

CADERNO DE SUGESTÕES

GRUPO DE TRABALHO

CUIDAR DO SERVIDOR É CUIDAR DA SOCIEDADE

CADERNO DE AÇÕES RESULTANTE DA AUDIÊNCIA
PÚBLICA PARA DISCUTIR A SAÚDE MENTAL DOS
SERVIDORES DO DF.



CADERNO DE SUGESTÕES

GRUPO DE TRABALHO

CUIDAR DO SERVIDOR É CUIDAR DA SOCIEDADE

Deputada Distrital Júlia Lucy (NOVO)

Equipe Técnica Júlia Lucy (NOVO)

Raissa Guerreiro Bonfim

Nayana Cambraia Viana Oliveira

José Luiz Dias da Rocha Júnior

Heloisa Rodrigues Itacaramby Bessa

Índio Artiaga do Brasil Rabelo

Membros do Grupo de Trabalho de acordo com a Portaria nº01 de 2019-GDJL-GAB.23

Ana Paula Delgado de Lima - Subsecretária de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE) da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

Dr. Mário César Ferreira – Professor do Departamento de Psicologia da UnB

Kelly Cristina Ribeiro Bueno – Subsecretária de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Educação

Tiago Neiva - Médico da Família e Comunidade, Secretaria de Estado da Saúde do Distrito Federal

Carlos Guilherme da Silva Figueiredo – Médico Psiquiatra, Sindicato dos Médicos (SINDMED) do Distrito Federal e servidor da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

Ricardo Theotonio Nunes de Andrade – Médico do Trabalho, Subsecretaria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal

Meg Gomes Martins – Psicóloga, Coordenadora do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Conselho Nacional de Justiça

Adriana Franco de Carvalho Curado Jaime – Psicóloga, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal

Vanuza Salles – Psicóloga, servidora da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal

Roberto Vinuales de Moraes II – Psicólogo, chefe do Núcleo de Psicologia da Policlínica da Polícia Civil do Distrito Federal

Getúlio Bernardo Morato Filho – Médico Pediatra do Hospital Materno Infantil de Brasília

Colaboradores Convidados

Miriam Beneton Valim- Gerente de Qualidade de Vida no Trabalho, da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Estado de Economia

Márcia de Azevedo Duarte - Gestor de Políticas Públicas e Gestão Governamental - PPGG na Subsecretaria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Economia

Gésia Margarida Neiva Rabelo – Diretora de Epidemiologia em Saúde do Servidor, SUBSAUDE – Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

Daiane Carle de Souza Santos – Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor, SUBSAUDE – Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

Samanta Cristiane da Costa Oliveira Sato – Psicóloga, SUBSAUDE – Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

Leandra Jesuíno Rodrigues Amaral – Núcleo de Educação Permanente em Saúde do Hospital Regional do Gama

Rodrigo Mendes Rocha – Assistente Social, Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social do Distrito Federal

Douglas Ferreira do Amaral – Auxiliar de Enfermagem, Assessor Especial do Gabinete da SUBSAUDE – Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

Capa

Vinicius Manoel Pereira da Silva Thompson

Diagramação Final

Mikael de Sousa Barbosa

Introdução

Esse Caderno de Ações é resultado de reuniões e esforço intenso do Grupo de Trabalho que surgiu após a Audiência Pública para discutir Saúde Mental dos Servidores do Distrito Federal, no dia 09 de agosto de 2019, na Câmara Legislativa do Distrito Federal, de iniciativa da Deputada Júlia Lucy (NOVO). O Grupo de Trabalho foi intitulado “Cuidar do Servidor é Cuidar da Sociedade” e que foi oficializado por meio de portaria interna na referida Casa de Leis.

As reuniões do Grupo de Trabalho tiveram como objetivos principais realizar diagnóstico de absenteísmo entre servidores, investigar circunstâncias ensejadoras para as doenças mentais e comportamentais que mais acometem os servidores públicos no Distrito Federal, bem como sugerir ações para solucionar os principais problemas observados e aumentar a qualidade de vida no trabalho.

O Grupo de Trabalho foi dividido em três eixos temáticos: 1) Levantamento e Análise de Dados; 2) Iniciativas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); e 3) Desenvolvimento de Pessoas, seguindo as fases de diagnóstico (levantamento de dados, problemas encontrados, mapeamento de boas-práticas), proposição de soluções para os problemas identificados e conclusões e elaboração de documento final.

Contou com a participação de servidores de diversos órgãos da Administração Pública do Distrito Federal e especialistas das áreas de Medicina do Trabalho, Psiquiatria, Psicologia, Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida no Trabalho e Políticas Públicas.

Ocorreram reuniões nas seguintes datas: 16/09/2019; 04/10/2019; 23/10/2019 e 31/10/2019. Tendo o Grupo trabalhado do dia 16/09 ao dia 14/11/2019.

Justificativa

No início do ano de 2019, o Gabinete da Deputada Júlia Lucy recebeu demandas sobre saúde dos servidores públicos do Distrito Federal (DF), sendo que, igualmente, foram apresentadas diversas notícias sobre servidores doentes e alto índice de afastamentos desses para tratamento de saúde. Diante de tudo que foi apresentado, o Gabinete buscou discutir o assunto com a sociedade por meio de audiência pública e entender o problema do alto índice de absenteísmo entre os servidores.

Ressalta-se que esses afastamentos prejudicam a todos, sociedade, servidores e o Estado, uma vez que os usuários de serviços públicos não conseguem obter qualidade nos serviços prestados, os servidores perdem em produtividade e bem-estar, e o Estado tem prejuízo com o custo do absenteísmo.

Observam-se ainda desequilíbrios econômico e social com o adoecimento e afastamento de servidores, haja vista que a mão de obra dos servidores representa recurso público despendido que deveria retornar sob forma de serviço prestado a sociedade. Quanto ao desequilíbrio social, quando o servidor é afastado, toda sua rede relações pessoais é comprometida, bem como outras instituições passarão a ser demandadas.¹ O Estado também tem o custo com o tratamento do servidor adoecido.

Atualmente, a promoção de saúde do trabalhador é prevista na Lei Distrital nº 6.393, de 3 de outubro de 2019², que institui a Política Distrital de Segurança e Saúde no Trabalho e no Decreto nº 39.587, de 28 de dezembro de

¹ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Caderno de Ações – 2019/2022**. Secretaria de Estado de Educação. Brasília-DF, 2018.

² GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.393/2019**. Disponível em: < <http://sintse.tse.jus.br/documentos/2019/Out/9/para-conhecimento-institucional/lei-no-6-392-de-3-de-outubro-de-2019-altera-a-lei-no-4-949-de-15-de-outubro-de-2012-que-estabelece-n>>. Acesso em: 30/10/2019.

2018³, que dispões sobre diretrizes para promoção de política e programas de qualidade de vida no trabalho para servidores públicos do DF.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser entendida como conjunto de fatores geradores de bem-estar no trabalho. Bem-estar no trabalho compreende vivenciar sentimentos positivos, ou em outras palavras ser feliz no trabalho. É também a área de conhecimento que visa investigar características do contexto do trabalho que podem ser fontes geradoras de mal-estar e bem-estar, além de promover ações de prevenção do adoecimento ocupacional e de disseminar práticas de bem-estar no trabalho, associadas a uma concepção de produtividade saudável. ⁴

A Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho tem sido trabalhada junto com a Gestão Estratégica de Pessoas e fazem parte dos novos modelos de administração, seja no âmbito privado quanto o público.

Por fim, tendo em vista que os transtornos mentais representam um dos principais fatores de riscos para o suicídio e buscando evitar que servidores cheguem a esse nível de auto violência, ressaltamos a importância de realizar ações de prevenção ao suicídio e promoção de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

³ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 39.587, de 28 de dezembro de 2018.** Disponível em < http://www.sinj.df.gov.br/SINJ/Norma/fa244dbbf56c4734a4e8b9142914f9a2/Decreto_39587_28_12_2018.html>. Acesso em: 30/10/2019.

⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Portal da Assessoria de Gestão Estratégica. Paraíba, 2019. Disponível em: < <https://www.trt13.jus.br/age/projetos/qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em 30/10/2019.

Diagnóstico

Em 2018, segundo dados da Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor da Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE), a qual integrava a então Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal (SEPLAG), 8.571 servidores públicos do Distrito Federal estiveram afastados por transtornos mentais e comportamentais.

Tendo em vista que a média de servidores ativos de 2018 foi de 84.020 servidores, isso correspondeu a quase 10% dos servidores ativos diagnosticados somente por essas doenças. A principal causa dos afastamentos em 2018 foram os transtornos mentais e comportamentais, os quais ensejaram 17.102 licenças concedidas, totalizando mais de **547 mil dias de afastamentos**.⁵

No comparativo entre os primeiros quadrimestres dos anos de 2018 e 2019, de acordo com os dados da SUBSAUDE, 14.836 servidores estiveram afastados em 2018, e 15.854 servidores afastados em 2019. Além disso, no primeiro quadrimestre de 2018 foram concedidas 19.809 licenças, que totalizaram 385.328 dias de afastamentos. Enquanto que no primeiro quadrimestre de 2019 foram concedidas 25.176 licenças que totalizaram 431.249 dias de afastamentos. Portanto, uma alta de 27% no quantitativo de licenças concedidas e de cerca de 12% no quantitativo de dias de afastamento.⁶

⁵ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Perfil do Absenteísmo-Doença dos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal**. Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE). Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor. Brasília-DF, junho 2018.

⁶ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Boletim Epidemiológico: Absenteísmo-Doença nos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal, Análise comparativa entre o 1º quadrimestre de 2018 e 2019**. Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE). Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor Brasília-DF, agosto 2019.

Tabela 1 - Comparativo 1º Quadrimestres Afastamentos

	2018	2019	Comparativo 2019/2018
Servidores afastados	14.836	15.836	7%
Licenças	19.809	25.176	27%
Dias de afastamento	385.328	431.249	12%

Fonte: elaboração própria dados da SUBSAUDE/SAGA/SEFP 2018

As Secretarias de Estado mais afetadas foram Educação e Saúde, justamente por serem as maiores e conterem mais servidores como foi observado durante as discussões do Grupo de Trabalho e no Perfil do Absenteísmo-Doença dos Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal de 2018.

Em 2018, 3.872 servidores da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEE-DF), de uma média de 36.308 servidores ativos dessa pasta no período, estiveram afastados por Transtornos Mentais e Comportamentais, o que corresponde aproximadamente 10% dos servidores ativos afastados.

Situação semelhante é vista na Secretaria de Estado de Saúde Distrito Federal (SES-DF) em 2018, na qual 3.821 servidores de uma média de 33.176 servidores ativos estiverem afastados pelos mesmos transtornos da mente, correspondendo a aproximadamente 11% dos servidores ativos afastados.

Ademais, analisando as licenças concedidas por faixa de dias de afastamento, conclui-se que a maioria, cerca de 10.379 licenças de um total de 17.102 licenças (60%), foram concedidas com 30 dias ou mais de afastamento.⁷

Na avaliação do comparativo entre os primeiros quadrimestres de 2018 e 2019 sobre custo do absenteísmo-doença, verifica-se uma redução de R\$

⁷ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Relatório Transtornos Mentais e Comportamentais em Servidores Estatutários do Governo do Distrito Federal**. Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE). Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor. Brasília-DF, junho 2018.

1.217.565,10 no custo do absenteísmo na SEE-DF (R\$ 60.891.377,14 em 2018 e R\$59.673.812,04 em 2019), já na SES-DF, observa-se uma economia de R\$ 3.137.736,62 (R\$ 74.152.270,69 em 2018 e R\$ 71.014.534,07 em 2019).⁸

Tabela 2 - Custo do Absenteísmo

	2018	2019	Comparativo 2019/2018 de Economia
SEE-DF	R\$ 60.891.377,14	R\$59.673.812,04	R\$1.217.565,10 ↓
SES-DF	R\$74.152.270,69	R\$ 71.014.534,07	R\$ 3.137.736,62 ↓
DEMAIS SECRETARIAS	R\$ 23.862.742,66	R\$ 26.452.615,46	R\$ - 2.589872,80 ↑
TOTAL	R\$ 158.906.390,49	R\$ 157.140.961,57	R\$ 1.765.428,92 ↓

Fonte: elaboração própria dados da SUBSAUDE/SAGA/SEFP 2018.

Destaca-se o trabalho e investimento que a SEE-DF vem realizando com o intuito de promover valorização, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Em que pese o reduzido período de avaliação desse esforço, já é possível notar uma redução significativa nos afastamentos por transtornos mentais e no custo do absenteísmo.

A referida Secretaria realizou, em parceria com Centro Universitário de Brasília – UniCeub, pesquisa intitulada “Saúde no Trabalho: a perspectiva do Servidor da SEEDF sobre Absenteísmo, Presenteísmo, Síndrome de *Burnout*, Liderança Ética e Estratégias de Enfrentamento”, em que foram verificados diferentes fatores para o adoecimento dos servidores, sendo os principais: atuação do gestor, tarefas (variedade, complexidade e dependência de outras pessoas para realizar o trabalho) e características do próprio indivíduo. A partir dessa pesquisa, a Secretaria desenvolveu Caderno de Ações – 2019/2022 que prevê ações de prevenção ao adoecimento e promoção à saúde dos servidores.⁹

⁸ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Boletim Epidemiológico: Absenteísmo-Doença nos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal, Análise comparativa entre o 1º quadrimestre de 2018 e 2019.** Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE). Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor. Brasília-DF, agosto 2019

⁹ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Caderno de Ações – 2019/2022.** Secretaria de Estado de Educação. Brasília-DF, 2018.

Atualmente, ainda não foi realizada pesquisa geral para identificar causas de mal-estar e bem-estar em todas as secretarias. O diagnóstico, realizado a partir de questionário e de investigações de causas de mal-estar e bem-estar no trabalho, é fundamental para que os órgãos da Administração Direta e Indireta do Distrito Federal possam desenvolver programas e projetos de qualidade de vida no trabalho que se adequem aos problemas encontrados em cada entidade, observando suas peculiaridades e realidades.

A Secretaria de Economia (SEEC) tem buscado aumentar os investimentos no que tange à atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho, como demonstram as ações previstas no Plano Estratégico 2019-2060, no Plano Plurianual 2020-2023 (PL 646/2019) e no Projeto de Lei de Orçamentária Anual 2020 (PL 645/2019).

A saber, entre as metas dispostas no PPA 2020-2023, é prevista: “M502 – Diagnosticar as causas de bem ou mal-estar no ambiente de trabalho (SEEC)”, entre as ações destacam-se a “AN10706 – Implementação de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (SEEC)” e a “2619-Atenção à Saúde e Qualidade de Vida”. A SEEC, através da sua Subsecretaria de Gestão de Pessoas, pretende realizar até 2023 o diagnóstico de fatores de mal-estar e bem-estar no trabalho em pelo menos 15 órgãos do Distrito Federal. O diagnóstico é previsto ainda no art. 2º, inciso XII do Decreto nº 39.587/2018.

Vários órgãos federais já realizaram diagnóstico e desenvolveram política e programas de QVT. Entretanto, no âmbito do Governo do Distrito Federal, políticas de promoção da QVT ainda se revelam incipientes. Citam-se os exemplos do Ministério Público Federal (MPF)¹⁰, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT),¹¹ e Conselho Nacional de Justiça (CNJ)¹².

¹⁰ MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Portaria nº 875, de 12 de setembro de 2017**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/118350/PT_PGR_MPF_2017_875.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 30/10/2019

¹¹ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PRÓ VIDA**. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-acoas/viver-direito/sustentabilidade/responsabilidade-social/acoas-internas/programa-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-2013-pro-vida>>. Acesso em: 30/10/2019

¹² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho**. 1ª Edição, 2018. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp->

No diagnóstico é possível identificar problemas que afetam a saúde do trabalhador desde problemas relacionados ao espaço físico em que o servidor trabalha, como cadeiras inadequadas, a empecilhos como assédio moral, discriminação de diversas formas, desvalorização do trabalho, entre outras situações causadoras de mal-estar.

Contudo, realizar o diagnóstico é apenas o começo, sendo necessárias ações, após a identificação das causas de mal e bem-estar em cada órgão, que busquem mitigar as primeiras e difundir/elevar as segundas.

Os principais transtornos mentais e comportamentais observados entre os servidores diagnosticados em 2018 foram:

- 1º Outros transtornos ansiosos;
- 2º Episódios depressivos;
- 3º Transtorno depressivo recorrente;
- 4º Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação; e
- 5º Transtorno afetivo bipolar.¹³

Tabela 3 – Principais Transtornos Mentais e Comportamentais

Descrição da CID 10	Percentual de Licenças	Percentual de Dias de Afastamento
Outros transtornos ansiosos (F41)	32,60%	28,81%
Episódios depressivos (F32)	25,86%	27,10%
Transtorno depressivo recorrente (F33)	17,10%	19,98%
Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação (F43)	15,52%	13,81%
Transtorno afetivo bipolar (F31)	4,50%	5,07%

Fonte: elaboração própria dados da SUBSAUDE/SAGA/SEFP 2018.

content/uploads/2019/09/b7d1c144112dfd28611ef7862c722931_6ba776b5bc09ed46b1d5f6fd97a7095c.pdf. Acesso em: 30/10/2019.

¹³ GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Relatório Transtornos Mentais e Comportamentais em Servidores Estatutários do Governo do Distrito Federal**. Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAUDE). Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor. Brasília-DF, junho 2018.

Por fim, no que tange a suicídio de servidores, destacamos que atualmente não é possível realizar mapeamento de dados sobre suicídio entre servidores no Distrito Federal, uma vez que o Sistema de Informação de Mortalidade (SIM) e o Sistema de Informações de Agravos de Notificação (SINAN) não possuem campo eletrônico para registrar local e causa do óbito.

Sobre esse assunto, vale mencionar que a deputada Júlia Lucy, por meio da Indicação nº 2.331 de 2019, sugeriu ao Poder Executivo que esses dados passassem a ser mapeados, haja vista suicídio ser um grave problema de saúde pública. Apenas em 2018, foram registrados 7 casos de suicídio de policiais militares e um caso de policial civil. Além de casos apenas noticiados ou de conhecimento popular, mas sem dados oficiais confirmados. Dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública relatam que em 2018, houve mais policiais vítimas de suicídio do que assassinados no horário de trabalho.¹⁴

Ressaltamos, que esse Grupo de Trabalho levantou que o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, a Polícia Militar do Distrito Federal e a Polícia Civil do Distrito Federal estariam desenvolvendo políticas próprias para tratar do problema de absenteísmo no trabalho e de saúde mental de seus servidores. Não tendo a SUBSAUDE-SEEC a responsabilidade pela perícia médica, concessão de licenças médicas e tratamento desses servidores ou pelo menos o repasse de tais informações, não seria assim possível, o controle desses dados como realizado com os outros órgãos da Administração Pública do Distrito Federal.

¹⁴ FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **13º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo-SP, 2019. Disponível em: < <http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/13-anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/> >. Acesso em: 30/10/2019

Problemas Identificados e Sugestões de Ações

Abaixo estão os problemas identificados durante a Audiência Pública e nas reuniões do Grupo de Trabalho que estão ligados ao adoecimento de servidores e principais reclamações desses, bem como as sugestões de ações propostas para solucionar ou mitigar o problema maior resultante desses que se trata do alto índice de absenteísmo e afastamentos por transtornos mentais. As sugestões de ações estão divididas de acordo com os eixos estruturantes do Grupo de Trabalho: 1) Análise de dados; 2) Iniciativas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); e 3) Desenvolvimento de Pessoas.

Eixo Estruturante 1 – Análise de Dados

Problema	Ação Proposta	Justificativa
Inexistência de mapeamento e de controle de dados relacionados a suicídio de servidores.	- Disponibilizar no Sistema de Informação de Mortalidade (SIM) e no Sistema de Informações de Agravos de Notificação (SINAN) campo eletrônico para registrar local e causa do óbito, especificando a CID 10.	- Não é possível realizar mapeamento de dados sobre suicídio entre servidores no DF, pois o SIM e o SINAN não possuem campo eletrônico para registrar local e causa do óbito. - Com a especificação da CID 10 da causa de óbito, a perícia realizada pela SUBSAUDE/SEEC – DF teria mais celeridade e facilitaria o controle de dados.
Inexistência de mapeamento e de controle de dados relacionados a assédio moral e sexual.	- No diagnóstico de causas de mal-estar e bem-estar no trabalho podem ser identificados casos de assédio. - Realizar força tarefa para que sejam verificados e analisados os Processos Administrativos Disciplinares relacionados a assédio.	- O controle de dados de assédio é importante para identificar gestores que estejam causando mal-estar no trabalho e que sejam retirados de posição de chefia.

Necessidade de realizar dimensionamento da força de trabalho do DF.	- Realizar mapeamento do quantitativo necessário de servidores por órgão, unidade e tipos de cargos. O mapeamento deve identificar também servidores que podem ser remanejados	- Os servidores que estiveram na Audiência Pública sobre Saúde Mental e entre os que participaram do Grupo de Trabalho elencaram problema de sobrecarga de trabalho por conta do baixo contingente de servidores.
Pouca definição, ou desconhecimento de competências dos órgãos e de suas unidades internas. Modelo de Gestão por Competências ainda pouco conhecido e utilizado no GDF.	- Realizar mapeamento de competência por órgãos e unidades. - Aplicar modelo de Gestão por Competências na Administração Pública Direta e Indireta no DF.	- Com competências definidas, a organização do processo de trabalho torna-se mais simples. Os servidores ganham em terem suas funções bem definidas, aumentando o sentimento de pertencimento a equipe e ao órgão com o estabelecimento de metas alinhada a missão.
Falta de unificação dos dados de saúde mental dos servidores.	- Estabelecer processos para o compartilhamento de dados de saúde mental dos órgãos. Atualmente, a SUBSAÚDE-SEEC já é responsável pela perícia e atendimento da maioria dos órgãos da Administração Pública do DF.	- Dados relacionados à saúde mental de servidores da Polícia Civil do DF, Polícia Militar do DF e Corpo de Bombeiros Militar do DF não são compartilhados com a SUBSAÚDE-SEEC, que é responsável pela perícia e atendimento dos outros órgãos da Administração Pública distrital.

Eixo Estruturante 2 – Iniciativas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Problema	Ação Proposta	Justificativa
Falta de diagnóstico de causas de bem-estar e mal-estar nos órgãos da Administração Direta e Indireta do DF.	- Realizar pesquisa de causas de bem-estar e mal-estar no trabalho em todos os órgãos do GDF. - Realizar sensibilização das chefias dos órgãos do GDF para que o tema possa ser tratado e desenvolvido após o diagnóstico com políticas e programas de QVT.	- A partir da identificação das causas de mal-estar e bem-estar no trabalho, que podem variar de acordo com a realidade de cada órgão, é possível desenvolver políticas e ações de promoção da qualidade de vida no trabalho e saúde do trabalhador.
Pouca ou nenhuma análise e avaliação das condições de trabalho.	- Realizar pesquisa de causas de bem-estar e mal-estar no trabalho em todos os órgãos do GDF. - Realizar testes de avaliação de insalubridade ambiental.	- No diagnóstico resultante da pesquisa de causas de mal-estar no trabalho é possível identificar a perspectiva dos servidores quanto a ferramentas, insumos utilizados, espaço físico adequado entre outros fatores.

<p>Servidores da ponta não conseguem participar de ações de QVT.</p>	<p>- As chefias devem organizar as equipes de forma que pelo menos um servidor por vez possa participar de ações de QVT (rodas de conversa, seminários, entre outras ações), estabelecendo obrigatoriedade de uma determinada carga horária.</p>	<p>- Na SES-DF muitos servidores da ponta reclamam que as chefias não liberam para participar de ações QVT. Há reclamações de outros órgãos mais a queixa é maior entre servidores da Saúde.</p>
<p>Baixo alcance das ações de promoção de saúde do trabalhador e de qualidade de vida no trabalho.</p>	<p>- Realizar ações de QVT com continuidade, com base nos problemas levantados na pesquisa de causas de bem-estar e mal-estar no trabalho.</p> <p>- Todos os servidores devem participar, principalmente os servidores da ponta de ações de QVT.</p> <p>- Premiar as boas-práticas de QVT nos órgãos que estejam tendo resultado na redução do absenteísmo e de índice de <i>turnover</i> por meio de Selo.</p> <p>- Estabelecer parcerias com universidades para que ações de QVT, como: práticas integrativas, avaliação e acompanhamento nutricional sejam realizadas sem ou com baixo custo.</p> <p>- Realizar integração das áreas e ações relacionadas a saúde do trabalhador: ações de QVT, ações de saúde mental no trabalho, gestão de pessoas, programa de prevenção de riscos ambientais e programa de controle médico ocupacional.</p>	<p>- Ações de QVT do tipo "massagem" no dia do servidor não contribuem para solucionar o problema de falta de qualidade de vida no trabalho, são necessárias práticas, ações que atingem as causas dos problemas, como as que atinjam as condições de trabalho e as relações socioprofissionais de trabalho.</p>
<p>Precariedade de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMIT).</p>	<p>- Remanejar servidores das áreas de Segurança do Trabalho, Medicina do Trabalho, Psicologia entre outras, e realizar concursos para os profissionais que estiverem faltando.</p> <p>-Ampliar a rede de atenção ao servidor.</p> <p>-Ampliar a rede de atendimento dos servidores. Sugere-se</p>	<p>-A principal causa de precariedade é falta de profissionais, é necessária equipe multidisciplinar. Alguns órgãos nem possuem tal serviço que é tão necessário para garantir saúde e segurança do trabalhador.</p>

	descentralização da SUBSAUDE-SEEC em polos de atenção ou por meio de parcerias com instituições como clínicas especializadas.	
Poucos profissionais da Área de QVT.	-Servidores que sejam Agentes de QVT nos órgãos do GDF devem receber incentivo financeiro (cargo em função, comissão) para desempenhar e propor ações de QVT efetivas. Os Agentes de QVT com bom desempenho podem ser premiados também, para que sintam seu trabalho reconhecido e continuem motivados. -Remanejar servidores das áreas de QVT e realizar concursos para os profissionais que estiverem faltando possam ser contratados.	- A maioria dos profissionais que desempenham papel de agentes de QVT nos seus órgãos sofrem com falta de condições para desempenhar sua função e com o sofrimento dos colegas.
Dificuldade de implementação do Decreto nº 39. 587/2018 que trata da implementação de políticas e programas de QVT.	-Rever o Decreto nº 39.587/2018 para observar pontos necessários para que seja executado de fato e se necessário apresentar novo Decreto, com base na opinião de especialistas da área.	-Alguns itens essenciais como ter uma unidade de QVT em cada órgão, formação de Comitê Gestor de QVT, ter uma sala situacional de QVT e a previsão de recursos não fazem parte do texto do Decreto atual.

Eixo Estruturante 3 – Desenvolvimento de Pessoas

Problema	Ação Proposta	Justificativa
Práticas autoritárias de gestão organizacional e de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Todos os servidores devem participar do processo de planejamento estratégico, elaboração dos processos de trabalho, que devem ser flexíveis e de acordo a realidade e rotina de cada unidade. - Incentivar as reuniões entre gerências e chefias. - Gestores devem realizar curso para gerenciamento de projeto, sendo publicado o número de horas no Diário Oficial do Distrito Federal (DODF), bem como realizar seminário interno para 	Geralmente são os gestores que mais realizam esse tipo de prática, não permitindo a participação de seus colaboradores na elaboração dos processos de trabalho e planejamento estratégico. As práticas autoritárias de gestão podem levar a casos de assédio moral.

	<p>compartilhar conhecimento adquirido com sua equipe.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar mapeamento de competências nas unidades e órgãos do GDF, e os gestores devem aplicar o modelo de Gestão por Competência. - Deixar claro os critérios de avaliação de desempenho. Incentivar reuniões entre gestores e colaboradores para definirem juntos os critérios de avaliação de desempenho. Deve seguir preferencialmente o Modelo de Avaliação 360°. 	
Assédio moral e sexual.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestores ou outros servidores em posição de chefia devem realizar treinamento em Gestão Estratégica de Pessoas, sendo publicada no DODF a carga horária realizada. - Realizar seminários internos que abordem o tema nos órgãos, que possibilite o servidor identificar quando estiver sofrendo assédio. - Se for identificado com o diagnóstico de causas de mal-estar e bem-estar no trabalho no órgão casos de assédio, deve-se desenvolver Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. - Servidores com histórico de assédio devem ser afastados de funções de chefia e gestão. 	
Falta de capacitação dos gestores.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar processo seletivo para os cargos de comissão em função de chefia, que tenha como critério competências-chaves para a posição de gestor. (Ex.: Gestão de Projetos, Gestão de Pessoas, experiências na área). - Realizar capacitação dos gestores no formato de “trilha de aprendizagem”, com tarefas pequenas como leitura de um livro sobre um tema específico como metodologia de gestão de projetos a tarefas mais complexas, como realizar um curso presencial ou a 	<ul style="list-style-type: none"> - Uma das maiores causas de mal-estar no trabalho são os gestores que não possuem competências adequadas para o cargo que ocupam. Como exemplo, podem ser ótimos técnicos, com vasta experiência no tema da unidade que chefiam, mas podem não saber como lidar com seus subordinados.

	<p>distância sobre gestão de pessoas ou QVT. Devem ser publicadas no DODF a carga horária de tarefas cumpridas e que o gestor compartilhe conhecimento adquirido com sua equipe e aplique também esse conhecimento dentro de sua unidade, através da realização de projetos ou reorganização dos fluxos e processos de trabalho.</p> <p>- Promover capacitação dos gestores em “Gestão de Situações Funcionais Específicas” e “Boas Práticas de Liderança”, dentro do modelo de “trilha de aprendizagem”.</p>	
<p>Falta de capacitação de servidores colocados a desempenhar atividades que não possuem prática ou especialização.</p>	<p>- Realizar treinamento prévio com a equipe dos servidores colocados em unidades e áreas que não possuem experiência de atuação.</p> <p>- Aos servidores recém-chegados aos órgãos, identificar competências e habilidades e solicitar ao servidor para enumerar cinco áreas que em gostaria de trabalhar.</p> <p>- No caso de servidores da saúde. Poderia ser questionado se o mesmo gostaria de atuar mais próximo de casa ou enumerar por preferência cinco unidades de saúde em que gostaria de trabalhar.</p> <p>- Realizar Programa de Integração do novo servidor.</p>	<p>- Situação apontada por servidores da saúde durante a Audiência Pública do dia 09/08/2019. O estresse causado por ter de desempenhar atividades que não possuem prática ou especialização é extremamente adoecedor.</p>
<p>Falta de preparação para a aposentadoria.</p>	<p>- Realizar seminários, rodas de conversar para preparação para a aposentadoria com os servidores prestes a se aposentar.</p> <p>- Realizar seminários com especialistas em educação financeira.</p>	<p>- Muitos servidores ficam doentes quando estão prestes ao se aposentar ou logo depois que se aposentam por não terem atividades planejadas para desenvolverem. Dívidas financeiras também são fontes de preocupação e estresse.</p>

Considerações Finais

Faz parte do ciclo das políticas públicas, na etapa de formulação, a discussão com especialistas, representantes da sociedade civil e com os cidadãos. Nesse sentido, buscamos, com a Audiência Pública e o Grupo de Trabalho, coletar subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas que tratem da saúde e bem-estar dos servidores públicos.

O presente caderno de sugestões é fruto do trabalho multissetorial que buscou de forma colaborativa trazer recomendações de ações para solucionar problemas que levam ao adoecimento e ao alto índice de absenteísmo de servidores no Distrito Federal.

As experiências pessoais e profissionais dos membros e colaboradores do Grupo de Trabalho enriqueceram e validaram as ações e contribuíram para que as propostas fossem viáveis e efetivas.



**CÂMARA
LEGISLATIVA**
DISTRITO FEDERAL

INICIATIVA:

JÚLIA LUCY
DEPUTADA DISTRITAL