. Saúde e Bem-estar</b>	<b>37</b>
Ações de saúde e bem-estar	37
<b>2. Profissional</b>	<b>54</b>
Ações do eixo profissional	54
<b>3. Estrutura</b>	<b>63</b>
Ações do eixo estrutura	63
<b>4. Estima</b>	<b>86</b>
Ações do eixo estima	86
<b>5. Pessoal</b>	<b>89</b>
Ações do eixo pessoal	89
<b>6. Orçamento</b>	<b>93</b>
<b>7. Minuta De Calendário - Ações de Promoção à Saúde e Prevenção de Doenças e Agravos</b>	<b>95</b>
<b>Referências</b>	
<b>Anexo - Aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FEPECS</b>	

## APRESENTAÇÃO

Mirando o alcance dos mais altos níveis de governança e norteado pelos princípios básicos do setor público como legitimidade, equidade, responsabilidade, eficiência, probidade, transparência e accountability, o Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho reuniu normas e referenciais técnicos para a criação de um sistema simples e robusto para nortear a forma como os diversos atores se organizam, interagem, procedem os fluxos de informações e processos de trabalho.

Neste contexto, subsidiada pelo Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021, que institui os princípios e diretrizes gerais para a 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 e o Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho, publicado em março de 2022, a Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (SES-DF), com a missão e visão de garantir o direito universal à saúde e, prezando pela honra de valores como compromisso, ética, humanização, respeito e valorização de seus servidores, instituiu sua Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) por meio da publicação da Portaria nº 914, de 10 de setembro de 2021.

Logo em seguida, dando continuidade aos trabalhos e visando a integração e a participação efetiva dos servidores na construção de um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, no segundo semestre de 2022, foi promovida a Pesquisa intitulada “Qualidade de Vida no Trabalho: Diagnóstico na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal”, como forma de conhecer os atributos e as percepções dos servidores sobre a temática, que trouxe informações claras e objetivas sobre suas reais necessidades.

Por fim, materializando as diretrizes da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) para os cerca de 34.000 servidores ativos, terceirizados e aposentados, apresentamos o primeiro **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da SES-DF**, cuja implementação promoverá a atenção integral à saúde e valorização dos servidores em sua totalidade, bem como atenção às condições de trabalho, à satisfação profissional e às relações socioprofissionais, na perspectiva de promoção à saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

O conceito de “Qualidade de Vida”, tão abrangente quanto a dimensão do próprio ser humano, é definido pela Organização Mundial da Saúde como “(...) a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos objetivos, expectativas, padrões e preocupações (...)”.

A promoção da Saúde, conforme a Carta de Ottawa em 1986, é o processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, visando atingir um estado de completo bem-estar físico, mental, social,

satisfazer suas necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente.

Surge assim, a partir do conceito de qualidade de vida, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo validada por meio do contexto organizacional e das situações de trabalho que os servidores constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional, de possibilidade de crescimento profissional e respeito às características individuais, de modo a equilibrar os interesses dos trabalhadores e das instituições.

Intervenções assertivas de QVT são capazes de impactar de forma positiva no bem-estar e na saúde dos servidores, resultando em uma vida mais saudável, tanto na perspectiva profissional quanto pessoal, tornando-se, também, uma ferramenta administrativa para melhorar a produtividade, minimizar os impactos do absenteísmo e dos riscos de acidentes e adoecimentos.

Este programa está dividido em 05 (cinco) eixos principais, consoantes à proposta, à época, da Secretaria de Economia do Distrito Federal - SEEC, via Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida - SEQUALI, quais sejam:

1. Saúde e Bem-estar
2. Profissional
3. Estrutura
4. Estima
5. Pessoal

Cada um dos eixos foi desmembrado em subdivisões para facilitar o entendimento. A numeração aplicada a cada uma delas não possui correlação de maior ou menor relevância.

A PQVT/SES-DF é uma grande conquista para os servidores da SES.

Convidamos todos os servidores e gestores para assumirem o seu protagonismo nesta nova história.

Cada um de nós tem papel fundamental para o sucesso da PQVT.

Compartilhem ideias, participem ativamente das ações e avaliem construtivamente os projetos.

Em breve, colheremos os frutos e, quem sabe, seremos referência para a multiplicação dessas ações em âmbito nacional.

**Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho**

## **POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

### **PORTARIA Nº 914, DE 10 DE SETEMBRO DE 2021**

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL, no uso de suas atribuições previstas no Decreto no 36.236, de 1º de janeiro de 2015 e no artigo 1º, inciso IV, V, VI, VII e XIX do Regimento Interno da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, regulamentado pelo Decreto no 39.546, de 19 de dezembro de 2018,

CONSIDERANDO que a Constituição Federal de 1988, fundamentado no respeito aos direitos humanos e à cidadania, bem como o desenvolvimento de ações com vistas à promoção, à proteção, à recuperação e à reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos a riscos e agravos advindos das condições e processos de trabalho, estabelece a saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e outros agravos,

CONSIDERANDO que as disposições contidas na Lei Orgânica do Distrito Federal - LODF/1993, enfatizam que a saúde é assegurada mediante políticas sociais, econômicas e ambientais que visam ao bem-estar mental e social do indivíduo e da coletividade, tendo o trabalho como condicionante e determinante;

CONSIDERANDO que os Decretos n.os 36.561/2015 e 37.648/2016, que tratam respectivamente das Políticas de Atenção à Saúde e Valorização dos Servidor Público do Distrito Federal, estabelecem dentro de seus objetivos a primazia da realização profissional, o reconhecimento por parte da organização, o aprimoramento das relações socioprofissionais, a ampliação da competência profissional e a cooperação para a harmonização e o bem-estar no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que o Decreto nº 39.546/2018, que aprova o Regimento Interno da SES-DF, outorga à Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SES/SUGEP a competência de promover a qualidade de vida no trabalho e a valorização dos servidores;

CONSIDERANDO as disposições contidas no Decreto nº 42.375/2021, que institui os princípios e diretrizes gerais para a concepção, implantação e promoção da Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal;

CONSIDERANDO os dados apresentados pelos relatórios da Secretaria de Estado de Economia, por meio do “Perfil Absenteísmo - Doença Dos Servidores Públicos Estatutários do GDF”, publicados entre 2016 e 2020, pela SEEC/SEQUALI/SUBSAUDE/DIEPI, referente ao adoecimento profissional entre os servidores da SES-DF.

CONSIDERANDO que a missão e a visão da SES-DF têm como essência a garantia de acesso universal à saúde, tornando-se excelência e referência na atenção integral à saúde e, conseqüentemente prezando pela honra dos seguintes valores: compromisso, ética, humanização, respeito e valorização do servidor, resolve:

Art. 1º Instituir a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no contexto da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (SES-DF).

## **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS**

### **SEÇÃO I**

#### **Da Qualidade de Vida, Saúde e Bem-Estar no Trabalho**

Art. 2º Para fins do disposto nesta Portaria, consideram-se a Qualidade de Vida, a Saúde e o Bem-estar no Ambiente de Trabalho, nos seguintes termos:

I - Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: expressa-se pela existência de um ambiente de trabalho saudável, que contemple as dimensões física, psicológica e social; produtivo, focado na satisfação e no desenvolvimento pessoal e profissional, e; humanizado, a fim de proporcionar bem-estar a todos os servidores da SES-DF;

II - Saúde no Ambiente de Trabalho: a saúde é definida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas à ausência de doenças. Nesse sentido, saúde física, mental e social se relacionam diretamente à saúde no ambiente de trabalho, pois envolve um espaço em que respeito e proteção aos direitos básicos, tanto socioeconômicos, quanto civis, políticos e culturais são imprescindíveis;

III - Bem-estar no ambiente de trabalho: refere-se à satisfação do servidor quanto aos aspectos intrínsecos (saúde física, mental e espiritual) e extrínsecos (segurança, social), ao envolvimento com as atividades desempenhadas, bem como ao comprometimento recíproco entre ele e a instituição, buscando êxito e qualidade. Assim, implica na adoção de um conjunto de estratégias e ações comprometidas com a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro para todos nos seguintes aspectos:

- a) Bem-estar físico: estado de saúde física, que está relacionado ao funcionamento do corpo humano, englobando aspectos como genética, condições nutricionais, disposição, força, atividade física, sono e repouso;
- b) Bem-estar mental: consiste em administrar as emoções de forma positiva frente às adversidades impostas pelos fatores externos.
- c) Bem-estar social: trata da capacidade do indivíduo de interagir em sociedade de forma saudável e equilibrada para todos.

### **SEÇÃO II**

#### **Dos conceitos específicos**

Art. 3º Para fins desta Política, consideram-se os seguintes conceitos específicos:

I - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público;

II - Política Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal – política fundamentada em princípios e diretrizes voltados para a promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho. Orienta-se pela concepção geral de que a efetiva promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de programas, projetos e ações, constitui uma responsabilidade institucional e de todos os gestores e servidores.

III - Valorização do Servidor – reconhecimento institucional, por meio da implementação de condições ambientais e relacionais, contribuindo para a realização e ampliação das competências profissionais e para o aprimoramento das relações socioprofissionais.

IV - Ações de qualidade de vida no trabalho: medidas pontuais de QVT autônomas ou vinculadas à execução de um projeto;

V - Diagnóstico de qualidade de vida no trabalho: análise com rigor científico dos indicadores

que permitem a percepção de forma objetiva da evolução da QVT no contexto da SES-DF;

VI - Indicadores de qualidade de vida no trabalho: conjunto de informações empíricas, de natureza quantitativa e qualitativa, que englobam aspectos epidemiológicos, comportamentais e perceptivos que permitem avaliar e monitorar a qualidade de vida dos servidores na organização;

VII - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – programa composto por projetos e ações específicas e pontuais, cuja finalidade é subsidiar iniciativas a serem executadas em consonância com a PQVT no contexto da SES-DF;

VIII - Projetos de qualidade de vida no trabalho: iniciativas que envolvem ações de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho com vistas ao enfrentamento de temáticas complexas, resultantes do diagnóstico organizacional;

IX - Ambiente de trabalho: espaço onde os servidores desenvolvem suas atribuições, incluindo o conjunto de bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial do contexto de trabalho, bem como as relações socioprofissionais;

X - Condições de trabalho: características físicas e estruturais do ambiente laboral que envolvem elementos relativos à saúde e à segurança física dos servidores, equipamentos, instrumentos e suporte organizacional;

XI - Conexão trabalho e vida social: percepção da importância da relação entre o trabalho desenvolvido na instituição com a vida social, proporcionando produtividade saudável, bem-estar, significado pessoal e familiar;

XII - Organização do trabalho: forma como o trabalho é estruturado, gerenciado e definido. Inclui a divisão de tarefas, as variáveis de tempo de execução, as técnicas de controle e a gestão das atividades;

XIII - Cultura organizacional no trabalho: conjunto complexo de valores, crenças e pressupostos que orientam o comportamento dos servidores e são expressos na autoimagem, na organização da instituição, nas interações com o meio externo e nas expectativas futuras, influenciando as relações socioprofissionais no ambiente de trabalho;

XIV - Gestão organizacional humanizada no trabalho: gestão dos trabalhos, observando as características dos indivíduos, de forma a valorizar os relacionamentos interpessoais, promovendo a interação e o aumento do bem-estar dos servidores em prol da coletividade;

XV - Segurança no Trabalho – corresponde ao conjunto de medidas e normas que têm por objetivo a proteção do servidor em seu ambiente laboral, buscando evitar e minimizar acidentes em serviço e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

XVI - Promoção à Saúde – conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, com a finalidade de reduzir ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-trabalho-doença, desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

XVII - Relações socioprofissionais de trabalho: elementos interacionais que expressam as relações profissionais de trabalho, considerando as interações hierárquicas e coletivas que influenciam diretamente a atividade de trabalho;

XVIII - Reconhecimento profissional no trabalho: percepção dos servidores acerca da valorização das atividades profissionais demonstradas por seus pares, superiores, população assistida e meios de comunicação disponíveis;

XIX - Eixo temático: conjunto de temas que orientam o planejamento de programas, projetos e ações para a promoção da PQVT no contexto da SES-DF;

XX - Formação continuada: atividade que diz respeito à continuidade da formação inicial

(teórico-prática) visando o desenvolvimento pessoal e o aperfeiçoamento profissional;

XXI - Absenteísmo: ausência física do profissional do ambiente de trabalho por qualquer motivo;

XXII - Absenteísmo por doença: ausência física do servidor do ambiente de trabalho decorrente de uma incapacidade do profissional justificada para tratamento da própria saúde;

XXIII - Presenteísmo: termo que se refere ao comportamento de servidores que, mesmo estando presentes no ambiente de trabalho, por motivos variados apresentam desempenho abaixo das expectativas;

XXIV - Prevenção: conjunto de práticas de fiscalização, análise e controle de riscos que visam reduzir vulnerabilidades, danos ou agravos à saúde do servidor em decorrência do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida;

XXV - Fatores de risco: qualquer fator que exponha o servidor a uma situação vulnerável que possa afetar a integridade, o bem-estar físico e mental, seja relacionado ao contexto pessoal e ao ambiente de trabalho;

XXVI - Estratégias de enfrentamento: quaisquer tentativas de preservar a vida, a saúde física e mental do servidor com a função de lidar com situações estressoras, tais como: confronto, afastamento, autocontrole, suporte social, aceitação de responsabilidade, fuga-esquiva, resolução de problemas e reavaliação positiva.

## **CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

### **SEÇÃO I Dos objetivos**

Ar. 4º A PQVT no contexto da SES-DF de que trata esta Portaria pretende atender ao objetivo geral de promover a atenção integral à saúde e valorização dos servidores em sua totalidade, bem como atenção às condições de trabalho, à satisfação profissional e às relações socioprofissionais, na perspectiva de promoção à saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Art. 5º São objetivos da PQVT/SES-DF:

- I - Impactar positivamente na qualidade da assistência a saúde pública do Distrito Federal;
- II - Promover a qualidade de vida, o bem-estar e a saúde dos servidores da SES-DF no ambiente de trabalho, mediante estratégias institucionais de promoção da saúde em sua integralidade;
- III - Estimular relações socioprofissionais de trabalho pautadas por respeito, cooperação, empatia e generosidade;

Art. 6º São objetivos específicos da PQVT no contexto da SES-DF:

- I – Implementar ações de promoção à saúde visando a melhoria dos hábitos de vida;
- II - Reduzir as taxas de absenteísmo e intervir positivamente no presenteísmo, considerando os diversos atores envolvidos (instituição, gestores e servidores);
- III – Fortalecer ações educativas com foco na sensibilização das questões relativas à promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, visando à valorização do servidor e aperfeiçoamento do desenvolvimento do seu trabalho;
- IV – Promover eventos internos e externos de lazer buscando a interação entre os servidores;
- V – Fortalecer ações desenvolvidas pela Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (GSHMT) no que tange aos exames periódicos, inspeções técnicas nos ambientes laborais, mitigação de riscos, análise de acidentes em serviço e demais atribuições.

## **SEÇÃO II**

### **Das diretrizes**

Art. 7º São diretrizes da PQVT:

- I - Fortalecimento da missão, visão, valores e função social institucional;
- II - Promoção de apoio necessário ao servidor em todos os momentos da vida funcional, desde o ingresso até a aposentadoria;
- III - Estímulo à adoção de hábitos de vida saudáveis, prevenção de doenças e agravos e manutenção do bem-estar dos servidores aposentados;
- IV - Harmonia entre os interesses e necessidades institucionais com os interesses e necessidades individuais e coletivos dos servidores;
- V - Formação continuada e desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, associados a critérios transparentes de reconhecimento e de oportunidades por parte dos gestores;
- VI - Aprimoramento da gestão organizacional humanizada e participativa tornando-a mais ética e eficiente;
- VII - Desenvolvimento das competências dos gestores para a construção coletiva de ações que visem combater ou prevenir fatores de risco que desencadeiam adoecimento e mal-estar no ambiente de trabalho;
- VIII - Zelo pela saúde do servidor, com estímulo a atitudes e hábitos que visem ao equilíbrio entre a qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho e na vida pessoal;
- IX - Apoio institucional e combate a qualquer tipo de discriminação aos servidores acometidos por restrição temporária, readaptação, assim como os enquadrados formalmente como pessoa com Deficiência (PcD);
- X - Valorização da autonomia, da criatividade, da corresponsabilidade e da conscientização dos profissionais;
- XI - Reconhecimento dos servidores no desenvolvimento de competências por parte das lideranças, dos pares e da sociedade em geral;
- XII - Promoção da equidade, isonomia, igualdade, não discriminação, direito à privacidade e abolição de qualquer tratamento que atente contra a dignidade da pessoa humana;
- XIII - Criação de condições necessárias para a preservação da cultura organizacional comprometida com a excelência na assistência à saúde;
- XIV - Criação e manutenção de espaços de trabalho e de convivência saudáveis, acompanhados da implementação de medidas ergonômicas nos ambientes de trabalho visando a melhoria das condições laborais, considerando as características individuais dos servidores;
- XV - Acesso transparente do servidor às informações e decisões que versem sobre sua vida funcional ou que lhes afetem diretamente, bem como dos temas relacionados às questões estruturais e operacionais da Instituição;
- XVI - Utilização de dados estatísticos, avaliação das necessidades e indicadores institucionais para nortear as ações de Qualidade de Vida no Trabalho;
- XVII - Implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, mediante desenvolvimento de ações no contexto individual e coletivo.

### **SEÇÃO III**

#### **Dos eixos temáticos**

Art. 8º A PQVT é constituída por Eixos Temáticos.

§ 1º Os Eixos Temáticos deverão ser considerados para a elaboração de novos programas, projetos e ações, bem como para promover adequações necessárias aos já existentes na SES-DF.

§ 2º Os Eixos Temáticos, os programas, projetos e ações de qualidade de vida no trabalho têm a finalidade de operacionalizar a PQVT/SES-DF. Para tanto, considera-se:

I - Eixo 1 - Formação: oportunidade oferecida aos servidores com vistas a obterem melhor preparação para o desenvolvimento do trabalho, uso de novas ferramentas de comunicação e constante melhoria das relações humanas;

II - Eixo 2 - Condições de Trabalho: adequação dos recursos necessários para a realização do trabalho: instalações físicas, mobiliários e demais equipamentos, rede de internet e telefonia, clima, ruídos e ergonomia do trabalho, entre outros itens que tragam melhor adequação ao ambiente laboral;

III - Eixo 3 - Organização do Trabalho: orientações claras e objetivas sobre o processo de trabalho e sua realização, de modo a assegurar ao servidor a posição de protagonista. A forma, o alcance, a natureza e os graus de complexidade para realização dos processos de trabalho deverão estar em sintonia com as habilidades e conhecimentos dos profissionais, as relações interpessoais, aos aspectos físicos e ambientais e às consequências na organização do trabalho;

IV - Eixo 4 - Cultura Organizacional: atuação sobre crenças, hábitos e valores praticados, tendo como meta promover a melhoria da percepção mútua dos servidores sobre a Instituição, por meio do aprimoramento das relações socioprofissionais, resolução de conflitos, comunicação não violenta e liberdade para criatividade no ambiente de trabalho;

V - Eixo 5 - Pertencimento à Instituição: reconhecimento e valorização que os servidores atribuem ao seu trabalho, orgulho em pertencer aos quadros institucionais, desejo de permanência e percepção da relevância do trabalho que desempenham;

VI - Eixo 6 - Conexão Trabalho - Vida Social: reconhecimento e a valorização do trabalho por familiares, amigos e sociedade;

VII - Eixo 7 - Gestão e Liderança: envolvimento dos servidores nas decisões que afetem as atividades, a valorização como ser humano e não somente como servidor, apoio à equipe gestora para executar as funções, à gestão de pessoas, aos processos com ética e responsabilidade e ao bom relacionamento entre gestores e servidores;

VIII - Eixo 8 - Comunicação Organizacional: divulgação de informações claras, rápidas, eficientes e transparentes aos servidores em todos os níveis de gestão;

IX - Eixo 9 - Valorização dos Servidores: ambiente institucionalizado em que os servidores percebam o quanto são reconhecidos pelo trabalho que realizam, pelo esforço no cumprimento das funções, pelos talentos e habilidade que eles têm e pelo tratamento recebido por seus superiores e colegas independentemente da posição hierárquica que ocupam;

X - Eixo 10 - Valorização das Diversidades: reconhecimento da existência da diversidade entre as pessoas, garantindo o direito à visibilidade, participação nos processos decisórios, isonomia no trabalho e na desigualdade de funções e responsabilidades, aos direitos humanos, ao reconhecimento por seu trabalho, ao combate à discriminação de qualquer natureza e ao preconceito; e a promoção do acesso à inclusão e às oportunidades em igualdade de condições;

XI - Eixo 11 - Fortalecimento da luta contra a discriminação, violência de gênero, assédio moral e sexual;

XII - Eixo 12 - Valorização dos Servidores Portadores de Deficiência: condições adequadas à

atuação da Pessoa com Deficiência - PcD, à eliminação de todas as formas de discriminação e à inclusão plena em todas as esferas de atuação, gestão e liderança;

XIII - Eixo 13 - Valorização dos servidores readaptados: condições adequadas para a atuação dos servidores readaptados, à eliminação de todas as formas de discriminação e a inclusão plena em todas as esferas de atuação, gestão e liderança, respeitadas as restrições determinadas no processo de readaptação;

XIV - Eixo 14 - Saúde Integral: Promoção dos meios que visem à saúde integral dos servidores e ações para a prevenção de doenças, bem como apoio profissional especializado aos acometidos por doenças físicas ou emocionais;

XV - Eixo 15 - Meio Ambiente e Sustentabilidade: desenvolvimento e estímulo à prática da consciência cidadã a partir dos princípios da responsabilidade socioambiental, da sustentabilidade na gestão logística institucional, na racionalização do uso de materiais e serviços por meio da adoção de práticas de consumo sustentável, considerando a origem e o ciclo de vida dos produtos adquiridos pela instituição.

XVI – Eixo 16 – Social: envolvimento com programas de voluntariado, além do incentivo à prática de ações sociais, quais sejam, doação de sangue à Fundação Hemocentro de Brasília, em especial em épocas em que o estoque de sangue se encontra baixo, realização de campanhas com vistas à arrecadação de cestas básicas, roupas, brinquedos a pessoas vulneráveis socialmente.

#### **SEÇÃO IV**

##### **Da implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal**

Art. 9º Política será implementada por meio de Programas, Projetos e Ações que expressem, especialmente:

I - Reconhecimento e valorização do servidor da saúde em sua integralidade, contemplando as dimensões física, emocional, social e espiritual nas ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo em vista os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde de forma individual e coletiva;

II - Manutenção e implementação de novos fatores geradores de bem-estar individual e coletivo no contexto laboral, a partir de uma gestão organizacional humanizada, de promoção à saúde e segurança no trabalho;

III - Respeito aos princípios doutrinários do SUS: universalidade, equidade e integralidade nas ações com vistas a potencializar a PQVT no contexto da SES-DF;

IV- Criação de cultura de respeito e abertura de participação dos servidores em decisões que contribuam em melhorias nos espaços de trabalho, reconhecendo e valorizando a participação individual e coletiva;

V - Incentivo à capacitação dos servidores, visando o seu desenvolvimento pessoal e profissional, de modo a possibilitar a ascensão junto à SES-DF.

VI - Relações socioprofissionais de cooperação, pautadas na liberdade de expressão, respeito às diferenças e livres de assédio moral;

VII - Prevenção de adoecimentos e acidentes em serviço por meio da redução dos riscos à segurança dos servidores presentes nos ambientes e processos de trabalho;

VIII - Transparência das informações, utilizando-se de efetiva comunicação, seja ela institucional e ou mídia social.

## **CAPÍTULO III DO COMITÊ CENTRAL E DOS COMITÊS REGIONAIS**

### **SEÇÃO I Das atribuições e responsabilidades**

Art. 10. Ficam criados o Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT), vinculado ao Gabinete da SES/SUGEP e os Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho (CRQVT), vinculados a cada uma das Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP, HAB) e CRDF, com caráter autônomo, permanente, propositivo, deliberativo, consultivo e avaliativo.

§ 1º Compete ao CCQVT, juntamente com os CRQVT, garantir a implementação desta política, incentivar e articular a manutenção e criação de programas, projetos e ações de promoção de qualidade de vida, bem-estar e saúde para os servidores públicos da SES-DF.

§ 2º Os Comitês deverão estabelecer parcerias com outros órgãos visando buscar e compartilhar as melhores práticas e iniciativas que contribuam para a qualidade de vida, saúde e bem-estar dos servidores.

§ 3º Os Comitês deverão periodicamente avaliar os impactos da implementação desta política na qualidade de vida no trabalho e promover os aperfeiçoamentos necessários visando potencializar os resultados positivos obtidos.

§ 4º Os membros dos comitês e os interlocutores estão sujeitos às responsabilidades e responsabilizações previstas na Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011 e no Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016, o qual aprovou o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do Distrito Federal, e demais legislações aplicáveis aos servidores públicos.

### **SEÇÃO II Das competências dos Comitês de Qualidade de Vida no Trabalho**

Art. 11. Compete ao Comitê Central da PQVT:

I - Planejar, coordenar, articular, monitorar, avaliar e propor iniciativas para assegurar a implementação da PQVT/SES-DF;

II - Formalizar todos os atos de gestão;

III - Realizar o Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho a partir da identificação das percepções dos servidores ativos (efetivos, temporários e comissionados) e aposentados acerca da temática Qualidade de Vida no Trabalho com vistas à obtenção de resultados que subsidiarão o aperfeiçoamento das ações em QVT;

IV - Elaborar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho a nível central;

V - Elaborar os principais indicadores, considerando no mínimo: taxa de absenteísmo por doença do próprio servidor; estoque de EPIs a nível regional e central; número de inspeções de segurança nos ambientes de trabalho; números de servidores convocados e que compareceram para exame ocupacional periódico; número de servidores vacinados;

VI - Se reunir mensalmente de forma ordinária ou, quando necessário, extraordinariamente, para analisar os dados coletados, planejar e definir novas ações que possam otimizar a execução dos Programas de QVT a nível regional.

VII - Se reunir mensalmente de forma ordinária ou, quando necessário, extraordinariamente com

os comitês regionais.

VIII - Promover visitas ordinárias mensais ou extraordinárias sempre que necessário às unidades de saúde da SES-DF, visando acompanhar o nível de implementação dos programas de forma regional.

IX - Avaliar a efetividade da PQVT/SES-DF e propor melhorias ou alterações aos normativos que se fizerem necessários para a consecução dos objetivos da PQVT;

X - Promover a sensibilização dos gestores e servidores quanto a importância do engajamento de todos na materialização desta Política;

XI - Estruturar banco de informações sobre programas, projetos e ações que objetivem a melhoria da qualidade de vida, bem-estar e saúde dos servidores;

XII - Apoiar e incentivar políticas distritais que sejam potencializadoras de qualidade de vida, bem-estar e saúde dos servidores;

XIII - Valer-se do assessoramento técnico interno e externo para desenvolver as atribuições;

XIV - Fomentar a formação constante dos membros dos Comitês Centrais e Regionais e dos demais servidores envolvidos com a implementação desta Política;

XV - Manifestar-se, oficialmente, por meio de pareceres ou emissão de esclarecimentos dentro da área de competência;

XVI - Divulgar suas ações mediante os canais de comunicação institucional disponíveis na SES-DF;

XVII - Estabelecer critérios para concessão de Selo de Qualidade de Vida no Trabalho às iniciativas de destaque no âmbito da SES-DF;

XVIII - Prestar assessoramento técnico aos proponentes de programas, projetos e ações de QVT para execução dessas atividades;

XIX - Assessorar os Comitês Regionais de QVT no desenvolvimento de suas atribuições;

XX - Oferecer formação continuada, em parceria com a SES/CIGEC/DIDEP/GES, aos servidores integrantes dos comitês locais;

XXI - Fomentar a mediação de conflitos e coibir as práticas de assédio moral e sexual a nível regional.

Art. 12. Compete aos Comitês Regionais de QVT:

I - Planejar, coordenar, articular, monitorar, avaliar e propor iniciativas para assegurar a implementação da PQVT/SES-DF a nível regional;

II - Elaborar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho a nível regional.

III - Se reunir mensalmente de forma ordinária ou, quando necessário, extraordinariamente, para analisar os dados coletados, planejar, e definir ações que possam otimizar a execução dos Programas de QVT a nível regional;

IV - Participar das reuniões mensais ordinárias e extraordinárias do Comitê Central;

V - Promover visitas ordinárias mensais ou extraordinárias sempre que necessário às unidades de saúde de sua região visando acompanhar o nível de implementação dos programas de forma regional.

VI - Formalizar todos os atos de gestão;

VII - Fomentar a mediação de conflitos e coibir as práticas de assédio moral e sexual regional.

VIII - Manter o Comitê Central de QVT informado sobre as atividades e responder às demandas que lhe forem apresentadas, consoante suas atribuições;

IX - Solicitar, quando necessário, o assessoramento técnico do Comitê Central de QVT.

### SEÇÃO III

#### Da composição e Organização dos Comitês de Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 13. Os comitês Central e Regionais deverão ser compostos por profissionais de saúde ocupantes de cargos efetivos da SES-DF.

Art. 14. A composição dos Comitês Central ou Regional não altera o local de exercício dos servidores que terão jornada parcial, com dedicação mínima de 25% de sua carga horária para o exercício das funções no Comitê.

Art. 15. Todos os membros do Comitê Central e Regional de QVT serão designados por Portaria publicada no DODF.

Art. 16. O Comitê Central será composto por:

I - Titular de Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, que ficará responsável pela coordenação organizacional das ações deste comitê;

II - Outro integrante da Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho indicado pelo Titular ou pela SES/SUGEP, com formação em saúde ocupacional, preferencialmente um médico ou enfermeiro do trabalho;

III - Representante da Diretoria de Administração de Profissionais (DIAP), indicado pela SES/SUGEP;

IV - Representante da Diretoria de Planejamento, Monitoramento e Avaliação do Trabalho (DIPMAT), indicado pela SES/SUGEP;

V - Representante da Diretoria de Desenvolvimento Estratégico de Pessoas (DIDEP), indicado pela SES/SUGEP;

VI - Representante de cada uma das Subsecretarias da SES-DF: Subsecretaria de Atenção Integral à Saúde (SAIS); Subsecretaria de Administração Geral (SUAG); Subsecretaria de Vigilância à Saúde (SVS); Subsecretaria de Logística (SULOG); Subsecretaria de Infraestrutura (SINFRA); Subsecretaria de Planejamento (SUPLANS);

VII - Representante de cada uma das entidades sindicais (SindSaúde, SindEnfermeiro, SindMédico, SINDATE, SODF, SINDVACS e AES-SES-DF);

VIII - Representante do Conselho de Saúde do Distrito Federal (CS);

IX - Representante da Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal (SUBSAÚDE/SEEC).

Art. 17. Os Comitês Regionais serão compostos por: ISM, COMPP, HAB, HMIB, HSVP, CRDF e cada uma das sete Superintendências, tendo como integrantes:

I - Representante indicado pelas Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP, HAB) e CRDF;

II - Titular do Núcleo de Segurança Higiene e Medicina do Trabalho, que ficará responsável pela coordenação organizacional das ações deste comitê;

III - Representante da Gerência de Enfermagem;

IV - Representante da Diretoria Regional de Atenção Primária à Saúde, se aplicável;

V - Representante da Diretoria Regional de Atenção Secundária à Saúde, se aplicável;

VI - Representante do Núcleo de Qualidade e Segurança do Paciente;

VII - Representante do Núcleo de Controle de Infecção Hospitalar;

VIII - Representante do Núcleo de Educação Permanente em Saúde;

IX - Representante do Núcleo de Logística Farmacêutica;

X - Representante do Núcleo de Vigilância Epidemiológica e imunização, se aplicável;

XI - Representante do Núcleo de Apoio Operacional.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA INFRAESTRUTURA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA PQVT/SES-DF**

Art. 18. A estrutura necessária à implementação da PQVT/SES-DF será assegurada institucionalmente pela SES-DF, à qual competirá garantir os recursos humanos, orçamentários, financeiros, materiais e tecnológicos necessários para a execução das atribuições dos Comitês.

## **CAPÍTULO V**

### **DO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA PQVT/SES-DF**

Art. 19. As atividades de acompanhamento e avaliação da PQVT/SES-DF deverão pautar-se na demonstração do impacto das ações e dos benefícios gerados aos servidores e à SES-DF.

Parágrafo único. As atividades de acompanhamento e avaliação terão caráter consultivo e deliberativo, serão exercidas em cada Comitê Regional, consolidadas e publicizadas pelo Comitê Central por meio de relatórios organizados e sistematizados pela SUPLANS.

Art. 20. A critério dos CCQVT, CRQVT e SES/SUGEP, outras pesquisas e dados poderão ser utilizados como indicadores de impacto e de resultados da Política para os servidores.

Art. 21. Para subsidiar a tomada de decisões, os dados constantes dos relatórios epidemiológicos produzidos pela Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAÚDE), da Secretaria Executiva de Qualidade de Vida no Trabalho (SEQUALI), e da Secretaria de Economia (SEEC), serão interpretados juntamente com os comitês de QVT, considerando os demais indicadores da Política.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA DIVULGAÇÃO DA PQVT/SES-DF**

Art. 22. A PQVT/SES-DF será amplamente divulgada, utilizando-se o meio oficial de publicação no DODF, comunicação institucional e sítios da internet garantindo a máxima publicidade e a transparência.

## **SEÇÃO I**

### **Das disposições finais**

Art. 23. A PQVT/SES-DF poderá ser desenvolvida em articulação com outras organizações governamentais e não governamentais, devendo considerar as atribuições regimentais e o planejamento estratégico das unidades orgânicas desta Secretaria.

Art. 24. A PQVT/SES-DF não poderá ser alterada em suas diretrizes e objetivos sem prévia e ampla consulta aos servidores, devidamente validada pelo CCQVT e aprovada pelo Secretário de Estado de Saúde.

Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL LUIZ NARVAZ PAFIADACHE

Este texto não substitui o publicado no DODF nº 186, de 01/10/2021, p. 21, col.2

## PRIMEIRA PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DIAGNÓSTICO NA SES-DF

Entre os dias 27 de junho e 26 de julho de 2022, foi aplicada a primeira pesquisa de qualidade de vida no trabalho entre os servidores da instituição, cujo objetivo foi compreender a percepção dos servidores sobre qualidade de vida no trabalho, com vistas a subsidiar o planejamento de projetos, ações e Programa de QVT no âmbito da SES-DF.

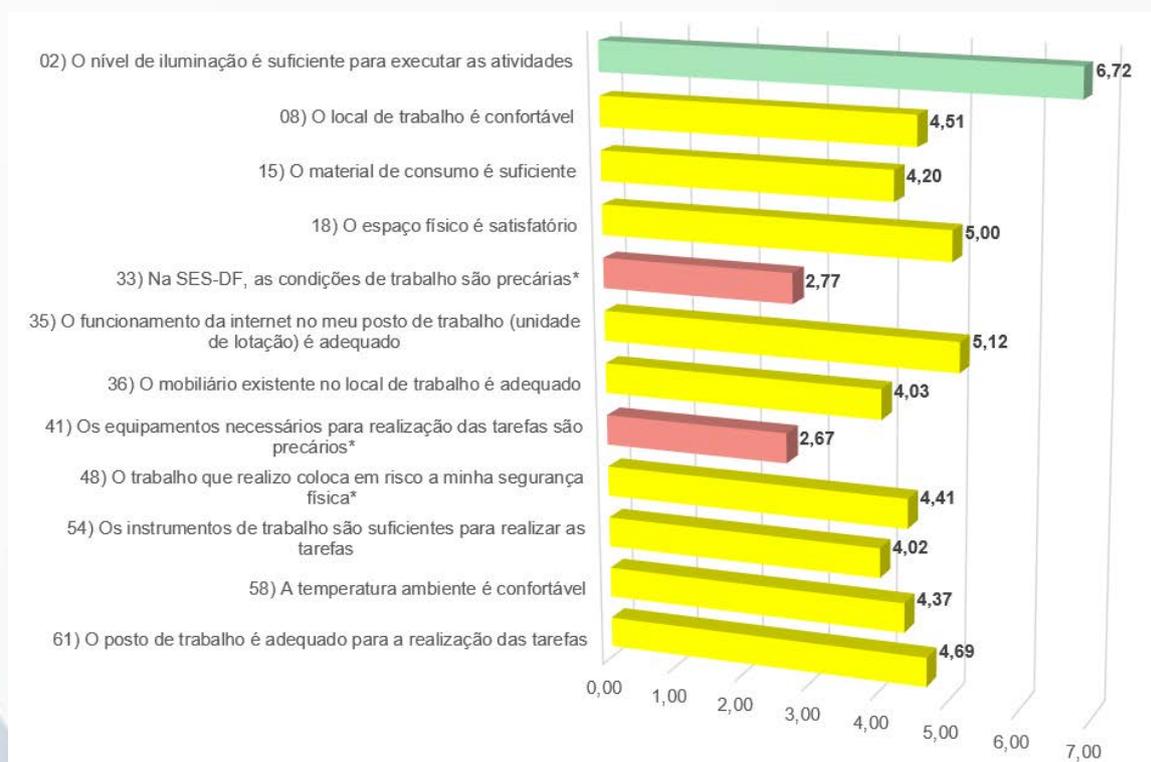
O estudo utilizou o modelo teórico-metodológico da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, cujo pressuposto parte do princípio de que, para transformar o trabalho, é preciso conhecê-lo e compreendê-lo com rigor científico.

Foi utilizado um instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT denominado Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IAQVT, o qual foi desenvolvido com base em diversas pesquisas realizadas por Ferreira, especialmente entre os anos de 2009 e 2011.

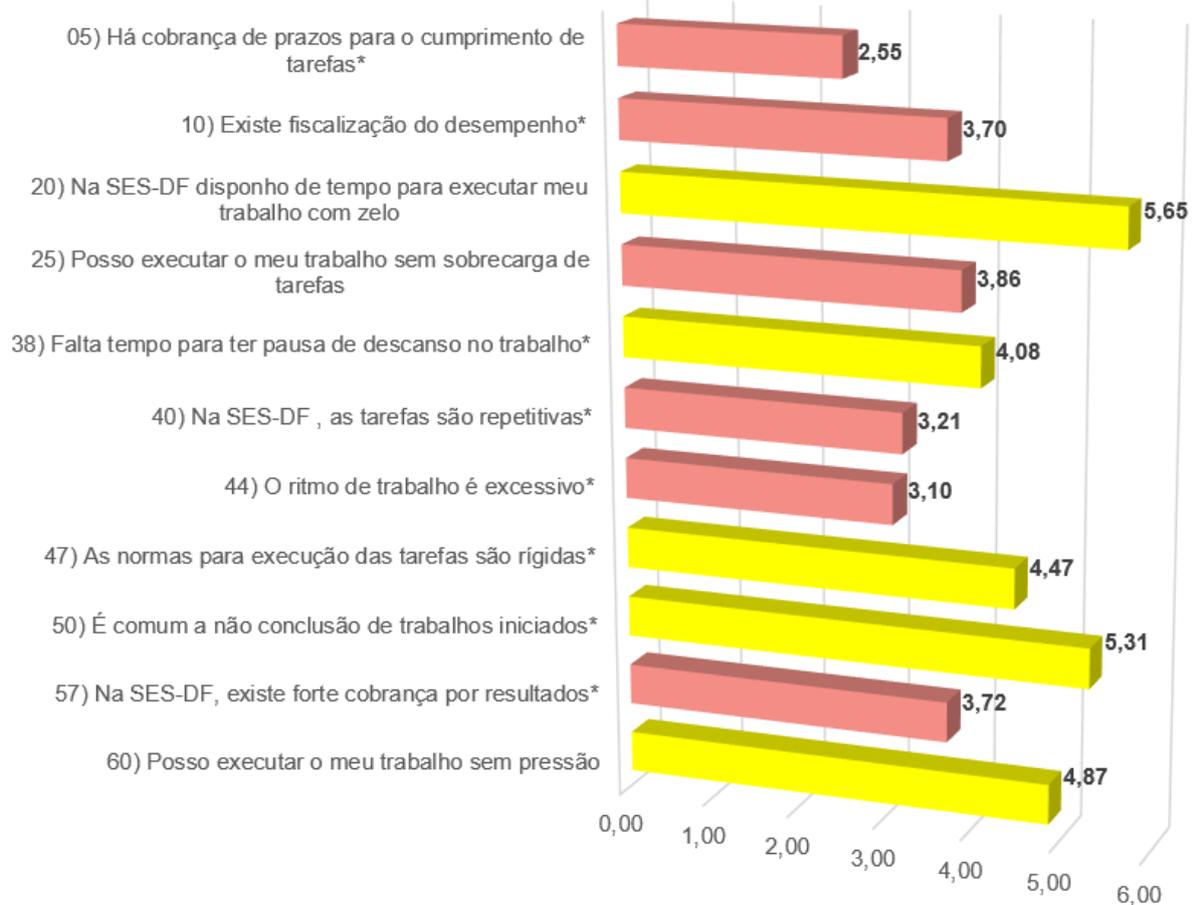
A vertente quantitativa constituiu-se por cinco fatores estruturantes, já a qualitativa, por questões abertas.

### Vertente Quantitativa

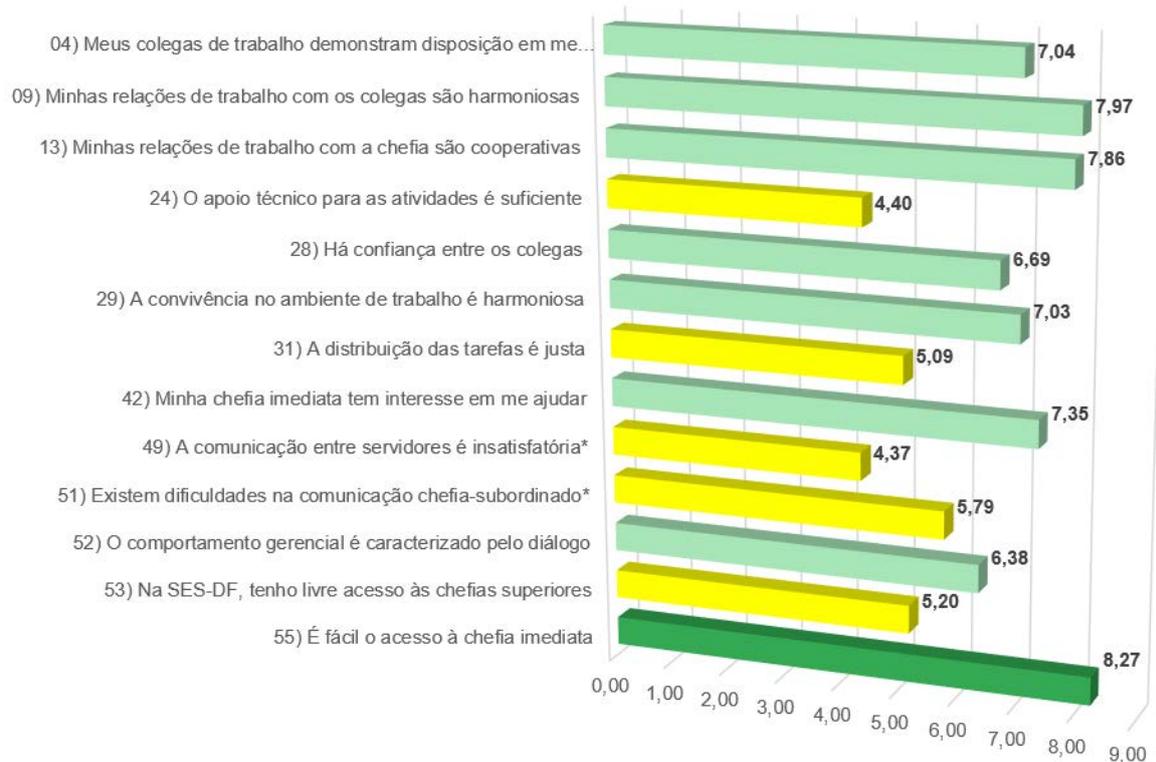
#### 1. Condições de trabalho



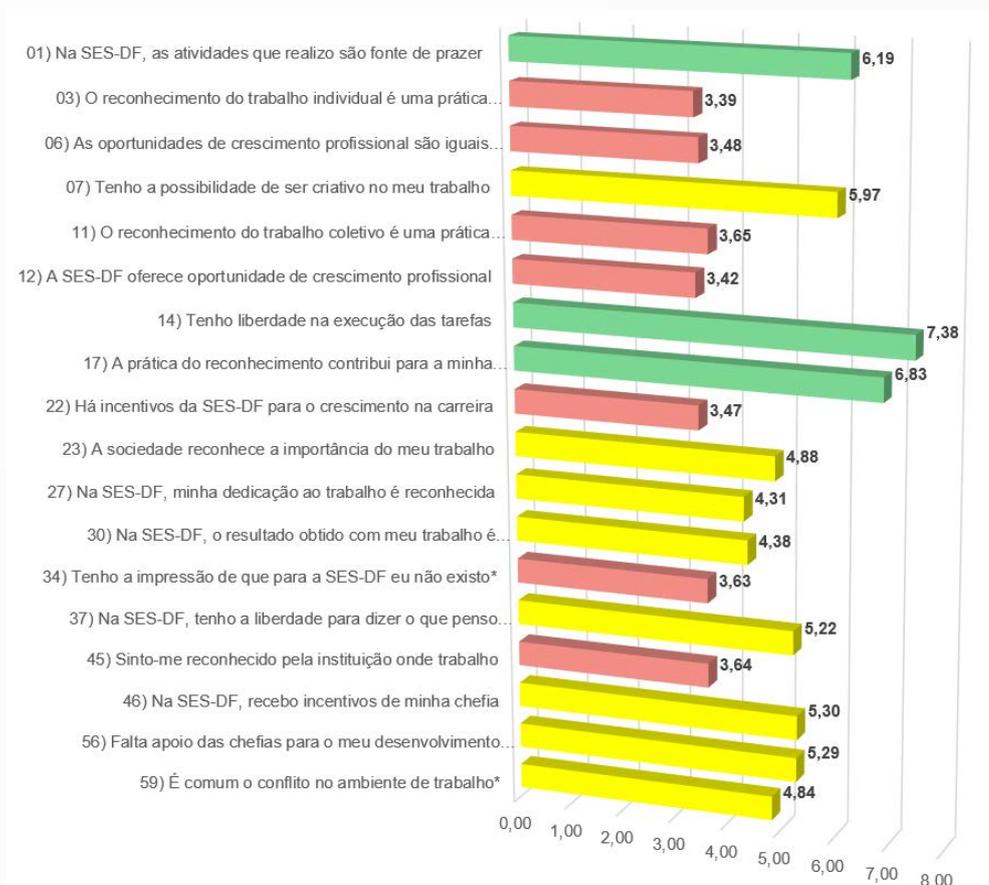
## 2. Organização do trabalho



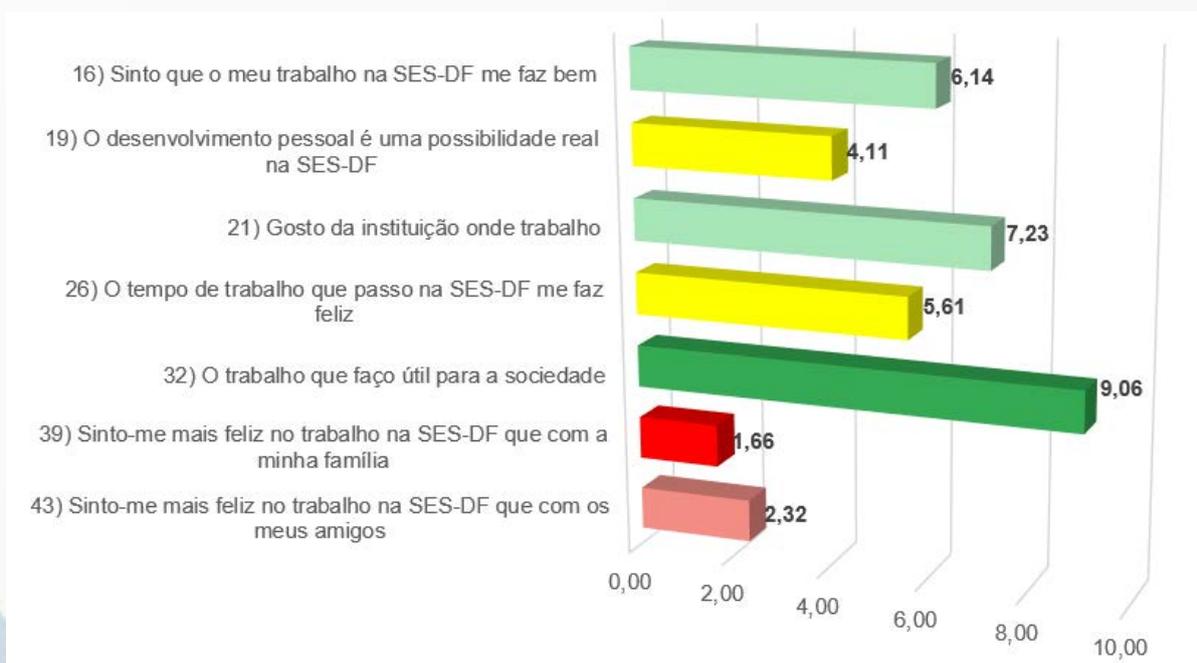
## 3. Relações socioprofissionais de trabalho



#### 4. Reconhecimento e crescimento profissional



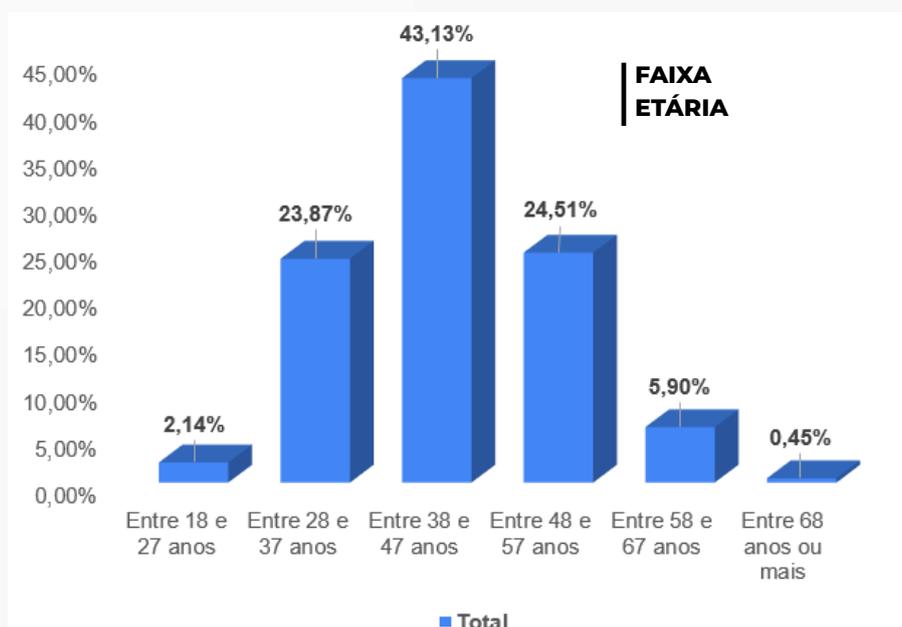
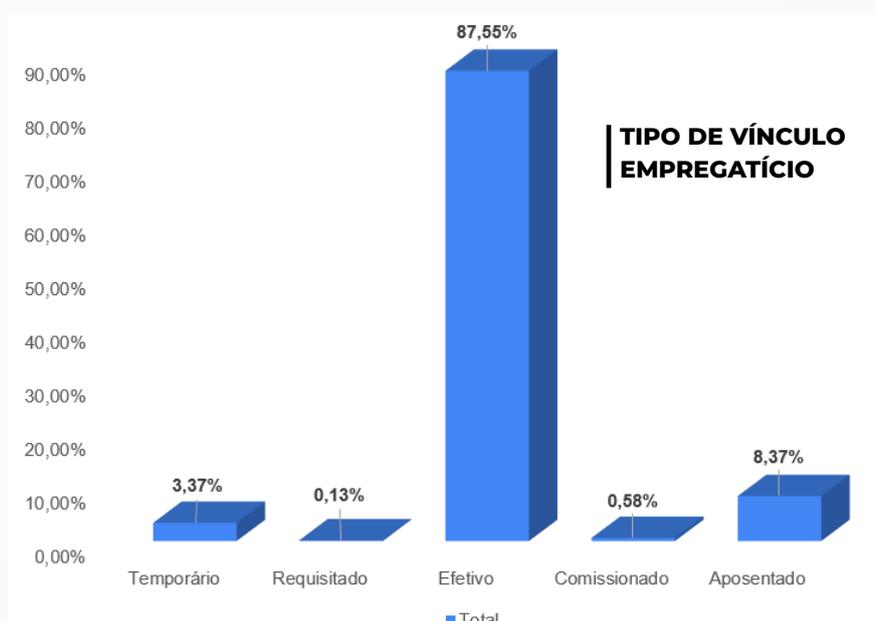
#### 5. Elo trabalho-vida social

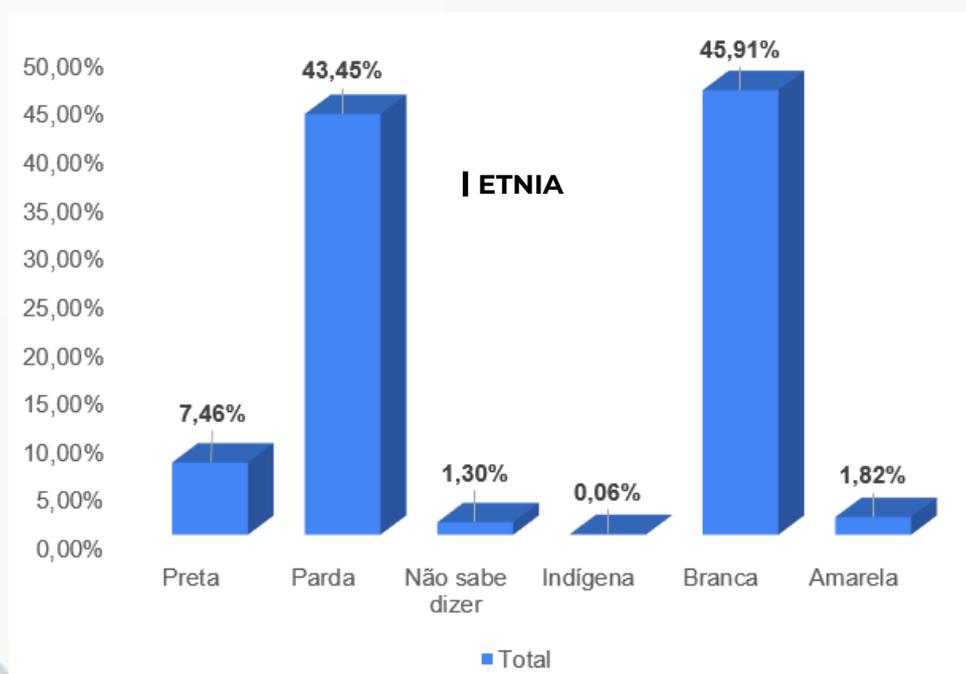
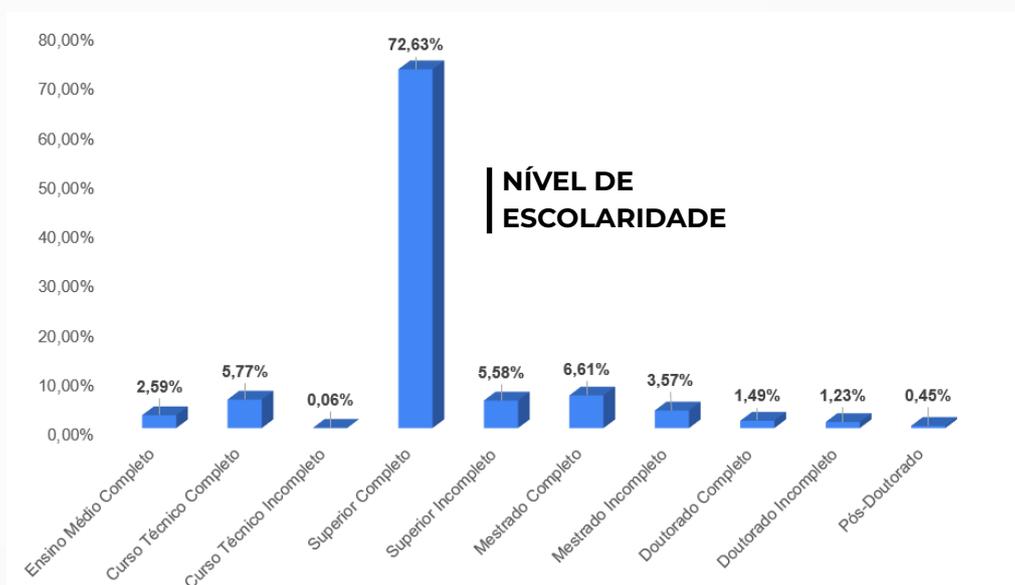
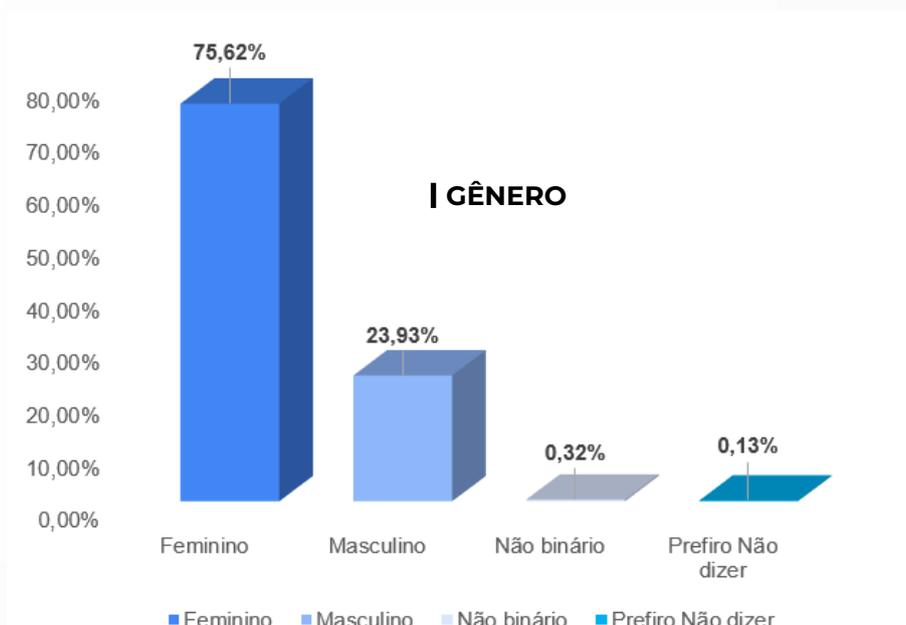


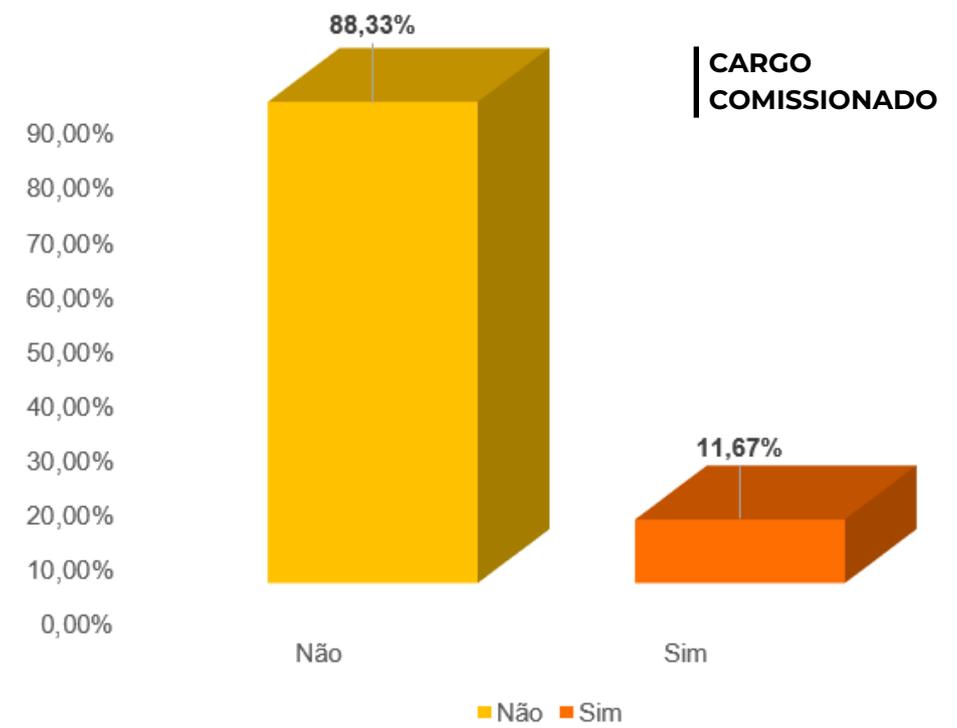
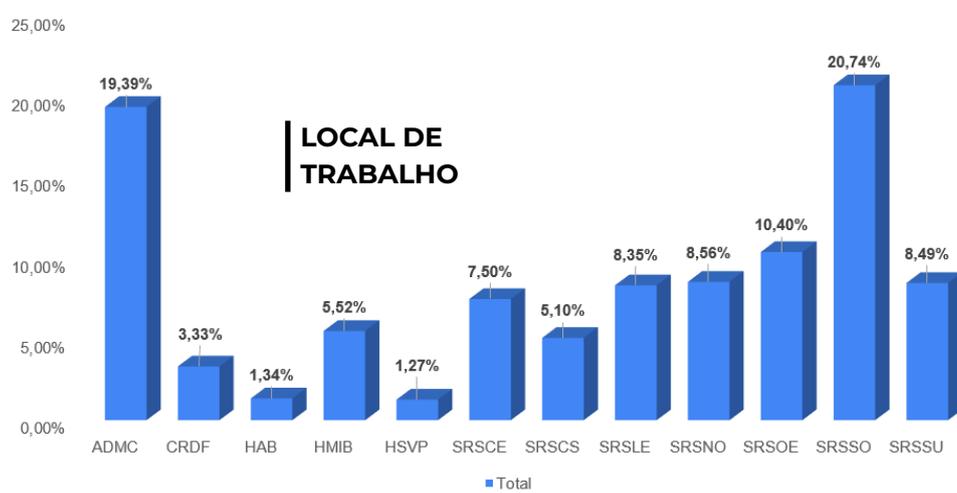
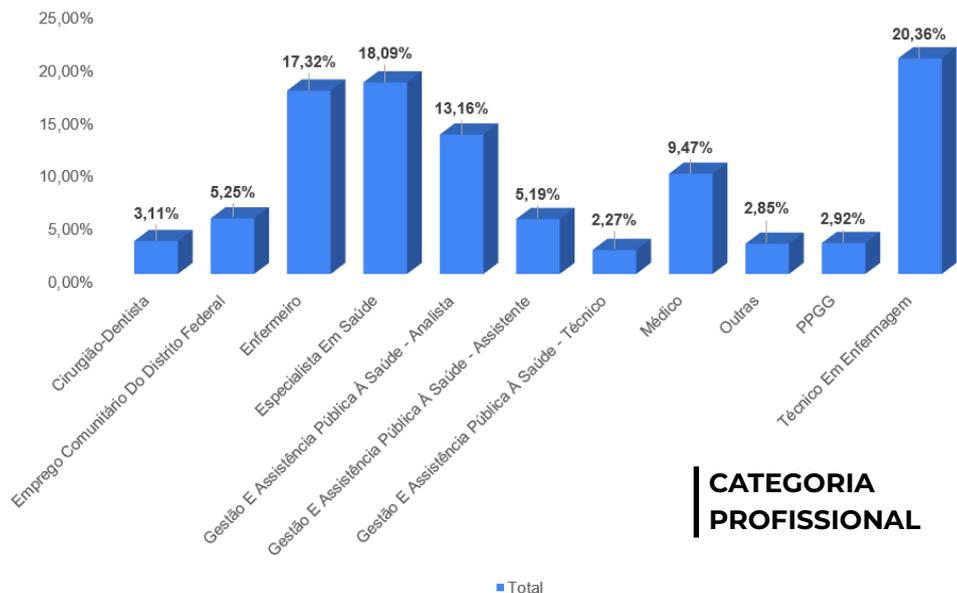
Participaram voluntariamente da pesquisa 1542 servidores, incluindo efetivos, aposentados, temporários, comissionados, terceirizados e requisitados, lotados em cada uma das Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP e HAB), Administração Central e CRDF.

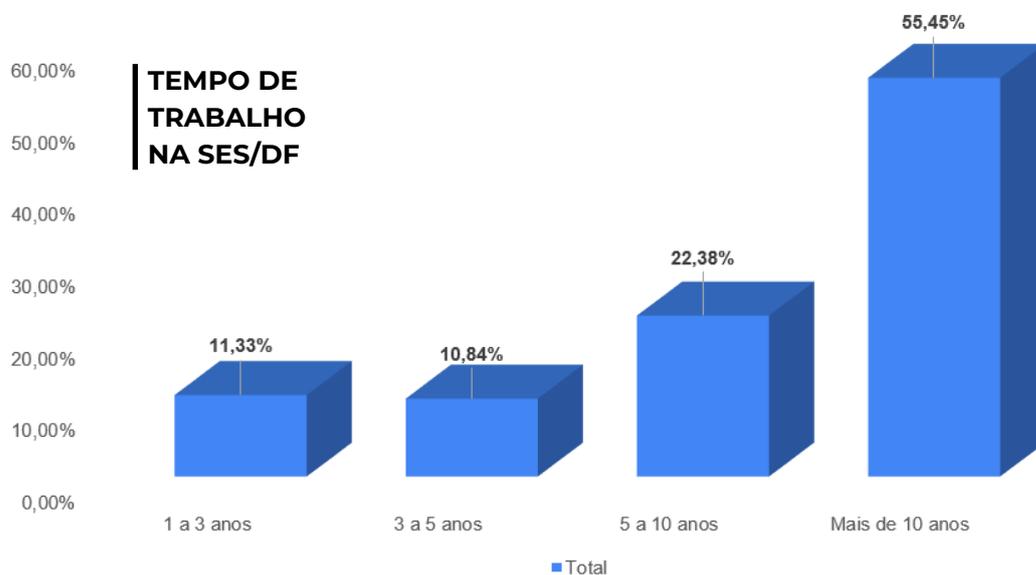
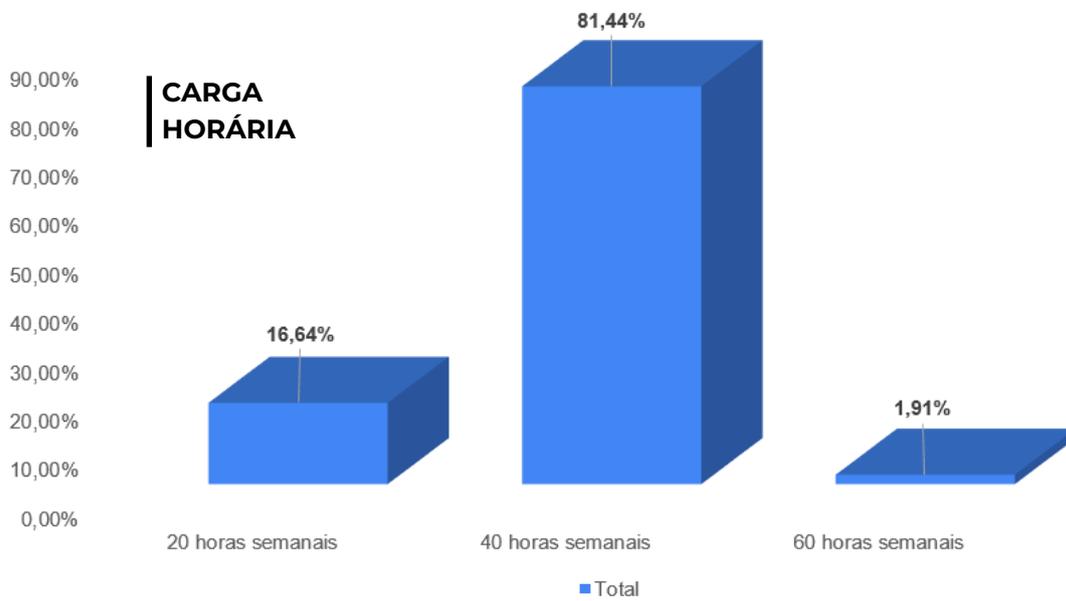
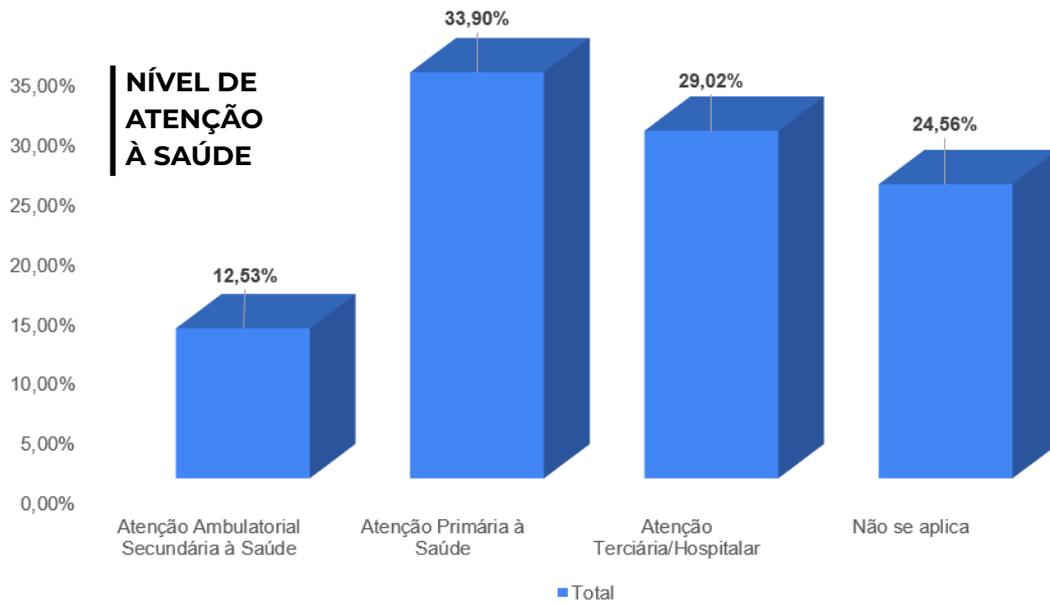
Os resultados da etapa quantitativa do IAQVT permitem a avaliação da percepção de QVT por parte dos servidores em dois níveis analíticos ilustrando a caracterização sociodemográfica e a nota global de QVT, sendo esta, composta pela média de todos os fatores do inventário, proporcionando uma visão geral da instituição.

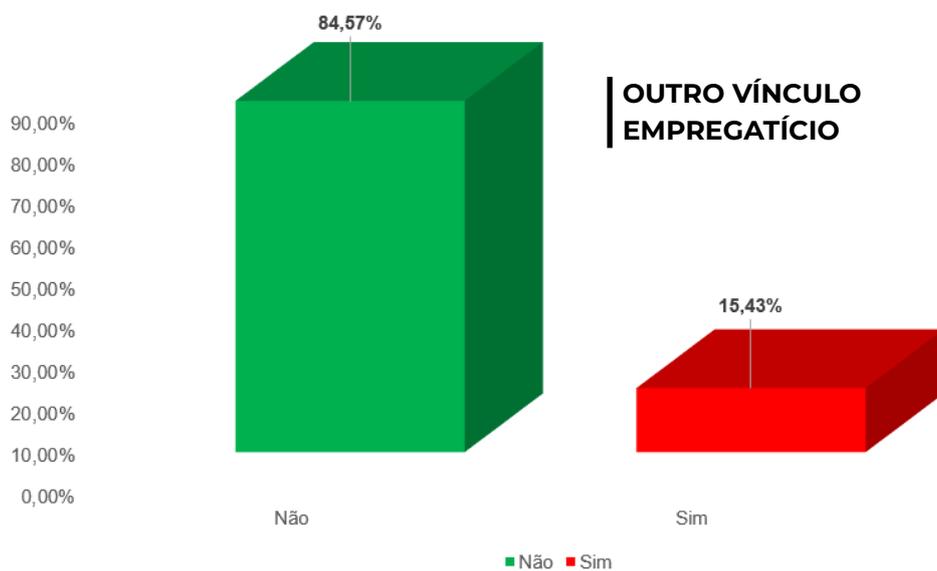
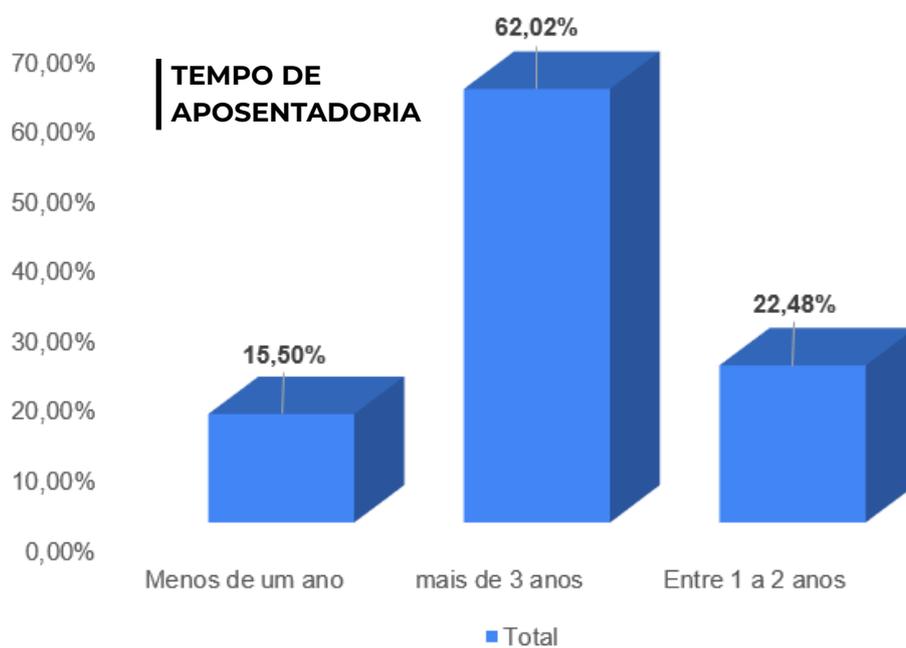
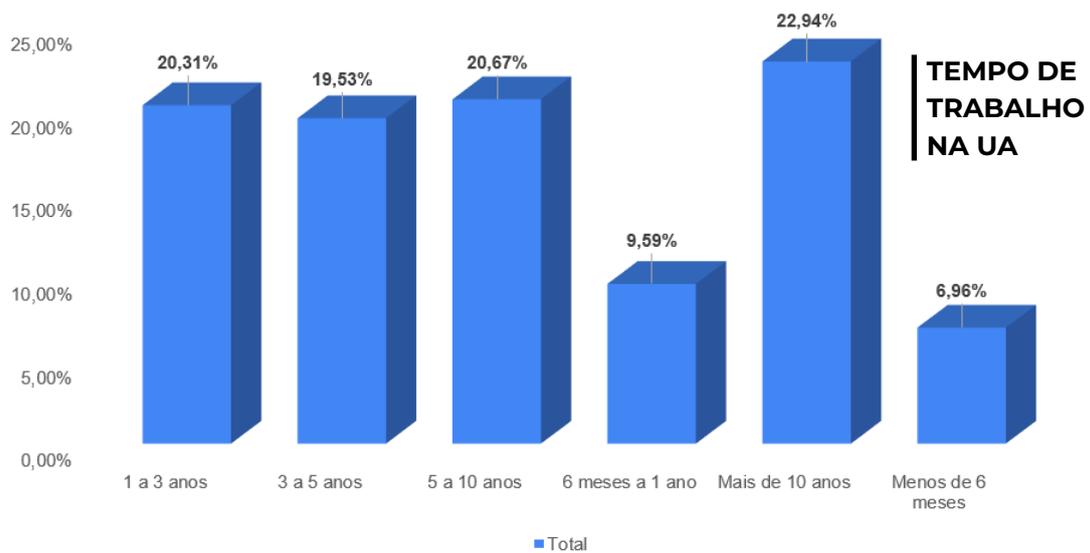
### CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

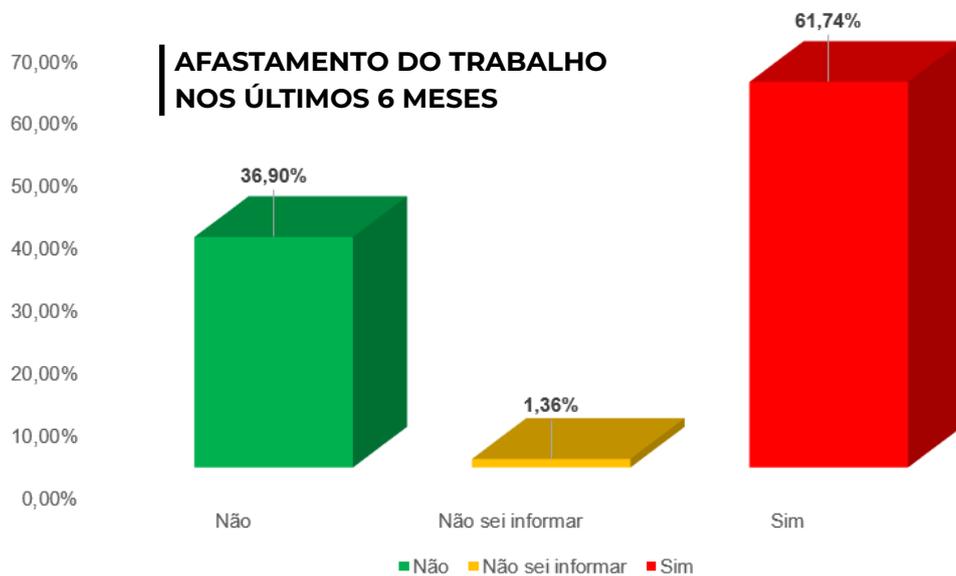
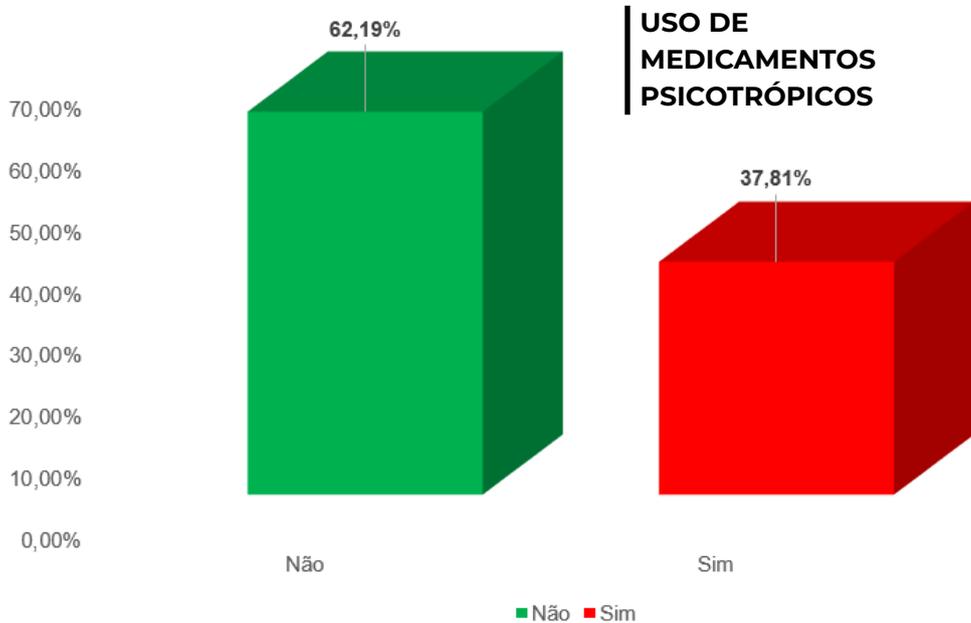
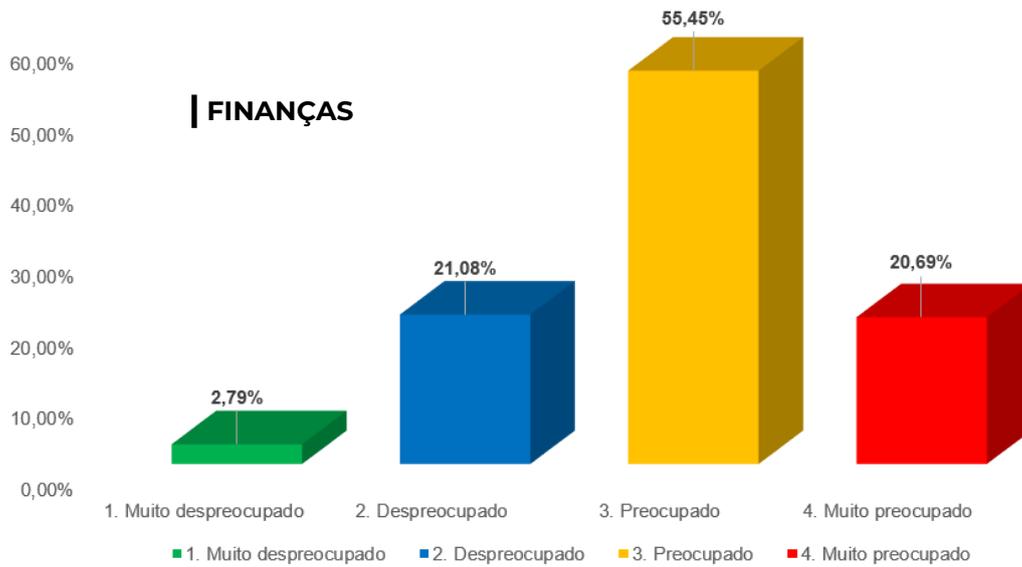




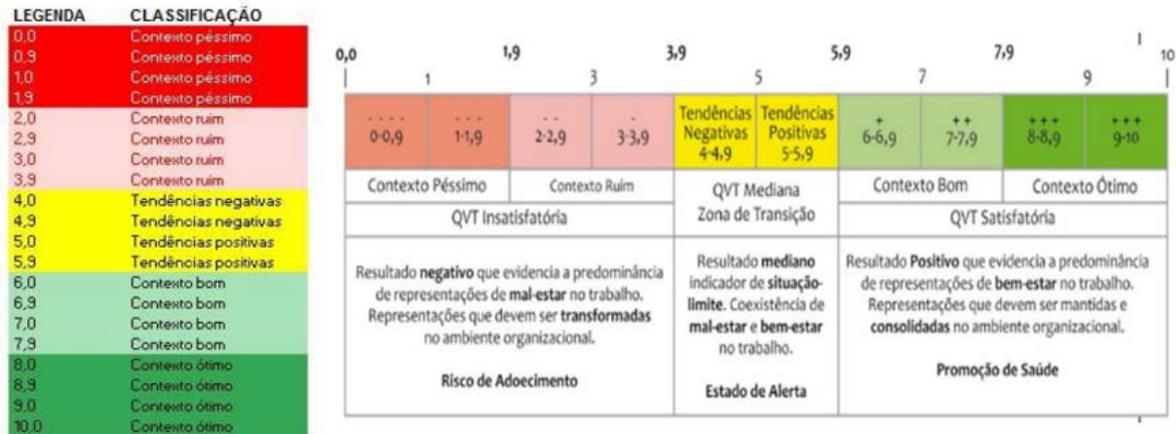




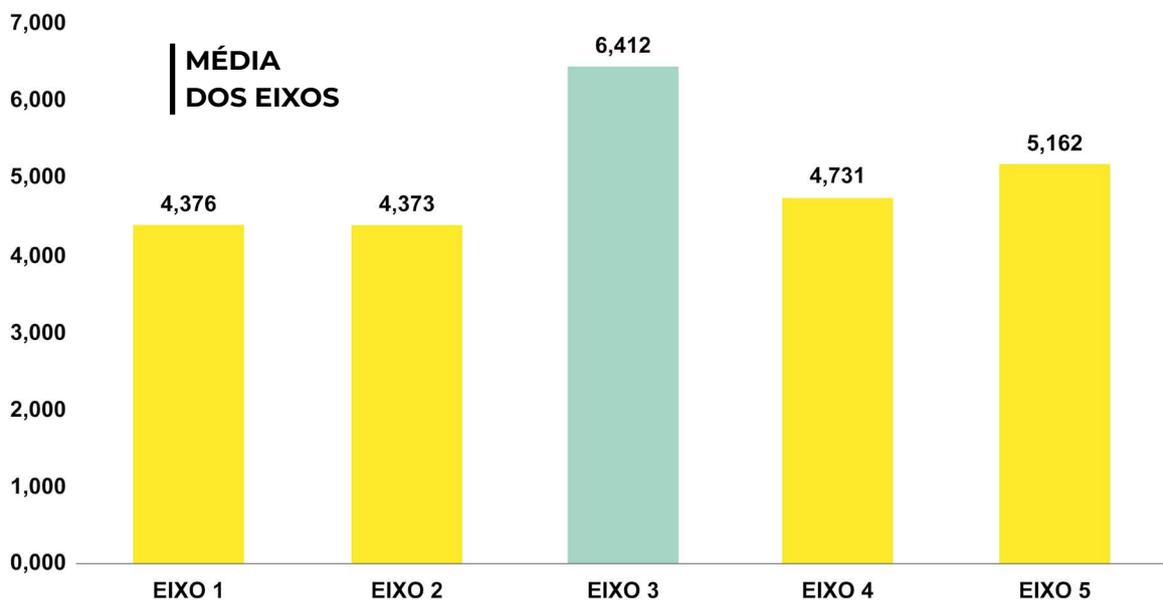




A nota global média de QVT da SES-DF foi de 5,01. Esse valor, segundo a cartografia do inventário, posiciona a SES-DF na zona de transição, na qual se evidencia a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho, o que representa um resultado mediano, ou seja, estado de alerta, indicador de “situação limite”, sendo imprescindível a implementação de ações de promoção à saúde e prevenção de doenças, baseadas na realidade do contexto de trabalho vivenciada pelos servidores.



Fonte: Ferreira, 2009



\*Nota Global SES-DF: 5,01 - Estado de alerta: zona de transição.



## Causas de Mal-Estar



O estudo foi apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FEPECS, mediante Parecer nº 5.146.476, de 05 de dezembro de 2022, de modo que as informações coletadas serão utilizadas unicamente para fins científicos e intervenções na perspectiva de se promover a QVT no âmbito da SES-DF.

# CAPÍTULO 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 esclarecimento e orientações sobre relações interpessoais.

### EIXO - Saúde Integral

Promoção dos meios que visem à saúde integral dos servidores e ações para a prevenção de doenças, bem como apoio profissional especializado aos acometidos por doenças físicas ou emocionais.

#### Ações

##### 1.1 Programa Alimentação Saudável

O ambiente de trabalho tem influência significativa nos hábitos alimentares e na condição de saúde dos servidores, sendo reconhecido como um local estratégico para a implementação de ações de promoção da saúde e alimentação saudável. A Organização Mundial de Saúde considera que o local de trabalho deve oportunizar e estimular os servidores a fazerem escolhas saudáveis.

De fato, uma alimentação pouco saudável é uma das principais causas de doenças não transmissíveis como doenças cardiovasculares e diabetes mellitus do tipo 2, contribuindo substancialmente para a carga mundial de morbidade, mortalidade e incapacidade. Estudos confirmam que a alimentação e a nutrição constituem requisitos básicos para a promoção e a proteção da saúde, possibilitando o crescimento e desenvolvimento humano, com qualidade de vida e cidadania.

Um dos fatores para se conquistar uma alimentação saudável é o estímulo ao desenvolvimento de ações educativas que contribuam para a construção de práticas alimentares satisfatórias.

Como ações deste programa podemos citar:

- Disponibilização periódica de frutas da estação para aquisição a preço de custo nos locais de grande circulação de servidores;
- Disponibilização de material contendo informações nutricionais dos alimentos, visando a sensibilização dos servidores, e;
- Estabelecimento de parcerias com os Núcleos de Nutrição e Dietética locais para a realização de outras ações de educação alimentar e nutricional visando intervenções positivas nos hábitos alimentares dos servidores.

## 1.2 Diretrizes para Atividade Física e Comportamento Sedentário

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a atividade física regular pode prevenir e ajudar a controlar doenças cardíacas, diabetes tipo 2 e câncer, que causam quase três quartos das mortes em todo o mundo.

A atividade física também pode reduzir os sintomas de depressão e ansiedade e melhorar o pensamento, a aprendizagem e o bem-estar geral.

Adultos devem realizar pelo menos 150 a 300 minutos de atividade física aeróbica de moderada intensidade; ou pelo menos 75 a 150 minutos de atividade física aeróbica de vigorosa intensidade; ou uma combinação equivalente de atividade física de moderada e vigorosa intensidade ao longo da semana para benefícios substanciais à saúde.

Como sugestão de ações podemos citar:

- A realização de campanhas de comunicação que favoreçam uma maior conscientização e conhecimento sobre os múltiplos benefícios da atividade física regular e redução de comportamentos sedentários;
- A promoção de caminhadas próximo ao local de trabalho com a participação dos servidores;
- Promoção de encontros entre os servidores fora do ambiente de trabalho para prática de atividades físicas conjuntas como ciclismo, trilhas, corridas, dentre outras.

A íntegra da publicação encontra-se disponível no seguinte link: Diretrizes da OMS para Atividade Física e Comportamento Sedentário

## 1.3 Sono Saudável

O sono é um estado transitório e reversível, que se alterna com a vigília.

Representa um processo ativo que envolve múltiplos e complexos mecanismos fisiológicos e comportamentais necessários para a manutenção do equilíbrio psíquico, emocional e metabólico.

Entre os benefícios de dormir bem, podemos citar: o fortalecimento do sistema imunológico, o estímulo do raciocínio, a melhora do humor, o controle do apetite, a redução do estresse, do risco de desenvolvimento de doenças cardiovasculares e a diminuição da ocorrência de acidentes.

O dia mundial do sono é comemorado no dia 19 de março. No Brasil, as Associações Brasileiras de Medicina e Odontologia do Sono celebram, nesta época, a semana do sono por meio da promoção de eventos, aulas e encontros via redes sociais.

Dentre as recomendações que contribuem para um sono saudável, podemos destacar:

- Criar uma rotina regular e fixar um horário para dormir;
- Manter uma temperatura agradável no local;
- Dar preferência para uma dieta leve no período noturno, evitando alimentos estimulantes como café, canela, chás, refrigerantes a base de cola e excesso de açúcar;
- Evitar a prática de exercícios físicos extenuantes e o uso de aparelhos eletrônicos próximo ao horário de dormir;
- Evitar cochilos longos durante o dia;
- Minimizar ruídos externos;
- Praticar meditação.

Como ações, podemos citar:

- Realização da campanha “Bom sono”, com vistas a divulgar os benefícios da boa saúde do sono para a qualidade de vida e a prevenção de doenças e agravos;
- Incentivo à adesão às Práticas Integrativas em Saúde, haja vista evidências de repercussões positivas destas para a qualidade do sono.

#### **1.4 Intervalo entre as jornadas de trabalho**

Recomendamos que as pausas entre as jornadas de trabalho, independente do número de vínculos, sejam estabelecidas de forma a possibilitar a recuperação total antes do início do novo ciclo laboral.

#### **1.5 Equipamentos de Proteção Individual - EPI**

Considera-se EPI todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo servidor para a proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Ressaltamos a necessidade do uso responsável e racional de EPI nos serviços de saúde, pois se trata de um recurso finito e imprescindível para oferecer segurança aos profissionais durante a assistência.

Devem ser distribuídos sistematicamente a todos os profissionais de saúde, incluindo os residentes, de acordo com a exposição a cada um dos riscos, mediante assinatura de termo de recebimento ou ficha de distribuição de EPI. Em que pese a eficiência dos EPIs, a implementação de medidas de proteção coletiva devem ser priorizadas em relação às individuais.

O Manual de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva, agora em sua

segunda edição, encontra-se disponível no processo SEI 00060-00163270/2019-25, documento 96349770.

Como a atualização dos descritivos e códigos dos EPIs são alterados de forma dinâmica ao longo do tempo pela Comissão de Padronização, alguns códigos e descrições podem encontrar-se desatualizados no momento da pesquisa.

### **1.5.1 Lista dos principais equipamentos de proteção individuais**

Abaixo, listamos os principais equipamentos de proteção individual utilizados pelos servidores da saúde, assim como as informações mais importantes. Para informações completas sobre o uso de cada um dos EPIs nas várias situações encontradas nas unidades de saúde consultar a NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA nº 04/2020, atualizada em 09 de março de 2022.

#### **1.5.1.1 Gorro**

O gorro está indicado para a proteção dos cabelos e cabeça dos profissionais em procedimentos que podem gerar aerossóis. Deve ser de material descartável e removido após o uso.

#### **1.5.1.2 Óculos para proteção dos olhos ou Protetor facial**

Devem ser utilizados quando houver risco de exposição do profissional a respingos de sangue, fluidos corporais, secreções e excreções.

O protetor facial também serve para “proteção” da máscara N95 ou similares (N99, N100, PFF2 ou PFF3).

Para a limpeza destes equipamentos, utilizar água, sabão ou detergente, e para a desinfecção pode ser utilizado hipoclorito de sódio 1%, ou outros saneantes como álcool a 70%, ou desinfetantes à base de fenóis, iodóforos ou de quaternário de amônio. Após esse procedimento é importante enxaguar abundantemente para retirar todo o resíduo dos produtos saneantes. Para mais informações sobre esse processo de lavagem e desinfecção consultar protocolo institucional elaborado e validado pelo Núcleo de Controle de Infecção Hospitalar - NCIH da instituição.

#### **1.5.1.3 Máscara ou peça semifacial filtrante - PFF**

Máscara ou peça semifacial filtrante - PFF com eficácia mínima na filtração de 94% de partículas de até 0,3 $\mu$  (tipo N95, N99, N100, PFF2 ou PFF3) devem ser utilizadas durante PROCEDIMENTOS QUE GERAM AEROSSÓIS como: intubação ou aspiração traqueal, ventilação mecânica invasiva e não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, nebulização, coleta de amostra nasotraqueal e avaliação de orofaringe com abaixador de língua.

Deve estar apropriadamente ajustada à face para garantir sua eficácia e reduzir o risco de transmissão. O uso de barba pode prejudicar esse ajuste e não é recomendado.

Em situações de carência de insumos, as máscaras de proteção respiratória (N95/PFF2 ou equivalente) poderão ser utilizadas por período maior ou por um número de vezes maior que o previsto pelo fabricante, pelo menos cinco usos/turnos.

Antes da reutilização, os servidores devem sempre inspecionar visualmente a máscara para avaliar sua integridade. Caso isso não seja possível ou seja verificadas alterações na forma da máscara que levem à incapacidade de vedação como a perda de sua integridade por meio de rasgos e vazamentos, assim como umidade, sujeira, mau cheiro ou contaminação da parte interna, o servidor deve providenciar seu descarte adequado imediato e a substituição da máscara.

Para remover a máscara, retire-a pelos elásticos, tomando bastante cuidado para não tocar na superfície interna e externa. Caso seja necessário tocar a máscara para acondicionar no recipiente de armazenamento, deverá fazê-lo higienizando as mãos antes e após o procedimento.

Entre os usos, a máscara deve ser armazenada em um invólucro limpo e respirável, como um saco de papel, ou saco plástico com furos, para evitar umidade. A mesma deve possuir clara identificação do profissional utilizador e ser mantida acondicionada em local específico, o qual deverá estar devidamente identificado como local de guarda do EPI. Este local deve ser escolhido de modo a garantir que não exista contato entre os recipientes das máscaras de cada profissional. Os recipientes deverão ser descartados (sacos) ou lavados com água e sabão a cada uso. Ao recolocar a máscara N95 ou similares (N99, N100, PFF2 ou PFF3), deve-se higienizar as mãos e colocar a máscara, ajustando-a adequadamente ao rosto para vedação. Ao final do procedimento, higienizar as mãos novamente.

Nos casos de uso prolongado é importante utilizar barreiras adicionais que impeçam a umidade e a contaminação grosseira da máscara associando outras estratégias, preferencialmente o protetor facial. A máscara pode ser reutilizada somente pelo mesmo servidor.

#### **1.5.1.4 Máscara cirúrgica para procedimentos geradores de gotículas**

O principal uso pretendido de máscaras de uso odonto-médico-hospitalar é proteger o paciente de agentes infecciosos e, adicionalmente, em certas circunstâncias, proteger o profissional contra respingos de líquidos potencialmente contaminados por gotículas respiratórias, quando o mesmo atuar a uma distância inferior a 1 metro do paciente suspeito ou confirmado.

Pacientes com sintomas de infecção respiratória (febre, tosse, espirros, dificuldade para respirar) desde a chegada ao serviço, durante sua estada e seu deslocamento para outra unidade, devem também utilizar esta máscara.

### **1.5.1.5 Avental**

O profissional deve avaliar a necessidade do uso de capote ou avental impermeável a depender do quadro clínico do paciente (vômitos, diarreia, hipersecreção orotraqueal, sangramento, etc.) e da natureza e grau de interação do profissional com o paciente, que em algumas situações pode aumentar o potencial de penetração de fluidos, secreções ou excreções e contaminar a roupa e pele do profissional, como por exemplo durante o banho ou durante a manipulação do paciente com diarreia ou vômito.

Recomendamos considerar a utilização de aventais de pano em procedimentos em que haja baixo risco de contaminação, baixo risco de molhar e/ou não haja necessidade que seja impermeável (por exemplo: classificação de risco, transporte intra-hospitalar, limpeza da unidade do paciente, etc).

O avental deverá ser de uso por um único profissional, devendo ser descartado após a assistência a cada paciente. NÃO utilizar aventais já previamente utilizados por outro profissional, nem utilizar o mesmo avental para assistência a outro paciente.

O avental deve ser descartado sempre que estiver visivelmente sujo (sangue, secreções respiratórias, nasais ou outros fluidos corporais dos pacientes), molhado ou danificado (rasgos, furos, sem as tiras para amarrar na parte de cima e de baixo).

Retirar o avental e descartar no lixo infectante (no caso de aventais descartáveis) ou no hamper (em caso de aventais de pano).

### **1.5.1.6 Luvas de procedimento**

Devem ser utilizadas antes de qualquer contato com o paciente ou seu entorno.

Quando o procedimento a ser realizado no paciente exigir técnica asséptica, devem ser utilizadas luvas estéreis.

Para remoção de luvas evitando a contaminação das mãos:

1. retire as luvas puxando a primeira pelo lado externo do punho com os dedos da mão oposta;
2. segure a luva removida com a outra mão enluvada;
3. toque a parte interna do punho da mão enluvada com o dedo indicador oposto (sem luvas) e retire a outra luva, e;

4. higienize as mãos com água e sabonete líquido ou produto alcoólico a 70% logo em seguida.

Jamais sair do quarto ou área de isolamento com as luvas.  
As luvas nunca devem ser reutilizadas.

Não devem ser utilizadas duas luvas, pois esta ação não garante mais segurança à assistência.

## **1.6 Exames Ocupacionais Periódicos**

Os Exames ocupacionais periódicos são avaliações recorrentes dos servidores da SES-DF por equipe multidisciplinar.

São essenciais, pois não visam apenas ao atendimento à legislação vigente, mas principalmente ao diagnóstico de doenças precoces ocupacionais ou não. Além disso, são uma oportunidade de promover educação em saúde preventiva.

Atendendo ao estabelecido no Decreto nº 36.561, de 19 de junho de 2015, que Institui a Política Integrada de Atenção à Saúde do Servidor Público do Distrito Federal, os Núcleos de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho promoverão a realização de exames Médicos Ocupacionais Periódicos aos seus servidores, conforme Capítulo VII do Manual de Saúde e Segurança do Trabalho do GDF da seguinte maneira:

- a) Semestral para os servidores expostos aos riscos físico e químico;
- b) Anual para maiores de 45 anos de idade;
- c) A cada dois anos, para os servidores entre 18 e 45 anos de idade.

Casos excepcionais poderão, a critério do médico do trabalho, ter periodicidade diferenciada, face à natureza do risco e/ou necessidade de monitoramento devido às características clínicas pessoais ou circunstanciais evitando agravamento, como por exemplo, após reabilitação ou readaptação, retorno gradual ao trabalho, em portador de doença crônico-degenerativa.

Os tipos de exames variam com o sexo, idade e os riscos aos quais cada servidor encontra-se exposto.

Cerca de 1/12 dos servidores deverão ser convocados a cada mês pelos respectivos Núcleos de Segurança Higiene e Medicina do Trabalho da Superintendência/Hospital de Referência de sua lotação.

Caberão aos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho experimentar parcerias com estabelecimentos de saúde públicos ou privados visando ampliar a oferta dos exames complementares solicitados nos exames ocupacionais periódicos dos seus servidores.

## 1.7 Campanhas de Vacinação

Segundo as normativas do Programa Nacional de Imunizações do Ministério da Saúde - PNI/MS, na rotina dos serviços de vacinação, os servidores da saúde deverão ter comprovado em cartão de vacinas, as seguintes vacinas e esquemas vacinais:

1. Tríplice viral: protege contra sarampo, caxumba e rubéola. Indicadas 2 doses até os 29 anos. De 30 a 59 anos é indicada 1 dose, conforme histórico vacinal anterior. Para profissionais de saúde, são indicadas 2 doses independentemente da idade;
2. Hepatite B: indicadas 3 doses, conforme situação vacinal encontrada;
3. dTpa: protege contra tétano, difteria e pertussis. O indivíduo deve ter 3 doses da vacina dT no esquema primário. Para profissionais de saúde está indicada 1 dose de reforço a cada 10 anos com a vacina dTpa, a partir da última dose do esquema ou do último reforço;
4. Febre amarela: indicada 1 dose para os indivíduos nunca vacinados;
5. Varicela monovalente: indicada para profissionais de saúde que trabalham na área assistencial e estagiários da área de saúde, não vacinados, que devem receber 2 (duas) doses de vacina varicela (atenuada) com intervalo mínimo de 60 dias entre elas;
6. Influenza: indicada 1 dose anual, por ocasião da Campanha Nacional de Vacinação contra a Influenza.

Caberão aos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho promover campanhas de incentivo à vacinação e estabelecer parcerias com os Núcleos de Vigilância Epidemiológica das unidades de saúde visando a vacinação dos servidores no próprio ambiente de trabalho.

## 1.8 Programa de Combate ao Tabagismo

O hábito de fumar é reconhecido como uma doença epidêmica que causa dependência física, psicológica e comportamental semelhante ao que ocorre com o uso de outras drogas como álcool, cocaína e heroína. A dependência ocorre pela presença da nicotina nos produtos à base de tabaco. São mais de 50 doenças relacionadas ao consumo do cigarro.

A Organização Mundial de Saúde listou mais de 100 razões para parar de fumar como forma de mobilizar, motivar, sensibilizar e encorajar os tabagistas a deixarem o hábito. A lista foi organizada por tema e está disponível para acesso através do endereço: <https://www.who.int/news-room/spotlight/more-than-100-reasons-to-quit-tobacco>

A cessação do vício pode ser um desafio, mas há muitos motivos para parar de fumar, dentre os quais, merecem destaque:

- Após 20 minutos, a pressão sanguínea e a pulsação voltam ao normal;
- Após 2 horas, não há mais nicotina circulando no sangue;
- Após 8 horas, o nível de oxigênio no sangue se normaliza;
- Após 12 a 24 horas, os pulmões já funcionam melhor;
- Após 2 dias, o olfato já percebe melhor os cheiros e o paladar já degusta melhor a comida;
- Após 3 semanas, a respiração se torna mais fácil e a circulação sanguínea melhora;
- Após 1 ano, o risco de morte por infarto do miocárdio é reduzido à metade;
- Após 10 anos, o risco de sofrer infarto do miocárdio será igual ao das pessoas que nunca fumaram.

No Brasil, a gestão sobre o controle do tabagismo tem sido articulada pelo Ministério da Saúde através do Instituto Nacional do Câncer (INCA).

O Programa Nacional de Combate ao Tabagismo objetiva reduzir a prevalência de indivíduos fumantes e, conseqüentemente, a morbimortalidade relacionada ao consumo de derivados do tabaco, seguindo a perspectiva do uso de abordagens que envolvam ações educativas, comunicação, atenção à saúde, ações legislativas e econômicas. Busca-se assim, inibir a iniciação, promover a cessação e proteger a população dos riscos do tabagismo.

O tratamento à pessoa tabagista prevê uma avaliação clínica com abordagem cognitivo-comportamental (mínima ou intensiva), individual ou em grupo. Trata-se de um modelo de intervenção centrado na mudança de crenças e comportamentos que levam um indivíduo a lidar com uma determinada situação com vistas à cessação do fumo e também à manutenção da abstinência. Ainda, para o tratamento da pessoa tabagista, segundo Portaria MS nº 761/2010, atualizada pela Portaria MS nº 10/2020, pode ser inserido o apoio medicamentoso, através de terapia de reposição nicotínica – Adesivo, Goma, Pastilha de Nicotina e antidepressivo (Cloridrato de Bupropiona).

Para a implantação e implementação do Programa, voltado especificamente aos servidores, recomendamos que sejam feitas parcerias com a Equipe Técnica de Controle do Tabagismo – SES/SVS/DIVEP/GVDANTPS da Gerência de Vigilância de Doenças Crônicas e Agravos Não Transmissíveis e Promoção da Saúde para cadastro da unidade no programa, treinamento dos profissionais e disponibilização de materiais/insumos.

A parceria também poderá ser realizada com a Secretaria de Estado de Economia do GDF que conta com o suporte dos profissionais de saúde mental da SUBSAÚDE, que disponibiliza o Projeto Zero Tabagismo, específico de atenção aos servidores que desejam parar de fumar. O contato deverá ser realizado pelo servidor interessado através do telefone: (61) 3349-3972.

## 1.9 Práticas Integrativas em Saúde

As Práticas Integrativas em Saúde são recursos terapêuticos, ofertados de forma coletiva ou individual, que buscam a prevenção de doenças, a recuperação da saúde, o estímulo à consciência para o autocuidado, o fomento à qualidade de vida e o bem-estar de indivíduos e coletividades.

Utilizam sistemas, recursos e abordagens eficazes e seguras, com ênfase na escuta acolhedora, no desenvolvimento do vínculo terapêutico e na integração do ser humano com o meio ambiente e a sociedade.

São representadas, principalmente, por: técnica de redução de estresse (TRE), laya yoga, terapia comunitária integrativa, meditação, automassagem, reiki, johrei, auriculoterapia e acupuntura.

Como ações deste programa podemos citar:

- Estabelecimento de parcerias com a Gerência de Práticas Integrativas em Saúde - GERPIS visando a oferta dessas práticas aos servidores da SES/DF.

Como exemplo, os servidores da ADMC já vêm usufruindo dos benefícios destas práticas graças às parcerias estabelecidas entre o Núcleo de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho - NSHMT local, a GERPIS e outros profissionais disponíveis na rede.

## 1.10 Inspeções de segurança no trabalho

As inspeções de segurança no trabalho consistem em visitas técnicas cujo objetivo é demonstrar o estágio em que o setor inspecionado se encontra em relação ao atendimento à legislação vigente sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Têm como escopo alertar para condições inseguras, indicar providências necessárias para a melhoria das condições de trabalho oferecidas, bem como evitar acidentes em serviço e doenças relacionadas ao trabalho.

Os levantamentos do campo são realizados in loco e sistematizados mediante a emissão de relatórios que deverão conter, essencialmente:

- As não conformidades constatadas e suas respectivas fotos;
- As medidas de controle propostas/recomendações.

Os relatórios elaborados deverão ser encaminhados via SEI para ciência e providências das chefias imediatas, bem como para os responsáveis pelas Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP e HAB), Administração Central e Central de Regulação do Distrito Federal.

Nova inspeção deverá ser realizada seis meses após a última inspeção, com vistas à verificação da correção das não-conformidades.

Os formulários e fluxos de trabalho encontram-se disponíveis nos NSHMTs.

### **1.11 Combate aos vetores de doenças**

O Combate sistemático a todos os vetores de doenças e acidentes com animais peçonhentos nos ambientes de trabalho deve ser recorrente e pode ser implementado por meio das seguintes medidas:

- Busca e eliminação ativa de recipiente de água parada;
- Eliminação de insetos, animais peçonhentos e ratos;
- Prevenir a exposição a abelhas e marimbondos.

Recomendamos o estabelecimento de parcerias com o Núcleo Regional de Vigilância Ambiental visando a implementação das medidas citadas.

### **1.12 Monitoramento de absenteísmo-doença**

O absenteísmo-doença é entendido como ausência no trabalho por motivo de doença ou lesões acidentais, podendo ser o indicador das condições de saúde dos servidores que, por sua vez, interfere na produção, aumenta o custo operacional e reduz a eficiência no trabalho.

O monitoramento de absenteísmo-doença é imprescindível para nortear de forma assertiva os pontos focais de intervenção e, conseqüente, prevenção de doenças e agravos e promoção de qualidade de vida no trabalho.

Recomendamos o monitoramento anual do absenteísmo-doença a nível dos Comitês Central e Regional relacionado, no mínimo, aos seguintes indicadores:

- Sexo;
- Faixa etária;
- Cargo;
- Carreira;
- Categoria profissional;
- Nível de Atenção à Saúde: primária, secundária e terciária;
- Tempo de serviço;
- Classificação Internacional de Doenças - CID-10.

Lembrando que, de acordo com a Circular SEI-GDF n.º 2/2019 - SES/SUGEP/COAP/DIAP/GSHMT, os Atestados de Comparecimento emitidos pelos Núcleos de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho da SES/DF referentes a exames ocupacionais, avaliações de restrições laborais, avaliações de remoção por motivo de saúde, avaliações de restrições laborais para gestantes, processos de investigação de acidentes em serviço ou outras convocações de mesma

natureza, para o qual fora convocado, sejam lançados no Sistema SIGRH com o código 343 e não 340 e, no Sistema FORPONTO, com o código 604 - "À Disposição da Subsaúde" e não com o código 100 - "Atestado de Comparecimento".

Segue abaixo tabela contendo as taxas de absenteísmo no período compreendido entre 2018 e 2022 da força de trabalho da SES-DF considerando a proporcionalidade do número de servidores ativos em cada uma das Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP e HAB), Administração Central e CRDF:

Referência	2019	2020	2021	2022
	Taxa de absenteísmo (%)	Taxa de absenteísmo (%)	Taxa de absenteísmo (%)	Taxa de absenteísmo (%)
SRSSU	8,80	12,11	11,84	9,34
SRSSO	10,57	12,60	12,33	9,90
SRSOE	8,66	12,63	10,77	8,73
SRSNO	9,50	11,41	11,86	9,91
SRSLE	14,84	11,70	10,87	8,30
SRSCS	9,42	14,14	13,55	11,09
SRSCE	9,25	12,02	10,72	10,32
HSVP	7,83	10,77	8,67	10,82
HMIB	7,75	10,65	11,81	9,52
HAB	10,32	8,66	10,65	9,22
ADMC	Sem dados	6,47	12,61	10,52
CRDF	8,72	9,85	12,32	10,21
SES-DF	9,61	11,08	11,5	9,82

Fonte: SES/SUGEP/CIGEC/DIPMAT, set., 2022.

### **1.13 Monitorar o funcionamento das Comissões de Segurança do Trabalho**

Conforme o Manual de Saúde e Segurança no Trabalho do Governo do Distrito Federal, as Comissões de Segurança do Trabalho (CST) têm por atribuição auxiliar na prevenção de acidentes, doenças decorrentes do trabalho e demais atividades relacionadas, tornando-se, portanto, no serviço público, análogas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), aplicada aos empregados.

Para o efetivo exercício, as comissões deverão ser compostas por servidores públicos de cargos efetivos indicados pelo responsável de cada uma das Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP e HAB), Administração Central e Central de Regulação do Distrito Federal.

Os seus integrantes deverão ser publicados no Diário Oficial do Distrito Federal e submetidos a treinamento com carga horária de 20 horas, oferecido pela Gerência de Segurança do Trabalho - GST/SEPLAD.

Caberá às Comissões:

- Emitir relatórios trimestrais sobre as ações desenvolvidas no que tange à prevenção de doenças decorrentes do trabalho e acidentes em serviço;
- Realizar anualmente, em conjunto com os NSHMTs, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

Recomendamos que todas as ações desenvolvidas pelas referidas comissões sejam reportadas ao Comitê Regional de Qualidade de Vida no Trabalho.

### **1.14 Preservação da integridade física dos servidores nos ambientes de trabalho**

Recomendamos a contratação de vigilantes e o estabelecimento de parcerias com a Secretaria de Segurança Pública visando diminuir a vulnerabilidade dos servidores frente a exposição à violência e a implementação de medidas educativas que preservem a integridade física dos servidores durante a jornada laboral.

### **1.15 Assédio Moral**

O assédio moral se configura através de práticas reiteradas que visam, de modo geral, minar a confiança e autoestima do servidor por meio de comportamentos degradantes, atingindo sua dignidade, trazendo reflexos em sua saúde física, mental e psicológica, tendo como consequência a repercussão negativa no ambiente laboral.

Visando a promoção de ações de prevenção e promoção de saúde com foco nas

relações interpessoais, a SES/DF publicou a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal.

Esta cartilha foi elaborada para ir além do cumprimento dos normativos que envolvem essa temática e teve como principal objetivo nortear ações que visam a preservação da saúde mental de nossa força de trabalho.

Na primeira versão da Cartilha tentamos abordar todos os aspectos relacionados à prevenção do assédio moral, bem como as relações existentes entre as atitudes positivas e negativas e suas consequências.

Existem várias formas de denunciar as condutas de assédio moral e sexual:

- Relatar os fatos ao setor de Recursos Humanos;
- Comunicar o fato ao seu sindicato;
- Comunicar à Comissão de Combate e Prevenção ao Assédio Moral, para análise e encaminhamentos possíveis;
- Encaminhar Denúncia à Ouvidoria pelos canais:

**SEI: SES/CONT/OUVIDORIA**  
**SITE: <https://www.ouv.df.gov.br/#/>**  
**Ouvidoria da Saúde – Disque 162.**

A íntegra da publicação encontra-se disponível no processo SEI 00060-00047122/2022-60, documento 81670271.

Sugerimos também a implementação de câmaras de conciliação visando a tentativa de intermediação dos conflitos horizontais ou verticais dentro dos setores laborais para reduzir o desgaste dos servidores e da instituição com a abertura de processos disciplinares.

### **1.16 Programa Acolher Servidor - PAS**

O Programa Acolher o Servidor - PAS visa a promoção e prevenção do adoecimento mental dos servidores da SES por meio do oferecimento de suporte psicológico, presencial ou on-line, e intervenções pontuais em conflitos no ambiente de trabalho.

O agendamento das consultas pode ser realizado por meio do envio de mensagem no aplicativo Whatsapp pelo número (61) 99451-0851, que será disponibilizado de acordo com a existência de vagas.

### **1.17 Programa de Atenção ao Dependente Químico - PADQ**

O Programa de Atenção ao Dependente Químico - PADQ, ofertado pelo serviço de Gerência de Saúde Mental e Preventiva da Subsaúde, tem como objetivos:

- Garantir o respeito ao servidor com problemas relacionados ao uso de álcool e outras substâncias, independente de quaisquer condições, observados os direitos fundamentais do indivíduo;
- Sensibilizar servidores, familiares e gestores sobre os prejuízos biopsicossociais e as implicações negativas representadas pelo uso indevido de drogas e suas consequências;
- Intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho;
- Avaliar o grau de prejuízo biopsicossocial decorrente do uso, abuso ou dependência de substância psicoativa na capacidade laborativa do servidor;
- Contribuir com a promoção, prevenção, recuperação e reabilitação física, psicológica, social e profissional do dependente químico.

As solicitações de ações no formato de palestras, cursos e orientações aos gestores deverão ocorrer por meio da abertura e envio de processo ao endereço SEI: SEPLAD/SUBSAUDE/COPSS/GESM ou do estabelecimento de contato telefônico pelo número (61) 3349-8187.

Os casos em que o gestor identificar a necessidade de avaliação de algum de seus servidores por suspeita de abuso de álcool ou drogas deverão ser encaminhados ao NSHMT local, por meio da abertura e encaminhamento de processo SEI restrito: SES - Restrição Médica, solicitando avaliação da capacidade laborativa do(a) servidor(a).

O NSHMT local ficará responsável por promover a convocação para avaliação médica e, caso seja necessário, conforme disponibilidade, promover o referenciamento serviços de psicologia, psiquiatria, assistência social e acompanhamento no PADQ.

### **1.18 Calendário de Ações de Promoção de Saúde**

Diversas ações de promoção à saúde dos servidores da SES/DF deverão ser implementadas visando a sensibilização quanto aos cuidados com a saúde física e mental, em alusão à datas comemorativas, conforme o cronograma:

Jan	Janeiro Branco	Ações de Saúde Mental
Fev	Drogas e alcoolismo	Prevenção e combate ao alcoolismo e uso de drogas ilícitas.
	Infecções Sexualmente Transmissíveis - IST	Campanha Carnaval Seguro
Mar	Sobrepeso, Obesidade	Ações de prevenção e tratamento ao sobrepeso, obesidade, anorexia, sedentarismo, dislipidemia e promoção de alimentação saudável.
	Março Azul	Sensibilização quanto à importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer colorretal.
Abr	Abril Verde	Ações de Prevenção de acidentes de trabalho
Mai	Tabagismo e Hipertensão	Prevenção e combate ao tabagismo, Hipertensão arterial e doenças cardiovasculares.
	Maio Amarelo	Prevenção de Acidentes de Trânsito
Jun	Junho Vermelho	Sensibilização quanto à importância da Doação de Sangue
Jul	Julho Amarelo	Prevenção de Hepatites Virais
Ago	Agosto Dourado	Apoio ao Aleitamento Materno
Set	Setembro Amarelo	Prevenção ao Suicídio

## **CAPÍTULO 2**

### **PROFISSIONAL**

Desenvolvimento de competências e aperfeiçoamento do conhecimento por meio de oportunidades de capacitação e treinamento. 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 - Formação**

Oportunidade oferecida aos servidores com vistas a obterem melhor preparação para o desenvolvimento do trabalho, uso de novas ferramentas de comunicação e constante melhoria das relações humanas.

#### **Eixo - Organização do Trabalho**

Orientações claras e objetivas sobre o processo de trabalho e sua realização, de modo a assegurar ao servidor a posição de protagonista. A forma, o alcance, a natureza e os graus de complexidade para realização dos processos de trabalho deverão estar em sintonia com as habilidades e conhecimentos dos profissionais, as relações interpessoais, os aspectos físicos e ambientais e as consequências na organização do trabalho.

#### **Eixo - Gestão e Liderança**

Envolvimento dos servidores nas decisões que afetem as atividades, a valorização como ser humano e não somente como servidor, apoio à equipe gestora para executar as funções, à gestão de pessoas, aos processos com ética e responsabilidade e ao bom relacionamento entre gestores e servidores.

#### **Eixo - Fortalecimento da luta contra a discriminação, violência de gênero, assédio moral e sexual.**

Garantir que todos os servidores tenham os mesmos direitos civis e políticos, independentemente de raça, condição social ou gênero em todas as esferas de atuação, gestão e liderança.

#### **Eixo Valorização dos Servidores Portadores de Deficiência**

Condições adequadas à atuação da Pessoa com Deficiência - PcD, à eliminação de todas as formas de discriminação e à inclusão plena em todas as esferas de atuação, gestão e liderança.

## **Eixo Valorização dos servidores readaptados**

Oferecer condições adequadas para a atuação dos servidores readaptados por meio da eliminação de todas as formas de discriminação e a inclusão plena em todas as esferas de atuação, gestão e liderança, respeitadas as restrições determinadas no processo de readaptação.

### **Ações**

#### **2.1 Capacitações e Treinamentos**

Segundo o Ministério da Saúde - MS, a educação em saúde pode ser definida como um conjunto de práticas que contribui para aumentar a autonomia dos servidores no seu cuidado e no debate entre profissionais e gestores a fim de alcançar uma atenção de saúde plena.

Caberão aos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho mediar tratativas junto aos Núcleos de Educação Permanente em Saúde - NEPS para promoção de abordagens temáticas sob a ótica profissional e pessoal, contemplando minimamente os tópicos abaixo:

- Criação de programa de ambientação e de integração de novos servidores;
- Estímulo à prática de atividades físicas e alimentação saudável;
- Incentivo para a adoção da higiene do sono;
- Estímulo à adesão das Práticas Integrativas em Saúde - PIS;
- Uso de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva;
- Biossegurança nos Serviços de Saúde;
- Norma Regulamentadora nº 32 - Portaria nº 3.214/1978;
- Combate a Incêndio e Primeiros Socorros;
- Inteligência Emocional e Autoestima;
- Comunicação não Violenta;
- Mediação de Conflitos;
- Combate à discriminação e violências relacionadas a gênero, etnia e sexualidade;
- Gestão de Tempo e Produtividade;
- Formação de Líderes;
- Avaliação de Desempenho;
- Prevenção ao Suicídio;
- Sensibilização sobre Ansiedade e Depressão;
- Assédio Moral e Sexual;
- Restrição Laboral e Readaptação Funcional;
- Sensibilização quanto à importância do Exame Médico Ocupacional Periódico;
- Prevenção de Acidentes em Serviço;
- Combate à Automedicação;
- Prevenção do abuso de Álcool e uso de drogas ilícitas;
- Educação financeira;

- Empreendedorismo;
- Preparação Psíquica e Financeira para a Aposentadoria.

Recomendamos que, antes do início do exercício das atividades laborais em um novo setor, em especial na admissão de novos servidores, seja realizada a integração em biossegurança com abordagem específica sobre os riscos a que estarão expostos naquele ambiente e formas de mitigação.

## **2.2 Experiências Exitosas em Qualidade de Vida no Trabalho**

Caberá ao Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho organizar, anualmente em setembro, a Mostra “Experiências Exitosas em Qualidade de Vida no Trabalho”.

Cada um dos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho terá a oportunidade de apresentar ao Comitê Central a experiência que julgar mais exitosa em cada um dos cinco grandes eixos.

As melhores experiências serão premiadas e convidadas para apresentação em solenidade durante a Semana do Servidor na Administração Central da SES-DF.

## **2.3 Educação em Ergonomia**

O objetivo primordial é transformar o ambiente de trabalho em seus aspectos estruturais e ambientais de forma a adequar as atividades laborais tanto às normas de segurança, quanto às características bio-psico-físicas do servidor, proporcionando conforto, favorecendo o desempenho e prevenindo doenças ocupacionais.

A educação em ergonomia, protagonizada pelos fisioterapeutas integrantes dos NSHMTs ou por meio do estabelecimento de parceria com os Núcleos de Saúde Funcional - NSF, será primeiramente implementada no exame ocupacional periódico, seguida pela avaliação do posto de trabalho. Etapas importantes para troca de informações de saúde, prestação de orientações técnicas sobre o ajuste do mobiliário, diagnóstico sobre a necessidade de correção de posturas, entre outros.

Sugerimos ainda, sempre que possível, a promoção de capacitação de servidores visando a implementação e reprodução sistemática da ginástica laboral nos ambientes de trabalho, especialmente nos setores onde seja detectado risco ergonômico significativo.

## **2.4 Aprimoramento do instrumento de Avaliação de Desempenho**

A Avaliação de Desempenho - AD, estabelecida pela Portaria N° G1-95-SEA, de 05 de janeiro de 1995, é um importante instrumento de avaliação das práticas e condutas do indivíduo no local de trabalho.

Tem por finalidade subsidiar ações que visem a melhoria da qualidade do trabalho e o fortalecimento da organização, com destaque para a valorização do servidor, o aperfeiçoamento do trabalho, o levantamento de informações sobre treinamento, remanejamento, aproveitamento funcional, o planejamento de atividades do setor, o aprimoramento das relações de trabalho e o acompanhamento do desempenho com vistas à promoção funcional.

Recomendamos que os critérios utilizados sejam quantitativos, mensuráveis, transparentes, apresentados em reunião individual e descritos na respectiva ata.

Recomendamos também que seja desenvolvido algum tipo de instrumento para avaliação das chefias pelos subordinados.

## **2.5 Dimensionamento da Força de Trabalho**

O dimensionamento é um instrumento técnico que fundamenta o planejamento e desenvolvimento de estratégias de gestão dos déficits e excedentes de força de trabalho, de modo a viabilizar ações articuladas às necessidades dos usuários, dos profissionais e do Sistema de Saúde.

O Manual de Parâmetros Mínimos da Força de Trabalho para Dimensionamento da Rede, versão 2018, visa, a partir de indicadores epidemiológicos, sociais e assistenciais, contribuir com a gestão no delineamento e na distribuição de seus profissionais de forma otimizada, sem desconsiderar a saúde e segurança dos servidores.

Fundamenta-se nas seguintes variáveis:

- Capacidade instalada (quantidade de salas, leitos e equipamentos);
- Dias e horários de funcionamento;
- Descrição do escopo de práticas do serviço e suas particularidades (grau de risco, complexidade), competências das unidades e atribuições dos servidores.

A íntegra da publicação encontra-se disponível no link: Manual de Parâmetros Mínimo da Força de Trabalho para Dimensionamento da Rede.

Sempre que possível, em especial na admissão de novos servidores, promover a lotação dos mesmos levando em consideração o perfil técnico, experiência profissional e endereço residencial.

## **2.6 Saúde Legal**

O Saúde Legal, instituído pela Portaria nº 576, de 03 de agosto de 2020, foi idealizado pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas com o objetivo disponibilizar de forma estruturada e de fácil acesso a todas as informações sobre a base legal relativa aos servidores da Secretaria de Estado de Saúde.

Consiste em um Sistema de gestão de conhecimento de legislação e boas práticas que permite aos setoriais de Pessoal difundir o conhecimento da área de forma a padronizar as documentações de referência e otimizar os fluxos dos processos de trabalho existentes.

O sistema encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico: [wiki.saude.df.gov.br](http://wiki.saude.df.gov.br)

## **2.6 Minuta de publicação de Ordem de Serviço**

### **2.6.1 Minuta de Publicação do Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho**

Cada um dos setores, conforme tabela abaixo, deverá indicar um membro efetivo e um suplente para a composição do Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho por meio do processo SEI nº 00060-00087084/2022-88:

Representante	Servidor	Matrícula	Cargo	Contato Telefônico
Titular da Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho - GSHMT				
Efetivo				
Suplente				
Outro membro da Gerência de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho - GSHMT				
Efetivo				
Suplente				
DIAP, DIPMAT, DIDEP, SAIS, SUAG, SVS, SULOLOG, SINFRA, SUPLANS, Conselho de Saúde, SindSaúde, SindEnfermeiro, SindMédico, SINDATE, SODF, SINDVACS, AESSES-DF e SUBSAÚDE/ SEPLAD				
Efetivo				
Suplente				

## **Minuta de Ordem de Serviço para Publicação dos Membros Efetivos e Suplentes para a Composição do Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho**

ORDEM DE SERVIÇO Nº XX, DE XX DE XX DE 202X. O SUBSECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS, DA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o inciso IV do artigo 210 do Regimento Interno da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, aprovado pelo Decreto nº 39.546/2018, e das que lhe foram delegadas por meio do art. 8º, inciso III, da Portaria SES-DF nº 396/2022, resolve: Art. 1º Designar os(as) servidores(as):

- XX, matrícula XX, como representante da XX;
  - (...)
- para composição do CCQVT.

Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

### **2.6.2 Minuta de Publicação do Comitê Regional de Qualidade de Vida no Trabalho**

Cada uma das Superintendências Regionais de Saúde, Unidades de Referência Assistencial (ISM, COMPP), Unidades de Referência Distrital (HMIB, HSVP, HAB) e CRDF deverá indicar os membros efetivos e suplentes para a composição dos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme tabela abaixo, por meio do processo SEI nº 00060-00130322/2022-82:

Representante	Servidor	Matrícula	Cargo	Contato Telefônico
Titular do Núcleo de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho				
Efetivo				
Suplente				
Gerência de Enfermagem, Diretoria Regional de Atenção Primária à Saúde*, Diretoria Regional de Atenção Secundária à Saúde*, Núcleo de Qualidade e Segurança do Paciente, Núcleo de Controle de Infecção Hospitalar, Núcleo de Educação Permanente em Saúde, Núcleo de Logística Farmacêutica, Núcleo de Vigilância Epidemiológica e Imunização* e Núcleo de Apoio Operacional				
Efetivo				
Suplente				

\*Se aplicável

## **Minuta de Ordem de Serviço para Publicação dos Membros Efetivos e Suplentes para a Composição dos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho**

ORDEM DE SERVIÇO Nº XX, DE XX DE XX DE 202X. O SUBSECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS, DA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o inciso IV do artigo 210 do Regimento Interno da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, aprovado pelo Decreto nº 39.546/2018, e das que lhe foram delegadas por meio do art. 8º, inciso III, da Portaria SES-DF nº 396/2022, resolve: Art. 1º Designar os(as) servidores(as):

- XX, matrícula XX, como representante da XX;
- (...)

para composição do CRQVT/SRS XX.

Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

## **CAPÍTULO 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.

#### **Eixo - Condições de Trabalho**

Adequação dos recursos necessários para a realização do trabalho: instalações físicas, mobiliários e demais equipamentos, rede de internet e telefonia, clima, ruídos e ergonomia do trabalho, entre outros itens que tragam melhor adequação ao ambiente laboral.

Ações

#### **3.1 Lavagem das Caixas de Água Potável**

A deposição de partículas e incrustações nas superfícies internas dos reservatórios podem ocorrer com o tempo e, caso não removidas periodicamente, esses particulados e incrustações podem alterar a qualidade da água do reservatório e favorecer o desenvolvimento de biofilmes, contribuindo para a propagação de microrganismos potencialmente patogênicos em estabelecimentos de saúde.

Além da higienização de reservatórios de água com tecnologias que removam os biofilmes, também é recomendado a realização de um programa de gestão da água para monitorar a qualidade da água hospitalar, considerando a análise da água, as higienizações, os sistemas de filtragem e o controle microbiológico.

Recomendamos a limpeza dos reservatórios de água de todas as edificações a cada seis meses para garantir a qualidade da água necessária ao funcionamento de suas unidades.

Disponibilizar o registro dessas ações aos Comitês Regionais de Qualidade de Vida no Trabalho.

#### **3.2 Sala de Amamentação**

Devidamente instalada em área apropriada, em consonância com os parâmetros estabelecidos pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), é um ambiente tranquilo que permite a adequada acomodação da nutriz, sem interrupções e interferências externas e que dão conforto e privacidade à lactante.

A sala é destinada não apenas ao esvaziamento das mamas, como também permite a estocagem de leite materno durante a jornada de trabalho para que,

posteriormente, possa ser oferecido ao lactente no domicílio.

Segue o link do Guia para Implantação de Salas de Apoio à Amamentação para a Mulher Trabalhadora do Ministério da Saúde e Agência Nacional de Vigilância Sanitária:

[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia\\_implantacao\\_salas\\_apoio\\_amamentacao.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_implantacao_salas_apoio_amamentacao.pdf)

### **3.3 Sala de Descompressão - Top Zen**

A sala de Descompressão - Top Zen é um ambiente destinado a propiciar o relaxamento dos servidores com vistas ao alívio do estresse durante o expediente laboral.

Sempre que possível, disponibilizar ambiente agradável, arejado, reservado, tranquilo e com assentos confortáveis para que o servidor sintam-se, momentaneamente à vontade para, se necessário, restabelecer seu equilíbrio antes da retomada das atividades laborais.

Ambiente não recomendado para o consumo de alimentos e bebidas.

### **3.4 Espaço de Convivência**

O espaço de convivência é um ambiente de socialização, interação e lazer entre os servidores.

Seu layout, seja ao ar livre, que favorece o contato com a natureza, ou em ambiente fechado, deverá ser pensado de forma que os profissionais possam se acomodar confortavelmente, praticar pequenas leituras, trocar ideias, compartilhar experiências e fortalecer o espírito de equipe.

Vantagens:

- Aumento da concentração;
- Aumento da produtividade;
- Incentivo à criatividade;
- Estímulo do senso crítico;
- Relaxamento e diminuição do nível de estresse;
- Promoção da integração entre colegas;
- Prevenção de doenças do trabalho.

### **3.5 Refeitório/Copa**

Deverá ser disponibilizado aos servidores local adequado para a realização das refeições nos intervalos da jornada de trabalho, devendo no mínimo:

- a) ser destinados ou adaptados a este fim;

- b) ser arejados e apresentar boas condições de conservação, limpeza e higiene;
- c) possuir assentos e mesas, balcões ou similares suficientes para todos os usuários atendidos.
- d) meios para conservação e aquecimento das refeições;
- e) local e material para lavagem de utensílios usados na refeição;
- f) água potável, e;
- g) possuir recipientes com tampa para descarte de restos alimentares e descartáveis.

### **3.6 Bebedouros**

Deverão ser disponibilizados bebedouros que ofereçam água potável, filtrada e fresca de forma ininterrupta abundante aos servidores da SES-DF.

### **3.7 Banheiros e Vestiários**

#### **3.7.1 Os banheiros devem, no mínimo:**

- a) ser mantidos em condição de conservação, limpeza e higiene;
- b) ter piso e parede revestidos por material impermeável e lavável;
- c) peças sanitárias íntegras com tampa;
- d) possuir ducha e papel higiênicos com suporte e recipiente para descarte com tampa e pedal;
- e) dispor de lavatório provido de material ou dispositivo para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas;
- f) ser ventilados para o exterior ou com sistema de exaustão forçada, e;
- f) dispor de água canalizada e esgoto ligados à rede geral ou a outro sistema que não gere risco à saúde e que atenda à regulamentação local.

#### **3.7.2 Vestiários**

Deverão ser disponibilizados chuveiros para os servidores nas atividades laborais em que haja exposição e manuseio de material infectante e, sempre que possível, para aqueles que optarem por realizar o deslocamento para o trabalho caminhando ou em veículos não motorizados, nos seguintes termos:

- a) ser individuais e mantidos em condição de conservação, limpeza e higiene;
- b) ter portas de acesso que impeçam o devassamento;
- c) dispor de chuveiro de água quente e fria;
- d) ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável;
- e) dispor de suporte para sabonete e para toalha;
- f) possuir dimensões de no mínimo 0,80m (oitenta centímetros) por 0,80m (oitenta centímetros), e;
- g) dispor de armários individuais simples e/ou duplos com sistema de trancamento.

### **3.8 Alojamento/Salas de Repouso**

Os dormitórios dos alojamentos devem:

- a) ser mantidos em condições de conservação, higiene e limpeza;
- b) dispor de instalações sanitárias;
- c) ser separados por sexo;
- d) possuir número de camas compatível com o número de servidores alojados no quarto, com colchões revestidos por tecido impermeável e certificados pelo INMETRO;
- e) possuir ventilação natural complementada, se necessário, pela ventilação artificial de acordo com as condições climáticas locais;
- f) possuir capacidade máxima para 8 (oito) servidores;
- g) manter distância mínima de 1,6m entre as camas simples ou 2,4m entre beliches;
- h) disponibilizar o mobiliário de forma a permitir a livre circulação dos servidores;
- i) possuir armários com chave, e;
- j) possuir conforto acústico.

### **3.9 Estacionamento/bicicletário**

**3.9.1 Provisionar local de estacionamento seguro, se possível, coberto, sempre com acessos íntegros.**

**3.9.2 Sempre que possível disponibilizar espaço específico para estacionamento seguro das bicicletas ou outros meios alternativos de locomoção.**

**3.10 Limitação da velocidade dos veículos e sinalização dos estacionamentos e vias.**

Visando possibilitar maior tempo de reação a situações de risco na interação entre os servidores e os veículos que transitam nas vias internas da SES/DF, os estacionamentos e vias internas deverão ser sinalizados de forma a limitar a velocidade máxima permitida em 30 km/h.

### **3.11 Manutenção adequada das edificações**

Visando garantir a segurança e conforto dos servidores da SES-DF no que tange às edificações, orientamos que a administração promova tratativas para atendimento irrestrito aos termos da NR 8 - Edificações (reparo e conservação dos tetos, pisos, rampas, escadas, corredores), em especial ao que está relacionado à resistência ao fogo, isolamento térmico, condicionamento acústico, resistência estrutural e impermeabilidade.

### **3.12 Brigadas de Incêndio**

É necessária a composição, formação e implantação de brigadas de incêndio, preparando-as para atuar na prevenção e no combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros-socorros, visando, em caso de sinistro, proteger a vida e o patrimônio, reduzir as conseqüências sociais do sinistro e os danos ao meio ambiente.

### **3.13 Pessoas com Deficiência, Restrição ou Readaptação**

O acesso aos postos de trabalho, assim como mobiliário, equipamentos, condições sanitárias e ambientais devem estar compatíveis com as necessidades dos servidores com deficiência, restritos e readaptados.

A organização do trabalho e as capacitações devem estar alinhadas não apenas para facilitar sua integração ao trabalho, mas também para prevenir repercussões negativas sobre a saúde desses servidores.

Considerando que cabe à Perícia Médica Oficial do GDF a responsabilidade pela definição quanto a incapacidade ou não para o trabalho nos atestados médicos e odontológicos, recomendamos que, durante o período estabelecido de incapacidade laborativa por esse órgão, não sejam realizadas outras avaliações periciais com deliberação sobre o mesmo assunto pelos NSHMTs.

A realização da avaliação de capacidade laborativa desses servidores pelos NSHMTs deverá ser realizada tão logo termine o prazo de incapacidade estabelecido pela Junta Médica Oficial do GDF.

### **3.14 Riscos Ocupacionais**

A higiene ocupacional é a ciência dedicada ao reconhecimento, a avaliação e ao controle dos riscos existentes nos locais de trabalho, visando prevenir doenças, acidentes e fomentar a saúde e o bem-estar dos servidores no ambiente onde estão inseridos.

Os principais conceitos relacionados à higiene ocupacional são os de perigo, risco, nível de exposição, avaliação e controle.

O perigo é caracterizado pela presença de uma situação ou condição com potencial de causar lesão física ou dano à saúde, como por exemplo pela presença de uma bandeja contendo artigos perfurocortantes, necessários para realização de procedimentos invasivos na assistência aos pacientes em uma unidade de saúde.

Níveis de Perigo	Descrição
Muito perigoso	Causam efeitos irreversíveis imediatos (danos físicos graves e danos à saúde).
Perigoso	Provoca danos físicos com alguma gravidade e pode originar doença profissional.
Pouco perigoso	Podem ocorrer alguns danos de menor gravidade.
Não perigoso	Podem ocorrer danos leves e reversíveis.

Já o conceito de risco é caracterizado pela probabilidade de interação dos servidores com os perigos presentes nos ambientes de trabalho, como por exemplo pela manipulação dos artigos perfurocortantes, citados anteriormente, por profissionais de saúde durante a assistência.

O nível ou intensidade de exposição varia de acordo com a natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição dos servidores com algum tipo de perigo, como por exemplo: o tempo e frequência dedicados por um profissional de saúde para manipulação dos artigos perfurocortantes durante a assistência.

### **Resumindo: risco = perigo + exposição**

Os riscos ambientais qualitativos e quantitativos, contidos dentro do conceito de risco, são compostos pelos agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos presentes nos ambientes de trabalho.

Os riscos passíveis de mensuração devem ter seus níveis medidos e analisados regularmente para verificar a necessidade de implantação ou não de medidas corretivas ou de controle que diminuam a probabilidade de exposição acima dos limites toleráveis para a saúde.

A avaliação dos riscos é realizada comparando os níveis estimados de risco com critérios estabelecidos na legislação a fim de determinar ou não a necessidade de intervenção para proteção da saúde dos servidores.

O nível de intervenção necessário para controle dos riscos deve considerar o

perigo, o risco, o nível de exposição e o potencial dano à saúde dos servidores.

### **Resumindo: quanto > risco > a velocidade de intervenção**

#### **Especificação dos riscos com as respectivas recomendações genéricas de mitigação**

As medidas de proteção descritas a seguir, não substituem as previstas na avaliação de riscos ocupacionais contidas nos Programas de Gerenciamento de Risco - PGR e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

Para mitigação dos riscos ambientais, orientamos que as implementações de medidas de proteção coletivas sejam priorizadas em detrimento das de proteção individual.

Os riscos abaixo foram descritos tentando refletir a realidade dos ambientes de trabalho da SES/DF.

## Riscos Físicos

Os riscos físicos são compostos pelas diversas formas de energia que podem interferir na saúde dos servidores, como por exemplo: ruído; vibração; pressões anormais; temperaturas extremas; radiações ionizantes; radiações não-ionizantes; infrassom e ultrassom.

Risco	Recomendações Genéricas de Mitigação
<p>Ruído contínuo ou de impacto:</p> <p>Pode ser proveniente dos motores dos veículos; dos compressores de ar usados na odontologia; na liberação do ar usado para secagem de gotículas dos artigos odonto-médico-hospitalares nas Centrais de Material e Esterilização; autoclaves; termodesinfectoras; lavadoras de roupas; exaustores presentes nas cozinhas; manutenção predial; manutenção de máquinas e equipamentos, dentre outros.</p> <p>Também pode ser proveniente de ruídos advindos de conversas entre servidores próximos aos postos de trabalho onde são executadas atividades que exijam manutenção da solicitação intelectual e atenção constantes.</p>	<p>Substituição dos equipamentos por outros que liberem menos ruído; enclausuramento ou reposicionamento da fonte geradora de ruído em local mais distante dos servidores; aprimoramento da acústica do ambiente; manutenção preventiva do sistema de enclausuramento dos motores dos veículos; expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível; uso de protetores auditivos;</p> <p>Fornecer equipamentos de proteção individual adequados aos riscos;</p> <p>Instalação de cartazes informando a necessidade de manutenção de silêncio enquanto permanecer neste recinto; instalação de pisos que tenham condição de absorver o ruído do deslocamento de pessoas e do transporte de cargas dentro da unidade; campanhas de sensibilização in-loco.</p>
<p>Temperatura extrema - calor</p> <p>Pode ser proveniente de fontes de calor presentes nas cozinhas como fogões e fornos; secadoras de roupas; ambientes expostos ao sol sem climatização adequada.</p>	<p>Climatização adequada dos ambientes; recomendação e, se possível, disponibilização de roupas apropriadas; uso de luvas térmicas para manejos de objetos e maquinários aquecidos; estímulo da ingestão hídrica; expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível; capacitações periódicas;</p> <p>Fornecer equipamentos de proteção individual adequados aos riscos.</p>

<p>Temperatura extrema - frio</p> <p>Pode ser proveniente da exposição dos servidores às câmaras frias presentes em cozinhas, necrotérios e salas de anatomia patológica.</p>	<p>Uso de roupas e botas apropriadas para esse tipo de ambiente; expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível; capacitações periódicas.</p>
<p>Umidade</p> <p>Pode ser proveniente da limpeza em geral utilizando água em abundância para lavagem de banheiros, cozinhas e limpeza terminal de ambientes hospitalares.</p>	<p>Uso de roupas e calçados impermeáveis; manutenção periódica dos ralos de escoamento de água; expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível; capacitações periódicas.</p>
<p>Vibração</p> <p>Pode ser proveniente do deslocamento dos servidores por meio de veículos automotores; utilização de máquinas, equipamentos e ferramentas durante a manutenção predial.</p>	<p>Manutenção preventiva e corretiva de veículos, máquinas, equipamentos e ferramentas; expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível; capacitações periódicas.</p>

<p style="text-align: center;">Radiação ionizante</p> <p>Pode ser proveniente da assistência em medicina nuclear, radioterapia e na realização de exames como densitometria, hemodinâmica, raios-x, tomografia computadorizada, mamografia e escopia</p>	<p>As estruturas dos ambientes devem estar em consonância com as orientações emitidas na Norma Regulamentadora nº 32;</p> <p>Deve ser elaborado e implementado um Plano de Proteção Radiológica para todas as áreas que contenham instalação radiativa;</p> <p>As áreas da instalação radiativa devem ser classificadas, sinalizadas e ter controle de acesso definido pelo responsável pela proteção radiológica;</p> <p>O servidor que realize atividades em áreas onde existam fontes de radiações ionizantes deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) permanecer nestas áreas o menor tempo possível para a realização do procedimento;</li> <li>b) ter conhecimento dos riscos radiológicos associados ao seu trabalho;</li> <li>c) estar capacitado inicialmente e de forma continuada em proteção radiológica;</li> <li>d) usar os EPIs adequados para a minimização dos riscos;</li> <li>e) estar sob monitoração individual de dose de radiação ionizante, nos casos em que a exposição seja ocupacional.</li> </ol> <p>Fornecer equipamentos de proteção individual adequados aos riscos;</p> <p>Toda servidora com gravidez confirmada deve ser afastada das atividades com radiações ionizantes, devendo ser remanejada para atividade compatível com seu nível de formação.</p>
<p style="text-align: center;">Radiação não ionizante</p> <p>Pode ser proveniente da exposição dos servidores a céu aberto, em especial nas atividades externas como as desempenhadas pelos agentes comunitários de saúde e agentes de vigilância ambiental em saúde.</p>	<p>Permanecer exposto ao sol pelo menor tempo possível; em caso de exposição, utilizar proteção adequada, incluindo chapéus ou bonés de abas largas, óculos de proteção solar, camiseta de manga longa, calça comprida e filtro solar conforme tipo de pele;</p> <p>Fornecer equipamentos de proteção individual adequados aos riscos.</p>

## Riscos Químicos

São as substâncias compostas ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato através da pele ou ser absorvidos pelo organismo por ingestão como por exemplo: poeiras, fumos, névoas, neblina, gases e vapores.

Risco	Recomendações Genéricas de Mitigação
Armazenamento de Produtos Químicos	<p>O estoque de produtos químicos deve ser armazenado em local adequado onde deverão estar separados os produtos químicos incompatíveis;</p> <p>As áreas de armazenamento de produtos químicos devem ser ventiladas e sinalizadas;</p> <p>Deve ser mantida a rotulagem do fabricante na embalagem original dos produtos químicos utilizados;</p> <p>Todo recipiente contendo produto químico manipulado ou fracionado deve ser identificado de forma legível, por etiqueta com o nome do produto, composição química, sua concentração, data de envase, validade e nome do responsável pela manipulação ou fracionamento.</p>
<p>Manipulação de Produtos Químicos</p> <p>Pode ser proveniente da exposição dos servidores a agentes químicos durante a eliminação de insetos, animais peçonhentos e ratos; higienização das edificações; manipulação de peças anatómicas, quimioterápicos e antibióticos; manutenção predial; manutenção de máquinas, equipamentos, dentre outros.</p>	<p>Os locais destinados aos fracionamentos de produtos químicos devem possuir ventilação que mantenha os contaminantes em níveis aceitáveis;</p> <p>Os locais de fracionamentos de produtos químicos devem possuir chuveiro lava olhos;</p> <p>O empregador deve destinar local apropriado para a manipulação ou fracionamento de produtos químicos que impliquem riscos à segurança e saúde do servidor;</p> <p>É vedado o procedimento de reutilização das embalagens de produtos químicos;</p> <p>Deve possuir dispositivos de segurança, sistemas de exaustão em ambientes com manuseio de produtos químicos;</p> <p>Expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível;</p> <p>Capacitações periódicas;</p> <p>Fornecer equipamentos de proteção individual adequados aos riscos.</p>

## Riscos Biológicos

Consideram-se agentes biológicos os microrganismos geneticamente modificados ou não, as culturas de células, os parasitas, as toxinas e os príons.

Risco	Recomendações Genéricas de Mitigação
<p data-bbox="284 936 512 965">Material Biológico</p> <p data-bbox="172 1021 627 1476">Pode ser proveniente do trabalho ou operações, em contato com pacientes, animais ou com material infecto-contagante em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, laboratórios, postos de vacinação, gabinetes de autópsia, anatomia, histoanatomopatologia e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana e animal.</p>	<p data-bbox="647 591 1439 707">Dever ser elaborado e implementado o Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes, conforme as diretrizes estabelecidas no Anexo III da Norma Regulamentadora nº 32.</p> <p data-bbox="647 736 1439 826">É vedado: o uso de adornos, manuseio de lentes de contato, calçados abertos, o consumo de alimentos e bebidas no local de trabalho, o reencape e a desconexão manual de agulhas;</p> <p data-bbox="647 855 1439 945">Os servidores não devem deixar o local de trabalho com os equipamentos de proteção individual e as vestimentas utilizadas em suas atividades laborais;</p> <p data-bbox="647 974 1439 1090">Todo local onde exista possibilidade de exposição ao agente biológico deve ter lavatório exclusivo para higiene das mãos provido de água corrente, sabonete líquido, toalha descartável e lixeira provida de sistema de abertura sem contato manual;</p> <p data-bbox="647 1120 1439 1236">Os colchões, colchonetes e demais almofadados devem ser revestidos de material lavável e impermeável, permitindo desinfecção, fácil higienização e não podem apresentar furos, rasgos, sulcos ou reentrâncias;</p> <p data-bbox="647 1265 1439 1355">Os servidores com feridas ou lesões nos membros superiores só podem iniciar suas atividades após avaliação médica obrigatória com emissão de documento de liberação para o trabalho;</p> <p data-bbox="647 1384 1439 1500">Os equipamentos de proteção individual - EPI, descartáveis ou não, deverão estar à disposição em número suficiente nos postos de trabalho, de forma que seja garantido o imediato fornecimento ou reposição;</p> <p data-bbox="647 1529 1439 1675">Os servidores que utilizarem objetos perfurocortantes deverão ser os responsáveis pelo seu descarte em recipiente adequado destinado à coleta específica deste tipo de material. O recipiente deverá ser retirado imediatamente do local de geração após o preenchimento e fechamento.</p> <p data-bbox="647 1704 1439 1771">Expor o menor número de servidores pelo menor tempo possível;</p> <p data-bbox="647 1800 954 1830">Capacitações periódicas.</p>

## Riscos Ergonômicos

São ocasionados por esforço intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade e outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico, além da própria organização do trabalho, tanto em sua esfera administrativa, orgânica e cognitiva.

Risco	Recomendações Genéricas de Mitigação
Organização do trabalho	<p>Dimensionamento adequado da força de trabalho;</p> <p>Criação e implementação de projeto de análise e de melhoria de processos;</p> <p>Estabelecimento de processos de trabalho bem definidos de forma a facilitar a distribuição equilibrada da carga de trabalho de acordo com o volume, grau de complexidade e capacidade laborativa dos servidores.</p> <p>Estímulo à prática de estratégias de gestão participativa, incluindo os servidores na definição de metas para os processos de trabalho;</p> <p>Alternância de atividades com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;</p> <p>Estímulo à realização de pequenas pausas entre as tarefas como buscar o documento recém impresso, beber água ou satisfação das necessidades fisiológicas;</p> <p>Alteração da forma de execução ou organização da tarefa;</p> <p>Facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;</p> <p>Manter aberto o diálogo de modo que os servidores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;</p> <p>Facilitar o trabalho em equipe;</p> <p>Estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho.</p>

Iluminação	Em todos os locais e situações de trabalho deve haver iluminação, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade. A iluminação deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.
Ventilação e Conforto Térmico	Deverão ser adotadas medidas de controle da temperatura, da velocidade do ar e da umidade com a finalidade de proporcionar conforto térmico nas situações de trabalho, observando-se o parâmetro de faixa de temperatura do ar entre 18 e 25 °C para ambientes climatizados. Também devem ser adotadas medidas de controle da ventilação ambiental para minimizar a ocorrência de correntes de ar aplicadas diretamente sobre os servidores.
Conforto Acústico	Nos locais de trabalho em ambientes internos onde são executadas atividades que exijam manutenção da solicitação intelectual e atenção constantes, devem ser adotadas medidas de conforto acústico de até 65 dB(A).
Levantamento e transporte manual de cargas	<p>Treinamento quanto aos métodos de levantamento, carregamento e deposição de cargas;</p> <p>As cargas, acessos, espaços para movimentação, alturas de pega e deposição não podem obrigar o servidor a efetuar flexões, extensões e rotações excessivas do tronco e outros posicionamentos e movimentações forçadas e nocivas dos segmentos corporais;</p> <p>As cargas e equipamentos devem ser posicionados o mais próximo possível do servidor, resguardando espaços suficientes para os pés, de maneira a facilitar o alcance, não atrapalhar os movimentos ou ocasionar outros riscos.</p>

<p>Mobiliário</p>	<p>Aquisição de mobiliário e de equipamentos ergonômicos na medida que os já existentes não forem mais passíveis de manutenção;</p> <p>Cadeiras e mesas devem ser mantidos com os pés em bom estado de conservação;</p> <p>O conjunto do mobiliário do posto de trabalho deve apresentar regulagens em um ou mais de seus elementos que permitam adaptá-lo às características antropométricas que atendam ao conjunto dos servidores envolvidos e à natureza do trabalho a ser desenvolvido;</p> <p>O posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para favorecer a alternância das posições em pé ou sentada;</p> <p>Para trabalho manual, os planos de trabalho devem proporcionar ao servidor condições de boa postura, visualização e operação de forma a não comprometer a saúde e não ocasionar amplitudes articulares excessivas ou posturas nocivas de trabalho;</p> <p>Para adaptação do mobiliário às dimensões antropométricas do servidor, pode ser utilizado apoio para os pés sempre que o servidor não puder manter a planta dos pés completamente apoiada no piso;</p> <p>Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos: a) altura ajustável à estatura do servidor e à natureza da função exercida; b) sistemas de ajustes e manuseio acessíveis; c) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento; d) borda frontal arredondada; e, e) encosto com forma adaptada ao corpo para proteção da região lombar;</p> <p>Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados em pé, devem ser colocados assentos com encosto para descanso em locais em que possam ser utilizados pelos servidores durante as pausas;</p> <p>Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem permitir ao servidor ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;</p> <p>Os equipamentos devem ter condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos e proporcionar corretos ângulos de visibilidade.</p>
-------------------	---

## Riscos de Acidentes ou Mecânicos

São ocasionados por arranjo físico, ferramentas e iluminação inadequados, máquinas, equipamentos e eletricidade sem proteção, risco de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, ou outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

Risco	Recomendações Genéricas de Mitigação
Materiais Perfurocortantes	Para os recipientes destinados a coleta de material perfurocortante, o limite máximo de enchimento deve estar localizado 5 cm abaixo do bocal e ser mantido em suporte exclusivo e em altura que permita a visualização da abertura para descarte; As agulhas devem ser adquiridas com dispositivo de segurança.
Animais peçonhentos	É proibido guardar alimentos em locais inapropriados.
Incêndio, explosão e choques elétricos.	Compor brigada de incêndio quando aplicável;  Desenvolver e implementar um Plano de Emergência Contra Incêndio e programas de treinamento e conscientização sobre prevenção e combate a incêndio; possuir sistemas de detecção e extinção do fogo adequados, em número compatível para o ambiente, de fácil acesso e dentro do prazo de validade; dispor de saídas e vias de passagens em número suficiente, desobstruídas, bem sinalizadas, indicando a direção de saída e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança em caso de emergência; Inspeções regulares para verificação dos sistemas de combate a incêndio; manutenções periódicas nas instalações elétricas; evitar sobrecarregar as tomadas para que não haja curto-circuito; manter ambiente sempre limpo e organizado;

Queda em mesmo nível	Manter as vias de acesso, corredores e escadas em bom estado de conservação;  Sinalização prévia do piso antes da higienização do local ou em caso de derramamento de líquidos.
Queda em nível diferente	Sinalização e bloqueio de passagem em caso de manutenção dos elevadores.

### 3.15 Acidente em Serviço

Acidente em serviço, conforme Decreto nº 34.023, de 10 de dezembro de 2012, é aquele ocorrido no exercício do cargo, que se relacione, direta ou indiretamente, com as atribuições deste, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º Equipara-se ao acidente em serviço:

I – O acidente ligado ao serviço que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – O acidente sofrido pelo servidor no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de serviço;
- b) Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao serviço;
- c) Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de serviço;
- d) Ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III – A doença proveniente de contaminação acidental do servidor no exercício do cargo;

IV – O acidente sofrido pelo servidor, ainda que fora do local e horário de serviço:

- a) Na execução de ordem ou na realização de serviço relacionado ao cargo;
- b) Em viagem a serviço, inclusive para estudo, quando financiada pelo Distrito Federal, dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do servidor;
- c) No percurso da residência para o local de trabalho, ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do servidor.

§ 2º Não será considerado acidente em serviço, os infortúnios ocorridos durante atividades físicas, desportivas ou de competição não oficiais realizadas no período destinado a refeições ou descanso, durante a jornada de trabalho.

### 3.15.1 Fluxo de Notificação de Acidente em Serviço

· Acidente em serviço **SEM AFASTAMENTO** do trabalho

O servidor deverá:

1. Procurar atendimento médico e solicitar a GAE - Guia de Atendimento de Emergência ou relatório médico;
2. Abrir processo SEI: Gestão Administrativa: Apuração de Acidente em Serviço;
3. Anexar e preencher Requerimento - Apuração de acidente em Serviço;
4. Assinar e coletar a assinatura da chefia imediata;
5. Anexar documentos comprobatórios: escala; GAE;
6. Encaminhar ao NSHMT local no prazo máximo de 48 horas úteis após o acidente.

O NSHMT local ficará responsável por:

1. Promover exame clínico no servidor e solicitar exames complementares a serem apresentados na próxima avaliação;
2. Agendar as avaliações médicas sequentes em 0, 30 e 180 dias, quando aplicável;
3. Analisar desfecho do acidente:
  - a. Desfecho sem suspeita de sequela(s): concluir processo;
  - b. Desfecho com suspeita de sequela(s): dar continuidade à instrução do processo de acidente em serviço, nos moldes dos acidentes com afastamento;
4. Promover tratativas para emissão da notificação.

· Acidente em serviço **COM AFASTAMENTO** do trabalho

O servidor deverá:

1. Procurar atendimento médico e solicitar a GAE ou relatório médico;
2. Homologar o atestado médico junto à SUBSAÚDE;
3. Abrir processo SEI: Gestão Administrativa: Apuração de Acidente em Serviço;
4. Anexar e preencher Requerimento - Apuração de acidente em Serviço;
5. Assinar e coletar a assinatura da chefia imediata;
6. Coletar a assinatura da chefia imediata;
7. Anexar documentos comprobatórios: escala; GAE; atestado médico e exames, se houver, e; boletim de ocorrência.
8. Encaminhar o processo ao gestor de pessoas local.

O Gestor de pessoas local ficará responsável por:

1. Anexar ficha funcional do servidor;
2. Encaminhar o processo ao NSHMT local.

O NSHMT local ficará responsável por:

1. Analisar os documentos contidos nos autos;
    - a. Se instrução inadequada, indeferir e devolver o processo para ciência e instrução do servidor;
    - b. Se instrução adequada, encaminhar o processo à Comissão Regional Permanente de Investigação de Acidente em Serviço - CRPIAS.
- Se não houver uma comissão permanente composta, a Comissão de Sindicância será instituída por no mínimo 03 (três) servidores, sendo pelo menos 01 (um) efetivo, indicados pelo dirigente máximo do respectivo órgão.
2. Promover tratativas para emissão da notificação.

A CRPIAS deverá:

1. Promover intimações;
2. Tomar depoimento do servidor acidentado e testemunhas;
3. Elaborar ata de confirmação de Acidente em Serviço, e;
4. Encaminhar para a Junta de Acidente em Serviço (SEPLAD/SUBSAÚDE/COPSS/GPSS).

A Junta de Acidente em Serviço ficará responsável por:

1. Proceder ao exame clínico do servidor;
2. Emitir laudo conclusivo sobre possível incapacidade laborativa do servidor (parcial ou total);
3. Estabelecer ou não o nexo causal;
4. Determinar os períodos de licenças concedidas por ocasião do acidente;
5. Informar sobre a aptidão para o retorno ao trabalho do servidor acidentado, e;
6. Restituir o processo à CRPIAS.

A CRPIAS ficará responsável por:

1. Emitir ata de encerramento;
2. Encaminhar para o gestor de pessoas local;
3. Concluir processo de investigação de acidente em serviço.

O Gestor de pessoas local ficará responsável por:

1. Dar ciência ao servidor;
2. Anotar na ficha funcional;
3. Publicar;
4. Arquivar o processo.

### 3.15.2 Acidente em Serviço com Material Biológico

Acidente em serviço com material biológico é todo aquele em que há exposição ao sangue ou a outros fluidos corpóreos potencialmente contaminados por vírus, bactérias, fungos, príons e protozoários. Caracteriza-se como urgência médica, uma vez que as intervenções para profilaxia pós-exposição necessitam ser iniciadas logo após a ocorrência do evento, tendo como limite 72 horas subsequentes à exposição.

São exemplos de acidente em serviço com material biológico:

- Administração de medicação endovenosa; intramuscular; subcutânea; intradérmica;
- Punção venosa/arterial para coleta de sangue;
- Checagem de glicemia capilar;
- Procedimento cirúrgico; odontológico; laboratorial;
- Reescape de agulha;
- Manipulação de caixa com material perfurocortante;
- Descarte inadequado de material perfurocortante em saco de lixo;
- Descarte inadequado de perfurocortante em bancada, cama, chão e outros;
- Lavagem de material na Central de Material e Esterilização - CME;
- Respingos de material biológico em mucosas.

As medidas profiláticas pós-exposição ocupacional incluem testagens rápidas para HIV, sífilis, hepatite B, hepatite C e gravidez, profilaxia medicamentosa, notificação compulsória, imunização e suporte emocional.

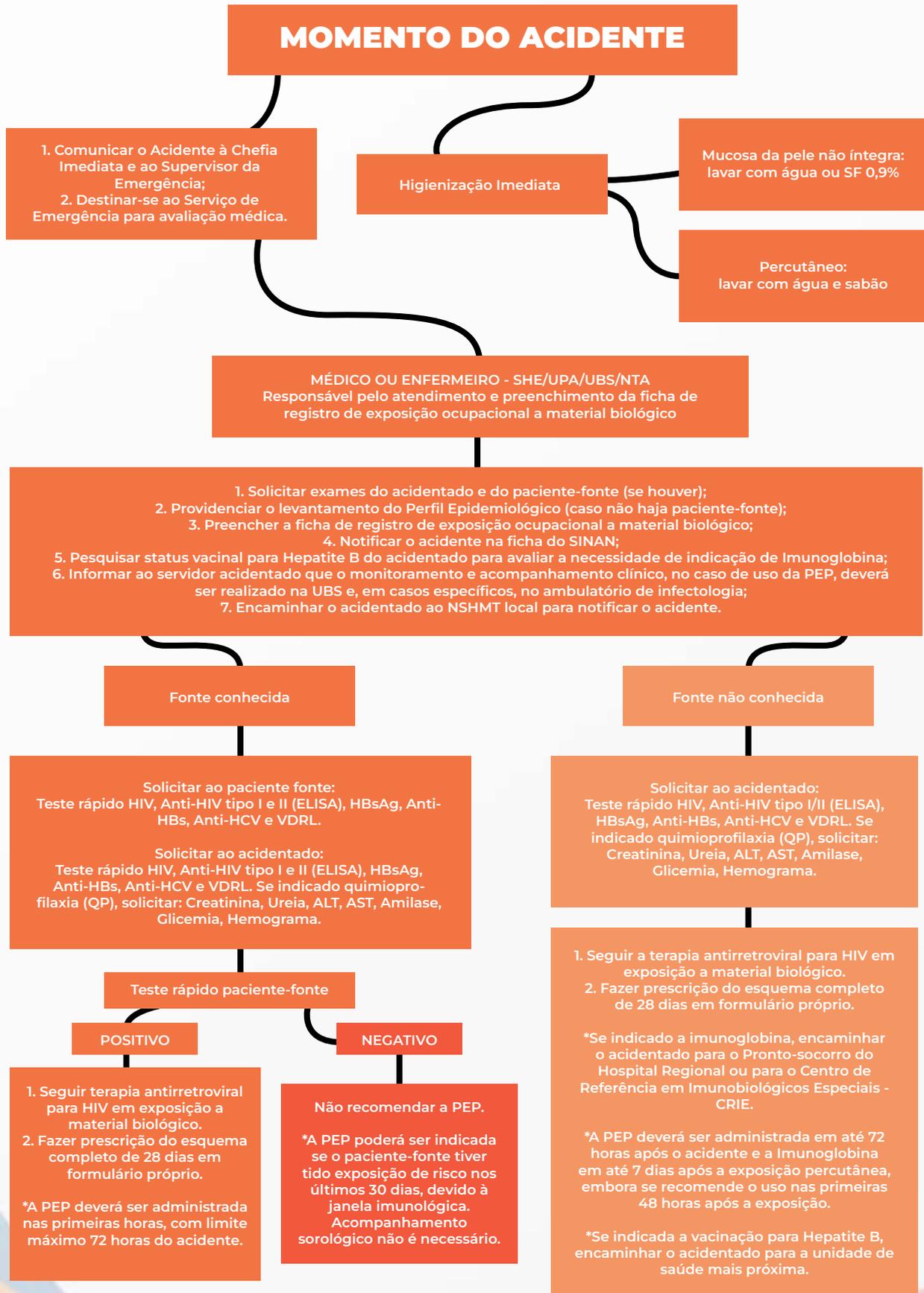
Os Serviços Hospitalares de Emergência - SHE, as Unidades de Pronto Atendimento - UPA, as Unidades Básicas de Saúde - UBS e o Núcleo de Testagem e Aconselhamento - NTA são os responsáveis pelo atendimento inicial dos servidores com indicação para Profilaxia Pós-Exposição - PEP e encaminhamento para serviços de referência e contrarreferência, conforme necessidade.

O Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para Profilaxia Pós-Exposição de Risco à Infecção pelo HIV, IST e Hepatites Virais do Ministério da Saúde é o nosso documento de referência.

A íntegra da publicação encontra-se disponível no seguinte link: Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para Profilaxia Pós-Exposição (PEP) de Risco à Infecção pelo HIV, IST e Hepatites Virais.

Abaixo, apresentamos o fluxo de atendimento de exposição ocupacional a material biológico:

**Figura 2: Fluxograma de exposição ocupacional a material biológico**



Fonte: Ministério da Saúde, 2021.

A notificação de acidentes em serviço é universal e compulsória, segundo a Portaria nº 1061, de 18 de maio de 2020.

Os casos de acidente em serviço, independentemente da gravidade, devem ser notificados conforme Nota Informativa nº 94, de 26 de julho de 2019 - DSASTE/SVS/MS, disponível em: Orientação sobre as novas definições dos agravos e doenças relacionados ao trabalho do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan).

O preenchimento da ficha de investigação de acidente de trabalho com exposição a material biológico deve ser realizado a partir da suspeição do caso.

Somente serão inseridos no Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN aqueles que atendam à definição de caso constante nas fichas de notificação:

- **Ficha de notificação de exposição a material biológico**

<http://www.portalsinan.saude.gov.br/drt-exposicao-a-material-biologico;>

- **Ficha de notificação de exposição DRT LER/DORT**

<https://portalsinan.saude.gov.br/drt-ler-dort;>

- **Ficha de notificação DRT Transtorno Mental**

<http://www.portalsinan.saude.gov.br/drt-transtorno-mental;>

- **Ficha de notificação DRT PAIR**

<http://www.portalsinan.saude.gov.br/drt-pair;>

- **Ficha de notificação DRT Dermatoses Ocupacionais**

<http://www.portalsinan.saude.gov.br/drt-dermatoses-ocupacionais;>

- **Ficha de notificação Intoxicação Exógena**

<https://portalsinan.saude.gov.br/intoxicacao-exogena;>

- **Ficha de notificação de Violência Interpessoal/Autoprovocada**

[http://portalsinan.saude.gov.br/images/documentos/Agravos/via/violencia\\_v5.pdf;](http://portalsinan.saude.gov.br/images/documentos/Agravos/via/violencia_v5.pdf;)

- **Ficha de notificação Acidente de Trabalho Grave não enquadrado em nenhuma das categorias já relacionadas**

[http://www.portalsinan.saude.gov.br/drt-acidente-de-trabalho-grave.](http://www.portalsinan.saude.gov.br/drt-acidente-de-trabalho-grave;)

A notificação pode ser feita por qualquer profissional de saúde ou quaisquer responsáveis pelos serviços públicos e privados de saúde que prestam assistência ao servidor, não sendo exclusividade médica.

O NSHMT local ficará responsável por verificar a existência de notificação do acidente em serviço no Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN. Caso a notificação não tenha sido realizada, promover tratativas para notificá-lo.

Orientações adicionais poderão ser encontradas na Nota Técnica nº 12, de 26 de agosto de 2022 - SES/SAIS/COASIS/DASIS - Organização da rede de saúde do Distrito Federal para a profilaxia pós-exposição de risco à infecção pelo HIV, hepatites virais e outras infecções sexualmente transmissíveis.

Processo SEI nº 00060-00407446/2022-61

## **CAPÍTULO 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 - Cultura Organizacional**

Atuação sobre crenças, hábitos e valores praticados, tendo como meta promover a melhoria da percepção mútua dos servidores sobre a Instituição, por meio do aprimoramento das relações socioprofissionais, resolução de conflitos, comunicação não violenta e liberdade para criatividade no ambiente de trabalho.

#### **Eixo - Pertencimento à Instituição**

Reconhecimento e valorização que os servidores atribuem ao seu trabalho, orgulho em pertencer aos quadros institucionais, desejo de permanência e percepção da relevância do trabalho que desempenham.

#### **Eixo - Comunicação Organizacional**

Divulgação de informações claras, rápidas, eficientes e transparentes aos servidores em todos os níveis de gestão.

#### **Eixo - Valorização dos Servidores**

Ambiente institucionalizado em que os servidores percebam o quanto são reconhecidos pelo trabalho que realizam, pelo esforço no cumprimento das funções, pelos talentos e habilidade que eles têm e pelo tratamento recebido por seus superiores e colegas independentemente da posição hierárquica que ocupam; Valorização dos Servidores: ambiente institucionalizado em

que os servidores percebam o quanto são reconhecidos pelo trabalho que realizam, pelo esforço no cumprimento das funções, pelos talentos e habilidade que eles têm e pelo tratamento recebido por seus superiores e colegas independentemente da posição hierárquica que ocupam.

## **Ações**

### **4.1 Atividades Culturais**

Serão promovidos concursos de atividades culturais, nos quais servidores representantes da Administração Central, das Superintendências das Regiões de Saúde, das Unidades de Referência Distrital e das Unidades de Referência Assistencial apresentarão as habilidades pessoais.

As três unidades mais votadas receberão prêmios simbólicos a serem definidos pelo Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho.

- Festivais de música;
- Concurso de paródias sobre temáticas relacionadas à saúde no trabalho, como por exemplo: prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, higienização das mãos, dentre outros;
- Concurso de poesias.

### **4.2 SUS BAND**

A SUS BAND é uma banda de rock/pop nacional e internacional composta apenas por servidores da SES-DF que costuma, assim como outros servidores artistas, prestigiar eventos comemorativos como a semana do servidor, dia Internacional da mulher, dentre outros.

### **4.3 Homenagem aos servidores**

Próximo a data comemorativa do dia do servidor público do Distrito Federal, 28 de outubro, deverão ser realizados eventos em sua homenagem.

Recomendamos que sejam realizadas ações como: premiação aos servidores destaques e o devido reconhecimento àqueles que dedicaram décadas de trabalho na SES/DF e estão prestes a se aposentar, em cerimônia solene com a presença de autoridades locais; disponibilização de estação de maquiagem, práticas integrativas em saúde, fitdance, música ao vivo, palestras motivacionais, dentre outras.

## **CAPÍTULO 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 via subsequente a aposentadoria.

#### **Eixo - Conexão Trabalho - Vida Social**

Reconhecimento e valorização do trabalho por familiares, amigos e sociedade.

#### **Eixo - Meio Ambiente e Sustentabilidade**

Desenvolvimento e estímulo à prática da consciência cidadã a partir dos princípios da responsabilidade socioambiental, da sustentabilidade na gestão logística institucional, na racionalização do uso de materiais e serviços por meio da adoção de práticas de consumo sustentável, considerando a origem e o ciclo de vida dos produtos adquiridos pela instituição.

#### **Eixo - Social**

Envolvimento com programas de voluntariado, além do incentivo à prática de ações sociais, quais sejam, doação de sangue à Fundação Hemocentro de Brasília, em especial em épocas em que o estoque de sangue se encontra baixo, realização de campanhas com vistas à arrecadação de cestas básicas, roupas, brinquedos a pessoas vulneráveis socialmente.

#### **Eixo - Valorização das Diversidades**

Reconhecimento da existência da diversidade entre as pessoas, garantindo o direito à visibilidade, participação nos processos decisórios, isonomia no

trabalho e na desigualdade de funções e responsabilidades, aos direitos humanos, ao reconhecimento por seu trabalho, ao combate à discriminação de qualquer natureza e ao preconceito; e a promoção do acesso à inclusão e às oportunidades em igualdade de condições.

## **Ações**

### **5.1 Gestão Ambiental**

O Programa Gestão Ambiental visa promover a responsabilidade socioambiental dos servidores da SES/DF de modo a contribuir com o crescimento sustentável, responder às expectativas sociais e otimizar seus recursos.

Dentre as mudanças comportamentais almeçadas, podemos citar:

- Uso racional de recursos naturais e bens públicos como água, energia, papel, copos plásticos, impressão de documentos, armazenamento e logística;
- Implementação de Plano de Gerenciamento de Resíduos em Serviços de Saúde;
- Sensibilização e capacitação de servidores quanto às práticas sustentáveis.

### **5.2 Redução do tempo de deslocamento para o trabalho**

Sempre que possível, guardado o interesse da administração, visando diminuir o desgaste dos servidores no trajeto casa/trabalho e otimizar o tempo livre, promover a lotação dos mesmos o mais próximo possível de suas residências por meio de:

#### **5.2.1 Teletrabalho Regular, Portaria SES/DF nº 59 de 27 de janeiro de 2022;**

#### **5.2.2 Promover a lotação inicial levando em consideração o endereço residencial dos servidores, e;**

#### **5.2.3 Concursos anuais de remoção.**

### **5.3 Aposente Bem**

O Aposente bem consiste em um curso de preparação dos servidores da SES-DF para aposentadoria por meio da otimização de fatores de proteção individuais, institucionais e sociais, buscando mudanças de conceitos, práticas e hábitos pessoais que possam impactar negativamente a saúde dos servidores nesta nova fase.

O curso, disponibilizado para os servidores em fase avançada da carreira, constitui-se de palestras, aulas e oficinas, ministrados por instrutores da Escola de Governo do Distrito Federal, visando promover ações integradas sobre as dimensões psicossociais relativas ao processo de aposentadoria.

A divulgação acontecerá via SEI, intranet, informativos e mídias digitais.

A inscrição será feita por meio de link criado e disponibilizado pela EGOV a ser publicado no Portal da SES.

### **5.4 Solidariedade**

Com o objetivo de desenvolver a solidariedade entre os servidores, os Comitês Regionais de Qualidade de Vida promoverão anualmente campanhas de doação de sangue, recolhimento de brinquedos, alimentos não perecíveis e agasalhos, vide minuta de calendário.

#### **5.4.1 Campanha doação de sangue**

Com o objetivo de manter o estoque do Hemocentro sempre abastecido durante todo o ano e salvar milhares de vidas, os Comitês Regionais de Qualidade de Vida promoverão campanha de incentivo à doação de sangue entre os servidores, vide minuta de calendário.

#### **5.4.2 Campanha de doação de brinquedos**

Com o objetivo de arrecadar brinquedos novos ou em bom estado para doar a crianças menos favorecidas e assegurar o direito ao lazer através do brinquedo, os Comitês Regionais de Qualidade de Vida promoverão campanha de recolhimento de brinquedos, vide minuta de calendário.

#### **5.4.3 Campanha de doações de agasalhos**

Com objetivo de manter as pessoas em situação de vulnerabilidade social aquecidas durante o inverno, os Comitês Regionais de Qualidade de Vida promoverão campanha de recolhimento de agasalhos. Poderão ser doados cobertores e/ou roupas de frio para adultos e crianças, vide minuta de calendário.

#### **5.4.4 Campanha de doação de alimentos não perecíveis**

Com objetivo de promover a distribuição de alimentos às pessoas em situação de vulnerabilidade social, os Comitês Regionais de Qualidade de Vida promoverão campanha de recolhimento de alimentos não perecíveis, que são aqueles que podem ser guardados por períodos longos e trazem menores dificuldades à conservação, porque podem ficar à temperatura ambiente, vide minuta de calendário.

## CAPÍTULO 6

### ORÇAMENTO

Conforme estabelecido no Art. 18, Capítulo IV da Portaria nº 914, de 10 de setembro de 2021, que trata da Infraestrutura para a Implementação da PQVT/SES-DF, a estrutura necessária à implementação do PQVT deverá ser assegurada institucionalmente pela SES-DF, à qual competirá garantir os recursos humanos, orçamentários, financeiros, materiais e tecnológicos necessários para a execução das atribuições dos Comitês, por meio da inserção de rubrica específica para esse fim no planejamento anual.

Cumprido realçar que o Plano de Governo do candidato eleito para o Executivo do Distrito Federal referente ao mandato 2023-2026 contempla ações estratégicas direcionadas à qualidade de vida dos servidores - [https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2022/BR/DF/546/candidatos/914117/5\\_1660251759170.pdf](https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2022/BR/DF/546/candidatos/914117/5_1660251759170.pdf).

O financiamento das ações, projetos e programas com os respectivos indicadores e metas deverá ser incluído anualmente no orçamento do Plano Distrital, estar inserido na Programação Anual de Saúde e previsto no Projeto de Lei Orçamentária anual - PLOA.

A Diretoria de Planejamento e Orçamento - SES/SUPLANS/COPLAN/DIPLAN realizará em cada exercício reuniões com as áreas técnicas com vistas a orientar os processos de planejamento em saúde e orçamentário, em consonância com as políticas de saúde nacionais e do Distrito Federal.

Após a pactuação dos instrumentos de planejamento, as informações, os resultados e o monitoramento das ações estratégicas serão consolidados em um sistema institucional denominado SESPlan, de modo a subsidiar a tomada de decisão para a gestão do SUS no Distrito Federal.

Dentre as informações que deverão estar contidas neste tipo de projeto

podemos citar:

- Tipo de Despesa;
- Área Programática;
- Programa de Trabalho;
- Descrição do Programa de Trabalho;
- Fonte;
- Descritivo Completo do item/Despesa;
- Código SES;
- Nº do Contrato;
- Empresa;
- Vigência;
- Renovável;
- Previsão de Reajuste;
- Quant. Anual;
- Valor Unitário;
- Memória de Cálculo;
- Despesa Estimada;
- Justificativa;
- Priorização (Alta, Média ou Baixa)

## CAPÍTULO 7

### **MINUTA DE CALENDÁRIO - AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE E PREVENÇÃO DE DOENÇAS E AGRAVOS**

A minuta de calendário de ações de promoção à saúde, prevenção de doenças e agravos, bem como de qualidade de vida no trabalho dispostas abaixo visam nortear as ações a serem desenvolvidas pelos integrantes dos **Comitês Regionais de Qualidade de Vida**.

A execução das ações deste calendário deverá ser adaptada à realidade local que poderá variar de acordo com a força de trabalho e demais recursos disponíveis.

A materialização das ações deste programa deverá ocorrer por meio da união de forças entre os servidores e membros dos comitês regionais de qualidade de vida legalmente constituídos.

O engajamento dos gestores máximos de cada regional também será determinante para que as ações previstas resultem na redução do absenteísmo, no aumento da produtividade, na melhoria na qualidade de vida dos servidores e reflitam positivamente na assistência à saúde da população do Distrito Federal.

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Jan	2	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Jan	3	Ter	Reunião bimestral interna do Núcleo	Anexar ao SEI as informações sobre as ações de promoção e prevenção à saúde dos últimos 3 meses
Jan	4	Qua	Lavagem das caixas de água potável	Solicitação formal aos superiores hierárquicos para cumprimento do dimensionamento legal da força de trabalho dos NSHMTs
Jan	5	Qui	Execução das ações de Saúde Mental	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jan	6	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	9	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	10	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Jan	11	Qua	Capacitação GSHMT	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	12	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jan	13	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	16	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	17	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Análise dos relatórios trimestrais emitidos pelas Comissões de Segurança do Trabalho
Jan	18	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	19	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jan	20	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Jan	23	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Jan	24	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Jan	25	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção

Jan	26	Qui	Organização das ações de Prevenção e combate ao alcoolismo, uso de drogas ilícitas e Carnaval Seguro	Organização das ações de Prevenção e combate ao alcoolismo, uso de drogas ilícitas e Carnaval Seguro
Jan	27	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	30	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jan	31	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Fev	1	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Fev	2	Qui	Promoção de capacitações e treinamentos in loco	Execução das ações de Prevenção e combate ao alcoolismo, uso de drogas ilícitas e Carnaval Seguro
Fev	3	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	6	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	7	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Fev	8	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	9	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Fev	10	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	13	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	14	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	15	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	16	Qui	Promoção de capacitações e treinamentos in loco	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Fev	17	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

Fev	20	Seg	Carnaval	
Fev	21	Ter	Carnaval	
Fev	22	Qua	Carnaval	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Fev	23	Qui	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Fev	24	Sex	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Fev	27	Seg	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Fev	28	Ter	Organização das ações de combate ao sobrepeso, obesidade, sedentarismo, dislipidemia, promoção de alimentação saudável e ações sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer colorretal	Organização das ações de combate ao sobrepeso, obesidade, sedentarismo, dislipidemia, promoção de alimentação saudável e ações sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer colorretal

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Mar	1	Qua	Reunião bimestral interna do Núcleo	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Mar	2	Qui	Execução das ações de combate ao sobrepeso, obesidade, sedentarismo, dislipidemia, promoção de alimentação saudável e ações sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer colorretal	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Mar	3	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Capacitação GSHMT
Mar	6	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	7	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção

Mar	8	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	9	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Mar	10	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	13	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	14	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	15	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	16	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Mar	17	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Mar	20	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Mar	21	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Mar	22	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Mar	23	Qui	Organização das ações de prevenção de acidentes de trabalho	Organização das ações de prevenção de acidentes de trabalho
Mar	24	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	27	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	28	Ter	Organização das ações de prevenção de acidentes de trabalho	Organização das ações de prevenção de acidentes de trabalho
Mar	29	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mar	30	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Mar	31	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Abr	3	Seg	Avaliações de restrição/ remoção	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Abr	4	Ter	Análise dos relatórios trimestrais emitidos pelas Comissões de Segurança do Trabalho	Anexar ao SEI as informações sobre as ações de promoção e prevenção à saúde dos últimos 3 meses
Abr	5	Qua	Execução das ações de prevenção de acidentes de trabalho	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Abr	6	Qui	Disponibilização centralizada de caixa para doação de agasalhos a serem distribuídos antes do início do inverno	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	7	Sex	Sexta-Feira Santa	
Abr	10	Seg	Avaliações de restrição/ remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	11	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Abr	12	Qua	Início da campanha de atualização do cartão vacinal	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	13	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Abr	14	Sex	Avaliações de restrição/ remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	17	Seg	Avaliações de restrição/ remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	18	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	19	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Abr	20	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Abr	21	Sex	Tiradentes	
Abr	24	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.

Abr	25	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Abr	26	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Abr	27	Qui	Organização das ações de prevenção e combate ao tabagismo, Hipertensão arterial, doenças cardiovasculares e sensibilização sobre a Prevenção de Acidentes de Trânsito	Organização das ações de prevenção e combate ao tabagismo, Hipertensão arterial, doenças cardiovasculares e sensibilização sobre a Prevenção de Acidentes de Trânsito
Abr	28	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Mai	1	Seg	Dia do Trabalho	
Mai	2	Ter	Reunião bimestral interna do Núcleo	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Mai	3	Qua	Execução das ações de prevenção e combate ao tabagismo, Hipertensão arterial, doenças cardiovasculares e sensibilização sobre a Prevenção de Acidentes de Trânsito	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	4	Qui	Capacitação GSHMT	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Mai	5	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	8	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	9	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Mai	10	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	11	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Mai	12	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	15	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	16	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	17	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	18	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco

Mai	19	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	22	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	23	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	24	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Mai	25	Qui	Organização das ações de sensibilização sobre a Importância da Doação de Sangue	Organização das ações de sensibilização sobre a Importância da Doação de Sangue
Mai	26	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Mai	29	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Mai	30	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Mai	31	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Jun	1	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Jun	2	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	5	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Capacitação GSHMT
Jun	6	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	7	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	8	Qui	Corpus Christi	
Jun	9	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	12	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	13	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Jun	14	Qua	Execução das ações de sensibilização sobre a Importância da Doação de Sangue	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	15	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jun	16	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	19	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	20	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	21	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jun	22	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco

Jun	23	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Jun	26	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Jun	27	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Jun	28	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Jun	29	Qui	Organização de ações de prevenção da contaminação relacionadas às Hepatites Virais	Organização de ações de prevenção da contaminação relacionadas às Hepatites Virais
Jun	30	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Jul	3	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Jul	4	Ter	Reunião bimestral interna do Núcleo	Anexar ao SEI as informações sobre as ações de promoção e prevenção à saúde dos últimos 3 meses
Jul	5	Qua	Execução de ações de prevenção da contaminação relacionadas às Hepatites Virais	Análise dos relatórios trimestrais emitidos pelas Comissões de Segurança do Trabalho
Jul	6	Qui	Lavagem das caixas de água potável	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jul	7	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Solicitação formal aos superiores hierárquicos para cumprimento do dimensionamento legal da força de trabalho dos NSHMTS
Jul	10	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jul	11	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Jul	12	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jul	13	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jul	14	Sex	Avaliações de restrição/remoção	SIPAT
Jul	17	Seg	Avaliações de restrição/remoção	SIPAT
Jul	18	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	SIPAT
Jul	19	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	SIPAT
Jul	20	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Jul	21	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Jul	24	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Jul	25	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.

Jul	26	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Jul	27	Qui	Organização de ações relacionadas a sensibilização quanto a importância do Aleitamento Materno	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jul	28	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Jul	31	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Ago	1	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Ago	2	Qua	Execução de ações relacionadas a sensibilização quanto a importância do Aleitamento Materno	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	3	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Ago	4	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	7	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	8	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Ago	9	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	10	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Ago	11	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	14	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	15	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	16	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	17	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Ago	18	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Ago	21	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Ago	22	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Ago	23	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Ago	24	Qui	Organização de ações de Prevenção ao Suicídio	Organização de ações de Prevenção ao Suicídio
Ago	25	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	28	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

Ago	29	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	30	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Ago	31	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Set	1	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Set	4	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Reunião bimestral interna do Núcleo
Set	5	Ter	Execução de ações de Prevenção ao Suicídio	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	6	Qua	Disponibilização centralizada de caixa de doação de brinquedos para doação em 11 de outubro	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	7	Qui	Dia da Independência do Brasil	
Set	8	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	11	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	12	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Set	13	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	14	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Set	15	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	18	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	19	Ter	Amostra anual de experiências exitosas	Amostra anual de experiências exitosas
Set	20	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Set	21	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Set	22	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Set	25	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Set	26	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Set	27	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção

Set	28	Qui	Organização das ações de Prevenção e Combate ao Câncer de Mama, colo uterino e das ações de valorização dos servidores	Organização das ações de Prevenção e Combate ao Câncer de Mama, colo uterino e das ações de valorização dos servidores
Set	29	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Out	2	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Out	3	Ter	Capacitação GSHMT	Anexar ao SEI as informações sobre as ações de promoção e prevenção à saúde dos últimos 3 meses
Out	4	Qua	Execução das ações de Prevenção e Combate ao Câncer de Mama, colo uterino e das ações de valorização dos servidores	Análise dos relatórios trimestrais emitidos pelas Comissões de Segurança do Trabalho
Out	5	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Out	6	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	9	Seg	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Out	10	Ter	Combate anual aos vetores de doenças	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	11	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	12	Qui	Nossa Senhora Aparecida	
Out	13	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	16	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	17	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	18	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	19	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Out	20	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Out	23	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Out	24	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Out	25	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Out	26	Qui	Solenidade dia do Servidor/ apresentação das experiências exitosas premiadas	Realização dos exames ocupacionais periódicos

Out	27	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização de avaliação de desempenho dos servidores do Núcleo
Out	30	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Out	31	Ter	Organização das ações de prevenção ao Câncer de Próstata e Diabetes	Organização das ações de prevenção ao Câncer de Próstata e Diabetes

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Nov	1	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Nov	2	Qui	Finados	
Nov	3	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	6	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	7	Ter	Execução das ações de prevenção ao Câncer de Próstata e Diabetes	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	8	Qua	Reunião bimestral interna do Núcleo	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	9	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Nov	10	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	13	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	14	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Nov	15	Qua	Proclamação da República	
Nov	16	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Nov	17	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	20	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	21	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Nov	22	Qua	Organização das ações de prevenção ao Câncer de Pele e Ornamentação natalina	Organização das ações de prevenção ao Câncer de Pele e Ornamentação natalina
Nov	23	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Nov	24	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Nov	27	Seg	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Organização da convocação dos exames periódicos do mês seguinte.
Nov	28	Ter	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.	Convocação dos exames periódicos do mês seguinte.

Nov	29	Qua	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Nov	30	Qui	Dia do Evangélico	

MÊS	DIA	SEM	MANHÃ	TARDE
Dez	1	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Preenchimento das estatísticas do mês anterior
Dez	4	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Disponibilização centralizada de caixa para doação de alimentos a serem distribuídos antes do natal
Dez	5	Ter	Execução das ações de prevenção ao Câncer de Pele e Ornamentação natalina	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	6	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	7	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Dez	8	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	11	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	12	Ter	Inspeção nos ambientes de trabalho	Elaboração do relatório de inspeção
Dez	13	Qua	Atualização dos Programas de Qualidade de Vida Regionais	Reunião mensal do Comitê Regional de Qualidade de Vida
Dez	14	Qui	Elaboração do Planejamento estratégico para o ano seguinte	Promoção de capacitações e treinamentos in loco
Dez	15	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	18	Seg	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	19	Ter	Organização das ações de Saúde Mental	Organização das ações de Saúde Mental
Dez	20	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	21	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	22	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	25	Seg	Natal	
Dez	26	Ter	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	27	Qua	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	28	Qui	Realização dos exames ocupacionais periódicos	Realização dos exames ocupacionais periódicos
Dez	29	Sex	Avaliações de restrição/remoção	Realização dos exames ocupacionais periódicos

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 15052:2021**: Máscara de uso odonto-médico-hospitalar — Requisitos e métodos de ensaio. Rio de Janeiro: ABNT, 2021.

BARBOSA, M. L.; MENEZES, T. N.; SANTOS, S. R. et al. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema de saúde prisional. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 4, n. 23, p. 1293-1302, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n. 3.214**, de 08 de junho de 1978. [Aprova] as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União: parte 1: seção 1, Brasília, DF, n. 127, 8 jun. 1978. Suplemento. Disponível em: <https://diario.oficial.gov.br/sup127/>. Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASIL. Departamento Nacional de Trânsito. **Lei n. 9.503**, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Diário Oficial da União, seção 1, de 24 de setembro de 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9503Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9503Compilado.htm). Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Decreto n. 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Diário Oficial da União, seção 1, de 08 de novembro de 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm). Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução n. 63, de 25 de novembro de 2011. Dispõe sobre os Requisitos de Boas Práticas de Funcionamento para os Serviços de Saúde. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2011/rdc0063\\_25\\_11\\_2011.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2011/rdc0063_25_11_2011.html). Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **As cartas da promoção da saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. **Práticas Integrativas e Complementares**. Disponível em: <https://aps.saude.gov.br/ape/pics>. Acesso em 21 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais. **Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para Profilaxia Pós-Exposição (PEP) de Risco à Infecção pelo HIV, IST e Hepatites Virais**. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/aids/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/2021/protocolo-clinico-e-diretrizes-terapeuticas-para-profilaxia-pos-exposicao-peg-de-risco-a-infeccao-pelo-hiv-ist-e-hepatites-virais/view>. Acesso em 02 de novembro de 2022.

BRASÍLIA-DF. **Lei Complementar n. 840**, de 23 de dezembro de 2011. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. Diário Oficial do Distrito Federal n. 246, de 26 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Diario/f59de8af-961c-319e-99d3-2640f01e74d3/43625234.pdf>. Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASÍLIA-DF. **Portaria n. 55**, de 21 de maio de 2012. Institui o Manual de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público do Distrito Federal e a Cartilha de Orientações a Gestores de Dependentes Químicos, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal. Diário Oficial do Distrito Federal n. 99, de 22 de maio de 2012. Disponível em: <https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/62415/Manual+de+Sa%C3%BAde+e+Seguran%C3%A7a+d+o+Trabalho.pdf>.

BRASÍLIA-DF. **Decreto n. 34.023**, de 10 de dezembro de 2012. Regulamenta os Procedimentos Médico-Periciais e de Saúde Ocupacional da Secretaria de Estado de Administração Pública, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e dá outras providências. Diário Oficial do Distrito Federal n. 249, de 11 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Diario/a0f0eb3e-e0d1-3f22-86b4->

[c478d5e8d18f/3935573b.pdf](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/34fa4e7e2b1a43299430ce4567f6efd4/Decreto_36561_19_06_2015.html). Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASÍLIA-DF. **Decreto n. 36.561**, de 19 de junho de 2015. Institui a Política Integrada de Atenção à Saúde do Servidor Público do Distrito Federal, e dá outras providências. Diário Oficial do Distrito Federal n. 118, de 22 de junho de 2015. Disponível em: [http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/34fa4e7e2b1a43299430ce4567f6efd4/Decreto\\_36561\\_19\\_06\\_2015.html](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/34fa4e7e2b1a43299430ce4567f6efd4/Decreto_36561_19_06_2015.html). Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASÍLIA-DF. **Portaria n. 75**, de 13 de fevereiro de 2017. Dispõe sobre a Norma para remoção dos servidores da Carreira da Secretaria de Estado da Saúde e dá outras providências. Diário Oficial do Distrito Federal n. 32, de 14 de fevereiro de 2017. Disponível em: [http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/93ae743d75f64743a934f3c29a65eb37/ses\\_prt\\_75\\_2017.html](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/93ae743d75f64743a934f3c29a65eb37/ses_prt_75_2017.html). Acesso em 05 de setembro de 2022.

BRASÍLIA-DF. **Decreto n. 39.546**, de 19 de dezembro de 2018. Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal. Diário Oficial do Distrito Federal n. 241, de 20 de dezembro de 2018. Disponível em: [http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/c7d8594440ea48969cee564fafa77865/Decreto\\_39546\\_19\\_12\\_2018.html](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/c7d8594440ea48969cee564fafa77865/Decreto_39546_19_12_2018.html). Acesso em 05 de setembro de 2022.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). **Resolução n. 1931**, de 17 de setembro de 2009. Aprova o Código de Ética Médica. Diário Oficial da União, seção 1, de 24 de setembro de 2009.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). **Resolução n. 2.183**, de 21 de setembro de 2018. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Diário Oficial da União, seção 1, de 21 de setembro de 2018.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicol USP**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296-306, mai.-ago., 2015.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, n. 11, p. 28-35, 2015.

FERREIRA, M. C.; BRUSIQUESE, R. G. Novas condições de trabalho e velhos modos de gestão: a qualidade de vida no trabalho em questão. **Rev Bras Gest Desenvol Reg**, Taubaté, v. 10, n. 3 (especial), p. 247-267, set., 2014.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 3ª ed., 2016.

JÚNIOR, D.; ROBERTO, L. R. P. **Vigilância em saúde do trabalhador**: para profissionais do sistema único de saúde. Brasília: Ed. do Autor, 1ª ed., 2021.

MAGRI, S. et. al. Programa de educação em saúde melhora indicadores de autocuidado em diabetes e hipertensão. **Rev Eletron Comun Inf Inov Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p.386-400, abr.-jun., 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Estratégia Global em Alimentação Saudável, Atividade Física e Saúde**. Genebra: OMS, 2004. Disponível em: [http://www.prosaude.org/publica/coes/diversos/Estrategia\\_Global\\_portugues.pdf](http://www.prosaude.org/publica/coes/diversos/Estrategia_Global_portugues.pdf).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde. Genebra: OMS, 2015. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wpcontent/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>

RODRIGUES, R. M. S. N. Abordagem da educação alimentar e nutricional no contexto escolar através dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) transversal de saúde: um estudo de caso. **Revista Científica de Iniciación a la Investigación**, Paraguai, v. 3, n. 1, 2018.

VALERO PACHECO, I. C.; RIAÑO-CASALLAS, M. I. Contributions of occupational health and safety to the quality of working life: An analytical reflection. **Contrib Salud Segur Trab Calid Vida Labor Reflexión Analítica**, Colombia, v. 15, n. 2, p. 85-94, 2017.