



# CADERNO DE AÇÕES

VERSÃO REVISADA

## AGRADECIMENTO ESPECIAL

*“Há amigos que chegam e ficam.*

*...*

*Pessoas presentes, presente da vida.*

*Uma graça única e uma sintonia ímpar....*

*Nada comparável e tudo surpreende!*

*São lírios(perfumados), são rochas (firmes),  
são montanhas (altas), são mares(imensos).*

*Beleza e perfume saem dos poros.*

*E a conversa flui com alegria, risadas, e muito aprendizado.*

*Felicidade é poder partilhar qualquer pouco de vida com pessoas  
assim.*

*Raio de sol em um dia acinzentado.*

*Tudo brilha, irradia, aquece!*

*Como é possível almas serem tão únicas em si mesmas e tão unas quando com outro??*

*...”*

**MARRIETE ARAÚJO**

Analista de Políticas Públicas e Gestão Educacional

Aos incansáveis membros da Comissão de Acompanhamento e Revisão do Caderno de Ações os agradecimentos sinceros em nome de toda a Rede Pública de Ensino, por todas as horas dedicadas ao aperfeiçoamento deste documento, marco na história da SEEDF.

# SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL

## **Secretária de Estado de Educação**

Hélvia Miridan Paranaguá Fraga

## **Chefe de Gabinete**

Ana Cláudia Nogueira Veloso

## **Secretário Executivo**

Isaias Aparecido da Silva

## **Subsecretária de Gestão de Pessoas**

Ana Paula de Oliveira Aguiar

## **Chefe da Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho**

Fernanda Patrícia Pereira

## **EQUIPE TÉCNICA SEEDF**

### **Comissão de Acompanhamento e Revisão do Caderno de Ações 2019-2022**

### **Unidade de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho - Coordenação**

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

Luana Carolina Corrêa Santos Martins

### **Subsecretaria de Gestão de Pessoas**

Jorge Hamilton Sampaio

### **Subsecretaria de Educação Básica**

Eny da Luz Lacerda Oliveira

Klesia de Andrade Matias

### **Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral**

Ana Paula Vianna de Oliveira da Rocha

### **Subsecretaria de Administração Geral**

Sandra Bruna de Freitas Rodrigues Dias

### **Subsecretaria de Infraestrutura e Apoio Educacional**

Marcella Carolina Soares Lamounier

## **Subsecretaria de Formação Continuada dos Profissionais da Educação - EAPE**

Tadeu Amoroso Maia

Gisele Cristine da Silva Dantas

## **Unidades Regionais de Gestão de Pessoas/ Coordenações Regionais de Ensino - UNIGEPs/CREs**

Cleide Rodrigues de Oliveira

### **Gestor de Unidade Escolar**

Wagner Macário de Carvalho

### **Carreira Magistério Público**

Maira Vieira Amorim Franco

Noelma Silva

### **Carreira Assistência à Educação**

Marcela Boechat de Aguiar

### **Carreira Magistério Público-Aposentada**

Rosana Carneiro Ferreira Medeiros

## **Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho/SEQUALI/SEEC**

Cláudia Nara C. B. Mainieri

Marcelo Paixão Pereira

## **Colaboradores**

Sandra Silveira Carvalho

Patrícia Resende Pereira

## **Fotos**

Arquivo DISER/UQVT

## **Capa**

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

## **Revisão Final**

Eny da Luz Lacerda Oliveira

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

## **Diagramação Final**

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes



# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO À VERSÃO REVISADA	6
OBJETIVO	10
MATRIZ PARA IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES, SUAS EVIDÊNCIAS E RESULTADOS ESPERADOS	11
MATRIZ PARA IDENTIFICAÇÃO DO ÂMBITO/ALCANCE E DAS RESPONSABILIDADES	12
AÇÕES PROPOSTAS	13
Liderança Ética	13
Gestão Democrática	15
Identificação com a Tarefa	16
Integração e Pertencimento	19
Acolhimento e Ambientação	23
Prevenção aos Fatores de Risco ao Adoecimento no Trabalho	25
Comunicação	31
Formação Continuada	32
BIBLIOGRAFIA	38
CADERNO DE AÇÕES 2019-2022 – QR CODE DA VERSÃO ORIGINAL	39
AÇÕES DA Asqvt 2023 – QR CODE DA VERSÃO ORIGINAL	40



## APRESENTAÇÃO À VERSÃO REVISADA

O “Caderno de Ações 2019-2022”, proposto a partir da análise de dados da Pesquisa “Saúde no Trabalho: a perspectiva do/a Servidor/a da SEEDF”, desenvolvida entre 2016 e 2018, é resultante do trabalho realizado no âmbito da antiga Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor – DISER, da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGEP.

Este Caderno teve origem na percepção da necessidade de se voltar o olhar para os servidores da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal - SEEDF, consolidando-se a partir da Portaria nº 287/2018, que estabeleceu, entre outras medidas, a necessidade da sua elaboração e revisão anuais, com atualizações e complementações de ações que se fizerem necessárias. A instituição da Comissão para este fim, formada por profissionais representantes de cada Subsecretaria, das Coordenações Regionais de Ensino e de servidores das Carreiras Magistério e Assistência à Educação da SEEDF, se deu por meio da Portaria nº 387/2018.

Posteriormente, a Portaria nº 457, de 10 de dezembro de 2019, nomeou a nova Comissão de Acompanhamento e Revisão do Caderno de Ações - CCAD, tão representativa quanto a anterior, para atuar no acompanhamento, revisão e ajuste das ações propostas no Caderno de Ações 2019-2022.

Durante sua atuação a Comissão multissetorial participou de *lives* e encontros setorizados com o propósito de divulgar tanto a pesquisa como o conteúdo deste Caderno, além de realizar uma pesquisa junto aos gestores da SEEDF referente ao conhecimento e aplicação das ações do Caderno.

Com o advento da pandemia causada pela COVID-19, o respectivo isolamento social a partir de março de 2020 e a consequente implantação do teletrabalho, surgiu a necessidade de um período de adaptação à realidade do momento. Diante desse contexto, não foi possível a revisão anual do documento. Por outro lado, o tempo dedicado às reuniões *online*, permitiu o aprofundamento no estudo do documento ao

se visitar as 67 ações publicadas no ano de 2018.

A Comissão entende que pelo detalhamento do trabalho desenvolvido, a contemporaneidade do tema e a publicação da Portaria nº 281, de 10/06/2021, referente à Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar no Trabalho da SEEDF, a divulgação da presente versão revisada se dá num contexto propício para a execução das ações sugeridas e posterior avaliação dos resultados e propõe a atualização do Caderno de Ações periodicamente.

#### **Das ações da Comissão com o propósito de atualizar o “Caderno de Ações 2019-2022”**

A Comissão de Acompanhamento do Caderno de Ações iniciou suas atividades ainda no mês de dezembro de 2019, quando foi definido que o primeiro passo seria aplicar a “Pesquisa com os Gestores sobre o acesso e aplicação do Caderno de Ações 2019-2022”, com o objetivo de levantar informações sobre o acesso ao referido Caderno, o conhecimento sobre a sua proposta, a aplicação das ações, assim como sugestões para seu aperfeiçoamento.

(Gabinete/Subsecretarias),

intermediário

(Coordenações Regionais de Ensino) e local (Unidades Escolares), ficando disponibilizado no período de 23 de dezembro de 2019 a 28 de abril de 2020. O número de respondentes alcançou a marca de 325 (trezentos e vinte e cinco) gestores, sendo 92 (noventa e dois) das Unidades Administrativas em nível Central, 16 (dezesseis) das Unidades Administrativas em nível Intermediário e 217 (duzentos e dezessete) das Unidades Escolares. Cabe ressaltar que 254 (duzentos e cinquenta e quatro) respondentes, ou seja, 78% deles disseram ter lido o Caderno e 85,36% dos gestores escolares disseram ter executado alguma das ações sugeridas, principalmente as relativas à integração escola-comunidade.

Após a análise das respostas e da elaboração do relatório da pesquisa supramencionada, realizou-se a leitura criteriosa de cada uma das ações do Caderno em questão, passando por revisão a sua clareza, conteúdo e redação. Foram acrescentadas ações propostas pelos gestores, oriundas do questionário respondido por eles, assim como as enviadas pelos servidores da Gerência de Apoio e Desenvolvimento de Pessoas - GADEP/DISER/SUGEP, existente à época. Os membros da Comissão, a partir de debates e

reflexões durante os trabalhos de revisão do Caderno, também apresentaram novas sugestões de redação, acrescentaram, desmembraram ou conciliaram ações, resultando na ampliação do quantitativo de 67 (sessenta e sete) para 127 (cento e vinte e sete) ações.

Na primeira versão do Caderno optou-se por organizar as ações em dois Eixos Estruturantes. O Eixo 1 era voltado para os profissionais da educação que se encontravam em cargos de gestão nas unidades administrativas e escolares, e o Eixo 2 para os profissionais da educação como um todo.

Nos dois eixos as ações propostas foram agrupadas conforme o tempo hábil para a sua execução: curto, médio ou longo prazo. O Eixo Estruturante 2, por apresentar maior número de ações, permitiu, ainda, uma outra categorização em relação às temáticas das ações, passando por um segundo agrupamento nos temas “Formação Continuada”, “Humanização das Relações” e “Legislação”.

Na versão revisada, ou atual, a organização das ações foi proposta: 1- a partir de fatores identificados por meio de estudos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho: “Liderança Ética”, “Identificação com a Tarefa” e “Prevenção aos Fatores de Risco ao Adoecimento”; 2- em função de observações e experiências vividas pelos membros da CCAD nos locais de trabalho:

“Integração e Pertencimento”, “Acolhimento e Ambientação” e “Comunicação”; 3- temáticas que se encontram institucionalizadas na SEEDF: “Gestão Democrática” e “Formação Continuada”.

Essa forma de organizar permite maior detalhamento quanto à evidência do problema a ser enfrentado e, por consequência, dos resultados esperados a partir da execução das ações sugeridas.

A nova versão é constituída por 08 quadros que representam cada um dos fatores citados anteriormente, onde constam as ações, o público-alvo, o âmbito de aplicação da ação e os responsáveis por sua execução.

Na percepção de sua atemporalidade, optou-se por não mais apresentar o agrupamento em ações de curto, médio e longo prazo, visto que a dinâmica da SEEDF pode prescindir de qualquer uma das ações a qualquer tempo e em qualquer unidade orgânica.

A expectativa é a de que essa forma de apresentação imprima clareza aos objetivos de cada uma das ações propostas, e viabilize por parte dos gestores em nível central, intermediário e local a compreensão acerca da importância do seu papel na execução de ações em benefício da promoção de um ambiente de trabalho acolhedor, desde sua infraestrutura até sua organização.



Quanto ao servidor, independente da carreira, local de atuação ou tempo de serviço, a expectativa é que ele possa se perceber como co-responsável pela promoção e a manutenção de um ambiente harmonioso e saudável, garantidor de momentos agradáveis e de bons resultados no trabalho, de forma que a comunidade escolar seja contemplada com o melhor para todos(as).

O processo de revisão do conteúdo do Caderno de Ações 2019-2022 fortaleceu nos membros da Comissão a sua importância como meio de promover a política de bem-estar e qualidade de vida em prol dos servidores da SEEDF e, por conseguinte, a necessidade de persistir na divulgação do documento a todos os servidores da Secretaria, uma vez que ele se traduz em mecanismo viabilizador da consolidação das relações socioprofissionais pautadas no respeito e na ética e das boas condições de trabalho, fatores fundamentais para elevar a qualidade de vida no trabalho, a saúde, o bem-estar e, conseqüentemente, o bom desempenho dos servidores.

**Conheça, estude, analise,  
aplique, divulgue, sugira...  
Contamos com você!**

## **Sugestão de uso do Caderno de Ações**

Cada unidade orgânica da SEEDF tem uma realidade muito específica e é composta por profissionais com múltiplas formações. É natural que cada uma tenha necessidades diferentes.

Para a maior efetividade das ações aqui propostas, sugerimos que sejam reunidos os profissionais e, por que não, os estudantes e responsáveis e, a partir do estudo do conteúdo do Caderno, sejam definidas em conjunto, as que mais se adequam e são viáveis para aquele momento, devendo ser revistas frequentemente.

**Bom trabalho em equipe!**



## **OBJETIVO**

Atender à determinação da Portaria nº 287, de outubro de 2018, que determina a revisão das ações propostas no Caderno de Ações 2019-2022.

## MATRIZ PARA IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES, SUASEVIDÊNCIAS E RESULTADOS ESPERADOS

FATORES	EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
<b>Liderança Ética</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de fortalecer as práticas de liderança ética no espaço de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Universalização das relações socioprofissionais pautadas pela ética.</li> <li>Melhoria das relações no ambiente de trabalho.</li> </ul>
<b>Gestão Democrática</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de maior integração da comunidade escolar na gestão da unidade escolar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimento da participação da comunidade inclusive nas instâncias representativas, como o Conselho Escolar, previsto na Lei de Gestão Democrática (4.751/12).</li> </ul>
<b>Identificação com a Tarefa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de identificação com a tarefa e feedback do trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melhoria dos procedimentos e fluxos de trabalho e consequente desempenho do servidor.</li> <li>Maior reconhecimento do trabalho realizado.</li> </ul>
<b>Integração e Pertencimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de integração entre os servidores das Carreiras Assistência à Educação e Magistério Público; servidores em situação funcional específica e demais servidores; e, servidores efetivos e dos demais agentes públicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melhoria da percepção e do sentimento de pertencimento e reconhecimento dos servidores da Carreira Assistência à Educação e Magistério Público; dos servidores em situação funcional específica; e dos demais agentes públicos na SEEDF.</li> </ul>
<b>Acolhimento e Ambientação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de promover ações de acolhimento e ambientação às(aos) servidoras(es) ingressantes e/ou àquelas(es) que retornaram às suas atividades laborais após licença institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimento do sentimento de identidade e de valorização do(a) servidor(a) em relação à sua atuação na SEEDF.</li> </ul>
<b>Prevenção aos fatores de risco ao adoecimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade da implementação da Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar dos Servidores da SEEDF e Aposentados, Portaria N° 281, de 10/06/2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoção da saúde, bem-estar no trabalho e desempenho sustentável.</li> </ul>

<b>Comunicação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de comunicação eficiente, clara e rápida, que acesse todos os destinatários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento da percepção de clareza dos objetivos e confiança na Instituição.</li> </ul>
<b>Formação Continuada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessidade de oferta de formação com foco na articulação entre o desenvolvimento pessoal e profissional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integração entre os conhecimentos pessoal, relacional, técnico, científico e processual, contribuindo para a qualidade de vida no ambiente de trabalho, para o bem-estar do(a) servidor(a) e para o desempenho efetivo das atividades.</li> </ul>



## MATRIZ PARA IDENTIFICAÇÃO DO ÂMBITO/ALCANCE E DAS RESPONSABILIDADES

<b>ÂMBITO/ALCANCE</b> (amplitude de alcance da ação realizada pelas unidades orgânicas)	<b>RESPONSÁVEL</b> (servidores responsáveis pelo planejamento e execução das ações propostas)
<u>Local</u> = ações realizadas pela unidade orgânica, com seus servidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestores(as), Equipe Técnica e/ou Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas;</li> <li>Gestores(as), Equipe Técnica e/ou Servidores(as) da(s) Unidade(s) Administrativa(s) _____; <i>(identificar qual a unidade correspondente)</i></li> <li>Gestores(as), Equipe Técnica e/ou Servidores(as) das Unidades Escolares;</li> </ul>
<u>Interunidades</u> = ações realizadas em conjunto com mais de uma unidade orgânica, que abrange grupos maiores de servidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigente do órgão <i>(quando de responsabilidade do Gabinete do Secretário)</i></li> <li>Gestores(as), Equipe Técnica das Unidades Orgânicas _____ <i>(identificar qual a unidade correspondente)</i></li> </ul>
<u>Institucional</u> = ações realizadas pelas unidades orgânicas centrais, com objetivo de atingir grandes grupos de profissionais distribuídos por toda a Rede	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigente do órgão <i>(quando de responsabilidade do Gabinete do Secretário)</i></li> <li>Gestores(as), Equipe Técnica das Unidades Orgânicas _____ <i>(identificar qual a unidade correspondente)</i></li> </ul>

**\*Equipe Técnica** – servidores responsáveis por determinada temática de trabalho. Pode ser composto por membros responsáveis por uma mesma atividade ou por servidores com funções distintas, dependendo da ação a ser realizada.

# AÇÕES PROPOSTAS

## LIDERANÇA ÉTICA

EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
Necessidade de fortalecer as práticas de liderança ética no espaço de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Universalização das relações socioprofissionais pautadas pela ética.</li> <li>➤ Melhoria das relações no ambiente de trabalho.</li> </ul>

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
1. Proporcionar nos diferentes espaços de trabalho, sobretudo de formação e de reunião, reflexões sobre uso socialmente responsável do espaço de poder, liderança ética e reconhecimento ao profissional.	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Local Interunidades Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas
2. Realizar ações para compartilhamento de experiências de “Boas Práticas de Liderança”		Interunidades Institucional	
3. Elaborar e aplicar pesquisa para aprofundar a compreensão da prática e consequências da liderança ética nas unidades orgânicas da SEEDF.	Gestores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP
4. Realizar levantamento de dados para criação e divulgação de Banco de “Boas Práticas de Liderança, Governança e Compliance”- visando o melhor desempenho profissional, garantindo o cumprimento e a verificação da aplicação das normas legais nas atividades públicas.			Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP

5. Organizar fórum permanente de gestores para atualização de informações e estudos de caso sobre boas práticas de liderança ética.	Gestores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP
6. Manter pauta permanente no Fórum de Subsecretários, de Coordenadores Regionais de Ensino e de Gestores para alinhamento das ações relativas à liderança ética.			Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica CRE
7. Elaborar Código de Ética de gestores e servidores públicos da SEEDF, garantindo a participação ampla dos servidores.	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas		Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica CORREG e SUGEP
8. Inserir a temática “liderança ética” como eixo nos cursos de formação direcionados às lideranças, tais como Gestores Escolares e Administrativos e representantes dos Conselhos Escolares.	Gestores(as) de todas as Unidades Orgânicas, representantes do Conselho Escolar		Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE
9. Organizar debates sobre a temática “liderança ética” com os estudantes por meio dos Grêmios Estudantis, visando aperfeiçoamento das relações com os gestores.	Grêmios Estudantis	Local Interunidades	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas CREs e Unidades Escolares

# GESTÃO DEMOCRÁTICA

EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
Necessidade de maior integração da comunidade escolar na gestão da unidade escolar.	➤ Fortalecimento da participação da comunidade inclusive nas instâncias representativas, como o Conselho Escolar, previsto na Lei de Gestão Democrática (4.751/12).

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
1. Desenvolver ações de integração comunidade/escola: servidores, estudantes, responsáveis e parceiros.	Comunidade Escolar	Local	Gestores(as) e Equipe Técnica das Unidades Escolares
2. Promover formação aos gestores e conselheiros escolares voltada para a) promoção da cultura de paz e bem-estar no trabalho; b) melhoria das relações interpessoais no trabalho; c) avaliação de desempenho dos profissionais da educação; d) avaliação dos processos educacionais e administrativos, inclusive os relativos ao estágio probatório, com foco nas oportunidades; e) divulgação das atribuições de cada unidade orgânica e de seus servidores.	Gestores(as) de todas as Unidades Orgânicas e representantes do Conselho Escolar	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE
3. Promover formação sobre gestão administrativa e escolar, visando ampliação de conhecimentos referentes ao tema, a ser disponibilizada a todos os servidores interessados.	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas		
4. Revisar a Lei de Gestão Democrática, oportunizando a ampla escuta da comunidade escolar para seu aperfeiçoamento.	Comunidade Escolar		Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) das Unidades Orgânicas SUPLAV, SUGEP

# IDENTIFICAÇÃO COM A TAREFA

EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
Necessidade de identificação com a tarefa e feedback do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Melhoria dos procedimentos e fluxos de trabalho e consequente desempenho do servidor.</li> <li>➤ Maior reconhecimento do trabalho realizado.</li> </ul>

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
1. Atualizar o Manual de Procedimentos Administrativos para os Servidores da SEEDF (2018) <a href="http://www.educacao.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/04/Manual-de-Procdimentos-Administrativos-">http://www.educacao.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/04/Manual-de-Procdimentos-Administrativos-</a>	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP
2. Inserir no Calendário Administrativo Anual um período de avaliação dos fluxos e dos procedimentos de trabalho a ser realizada pelas Unidades Administrativas.	Gestores(as) e Servidores(as) das Unidades Orgânicas Administrativas		Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas
3. Elaborar e rever os protocolos já existentes para execução e acompanhamento dos procedimentos de trabalho (fluxo de trabalho, procedimento operacional padrão, legislação e demais necessidades identificadas), em forma de Instrução Normativa e Portarias, após consulta prévia às áreas afetas.	Gestores(as), Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas	Local Interunidades Institucional	
4. Fomentar a cultura de avaliação periódica dos fluxos e procedimentos de trabalho.			
5. Sistematizar documentações em Banco de Informações Organizacionais, por unidade orgânica (legislações, circulares, manuais, informativos e outros) e disponibilizar nos sistemas operacionais (Sistema Eletrônico de Informações -SEI, Sistema Integrado de Gestão Pública - SIGEP, sítio oficial etc.)	Gestores(as), Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas e público externo		



6. Revisar os editais de concurso, com vistas à descrição das atribuições dos cargos de forma detalhada e inequívoca, bem como exames admissionais específicos para o exercício em cada cargo.	Futuros(as) servidores(as)	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, SUBEB, SUBIN, SUPLAV, SIAE, SUAG
7. Instituir grupo de trabalho para estudo e proposição de ações, regulamentações e acompanhamento dos procedimentos referentes aos diversos modelos de estágio na SEEDF.	Estudantes Estagiários(as) na SEEDF		Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas da SUGEP, SUBEB, SUAG, SUBIN, EAPE, CRE
8. Utilizar os dados da Pesquisa de Avaliação Institucional, aplicada pela SUPLAV, no planejamento das ações das unidades orgânicas.	Gestores(as), Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas	Local Interunidades Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas
9. Criar mecanismos que favoreçam a participação coletiva e democrática na avaliação do trabalho realizado.			
10. Articular e promover a ampla divulgação de concursos, publicações, premiações e outras iniciativas afins, internas e externas, visando a participação, o reconhecimento e a valorização dos trabalhos desenvolvidos pelos servidores(as).			
11. Promover e incentivar a valorização do servidor público, buscando reconhecer o seu trabalho por meio de elogio funcional, eventos, publicações, participação em atividades externas e outros.			
12. Criar grupo de trabalho para realizar a revisão dos procedimentos e formulários de avaliação do estágio probatório, bem como avaliar a necessidade de formação para gestores, visando o aperfeiçoamento do processo de avaliação.	Gestores(as) e Servidores(as) em Estágio Probatório de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas CRE, SUGEP, SUPLAV, SUBEB, SUAPE, SUBIN, SIAE, EAPE, SUAG

<p>13. Criar grupo de trabalho para realizar a revisão dos procedimentos e formulários de avaliação de desempenho do professor(a) substituto(a), bem como avaliar a necessidade de formação para gestores, visando o aperfeiçoamento do processo de avaliação.</p>	<p>Gestores(as) e Professores(as) Substitutos(as) de todas as Unidades Escolares</p>		<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas da SUGEP, SUBEB, SUBIN, SUPLAV, CRE</p>
<p>14. Criar grupos de trabalho (GTs) para revisão das fichas profissiográficas em vigor, constituídos por representantes de cada cargo em suas diferentes atuações, em conformidade com as regulamentações de saúde, segurança no trabalho, incluindo as habilidades e atitudes pessoais necessárias para o exercício de suas funções.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP</p>
<p>15. Promover estudos e espaços de debate sobre os documentos norteadores do Conselho de Classe, visando a aplicação efetiva dessas orientações e a ressignificação desse momento avaliativo.</p>	<p>Gestores(as) e Servidores(as) das Unidades Escolares</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas da SUBEB, SUBIN, EAPE, CRE e Unidades Escolares</p>
<p>16. Criar recursos para identificação e valorização das habilidades, experiências e formação do servidor da Carreira Assistência à Educação, articulados às necessidades da unidade orgânica de sua futura lotação, no caso de servidor ingressante, e de mudança de lotação, no caso de servidor efetivo, dentro das possibilidades de atuação conforme as atribuições do cargo.</p>	<p>Servidores(as) da Carreira Assistência à Educação</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica da SUGEP</p>

# INTEGRAÇÃO E PERTENCIMENTO

EVIDÊNCIA	RESULTADO ESPERADO
<p>Necessidade de integração entre os servidores das Carreiras Assistência à Educação e Magistério Público; servidores em situação funcional específica e demais servidores; e, servidores efetivos e demais agentes públicos.</p>	<p>➤ Melhoria da percepção e do sentimento de pertencimento e reconhecimento dos servidores da Carreira Assistência à Educação, dos servidores em situação funcional específica e dos demais agentes públicos na SEEDF.</p>

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
<p>1. Realizar encontros de integração (rodas de conversa, trocas de experiência etc.) entre os servidores, sejam eles da mesma carreira, Magistério e Assistência à Educação, ou de carreira distinta, com vistas ao reconhecimento e à valorização da sua atuação.</p>	<p>Servidores(as) das Carreiras Magistério e Assistência à Educação</p>		
<p>2. Promover ações de integração (rodas de conversa, trocas de experiência, etc.), reconhecimento e valorização dos servidores que atuam nas atividades-meio da educação (atividades técnicas, administrativas, de gestão, de orientação, etc).</p>	<p>Gestores(as), demais servidores(as) das Carreiras Magistério e Assistência à Educação de todas as Unidades Orgânicas, em atividades-meio da educação</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>3. Garantir a participação ativa de todos os servidores de ambas as carreiras, Magistério e Assistência à Educação, no planejamento anual das unidades escolares em que atuam.</p>	<p>Servidores(as) das Carreiras Magistério e Assistência à Educação das Unidades Escolares</p>	<p>Local</p>	<p>Gestores(as) das Unidades Escolares</p>

4. Promover ações de reconhecimento e valorização dos servidores da Carreira Magistério e Assistência à Educação.	Servidores das Carreiras Magistério e Assistência à Educação de todas as Unidades Orgânicas	Local Interunidades Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas
5. Apresentar aos estudantes toda a equipe da Carreira Assistência à Educação e Agentes Públicos Terceirizados, destacando as suas atribuições, bem como a importância do trabalho de cada um para processo o educativo, para a organização do trabalho pedagógico e da rotina escolar.	Servidores(as) da Carreira Assistência à Educação e Agentes Públicos das Unidades Escolares	Local	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Escolares
6. Inserir na programação das atividades festivas da Unidade Escolar ações de integração e interação entre os servidores das carreiras Magistério e Assistência à Educação e demais agentes públicos.	Servidores das Carreiras Magistério e Assistência à Educação e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas		
7. Promover ações de integração e interação entre os servidores das carreiras Magistério e Assistência à Educação e demais agentes públicos das Unidades Orgânicas: competições esportivas, formação de grupos de teatro, canto, apresentações culturais etc.		Local Interunidades Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas
8. Implementar o Guia de Orientação para os(as) Servidores(as) com Deficiência da SEEDF.	Servidores(as) com Deficiência	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP
9. Promover a realização anual dos Fóruns de Pessoas com Deficiência para acompanhar, avaliar e atualizar o Guia de Orientação para os(as) Servidores(as) com Deficiência.			
10. Instituir a Política Pública dos Servidores com Deficiência da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal elaborada pelo Grupo de Trabalho dos Servidores com Deficiência da SEEDF.			Dirigentes da SEEDF (Gabinete)
11. Divulgar as recomendações advindas dos Fóruns de Pessoas com Deficiência, visando seu cumprimento em todas as unidades orgânicas da SEEDF, no que couber.			Gestores(as), Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas

<p>12. Promover encontros anuais com servidores(as) em restrição temporária, processo de readaptação, readaptados(as), PCDs e seus gestores, para compreensão das questões relativas à situação funcional em que se encontram.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) em restrição temporária, processo de readaptação, readaptados(as) e PCDs</p>	<p>Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, CREs</p>
<p>13. Garantir espaço de escuta aos servidores em Situação Funcional Específica para atender suas necessidades no âmbito do trabalho.</p>	<p>Servidores(as) em Situação Funcional Específica</p>		
<p>14. Garantir no Mês do Servidor, em outubro, ação dedicada aos Servidores em Situação Funcional Específica da SEEDF.</p>			
<p>15. Oferecer acolhimento institucional aos professores substitutos, por meio de formação continuada em formato EAD, a ser realizada imediatamente após sua contratação inicial no ano de exercício para apresentação de assuntos relacionados à sua atuação e ao papel do gestor nas unidades escolares.</p>	<p>Professores(as) substitutos(as)</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>16. Oferta de formação em Libras para servidores das unidades administrativas em nível central e intermediário e unidades escolares, em atendimento à Portaria Conjunta nº 31 de 10 maio de 2018 - SEEDF/SEPLAG.</p>			
<p>17. Garantir que sejam adotadas tanto na rede social e no sítio, quanto nos vídeos, nos curtas, nas peças promocionais e demais comunicações produzidas e disponibilizadas pela Secretaria, as modalidades de tradução audiovisual acessível, em cumprimento à Lei nº 10.098, Lei da Acessibilidade, de 19/12/2000 e à Lei nº 13.146 - Lei Brasileira da Inclusão-LBI, de 06/07/2015.</p>	<p>Pessoas com deficiência auditiva e visual</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>

<p>18. Garantir em todos os eventos realizados, presenciais e não presenciais, ou em parceria com a SEEDF, que sejam disponibilizados recursos de acessibilidade necessários e imprescindíveis à inclusão dos servidores participantes que possuam situações funcionais específicas (servidores com deficiência).</p>	<p>Servidores(as) com deficiência</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>19. Divulgar e garantir acessibilidade aos documentos pertinentes aos direitos e deveres dos servidores com situações funcionais específicas: PCD, Readaptado, Restrição Temporária, Professor de Disciplina Extinta, Professor Substituto e Terceirizado, no sítio da SEEDF.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) em Situação Funcional Específica</p>		
<p>20. Organizar mostra e/ou exposição de experiências significativas de práticas de trabalho com o objetivo de ampliar o conhecimento, o aprendizado e as possibilidades de atuação do(a) servidor(a), que esteja atuando em sua área, ou outras, ou que possua situação funcional específica, como os PCDs, os que se encontram em processo de readaptação, em restrição temporária ou já readaptados(as).</p>	<p>Servidores e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, EAPE, SUBEB, SUBIN, CRE</p>

# ACOLHIMENTO E AMBIENTAÇÃO

EVIDÊNCIA	RESULTADO ESPERADO
<p>Necessidade de promover ações de acolhimento e ambientação às(aos) servidoras(es) ingressantes e/ou aquelas(es) que retornaram às suas atividades laborais após licença institucional.</p>	<p>➤ Fortalecimento do sentimento de identidade e de valorização do(a) servidor(a) em relação à sua atuação na SEEDF.</p>

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
<p>1. Estruturar programa de acolhimento e ambientação para servidores em estágio probatório, oferecendo formação continuada com temáticas que abordem: a importância de relações saudáveis e respeitadas no ambiente de trabalho; a Intersetorialidade entre as unidades orgânicas da SEEDF; as atribuições do seu cargo, do setor e da função que ele ocupa; Legislações e normativas institucionais que norteiam os direitos, os deveres, bem como a vida funcional na SEEDF, estabelecendo os procedimentos de avaliação e evolução funcional até a sua aposentadoria; auto cuidado, cuidados com a voz prevenção e promoção do bem-estar no trabalho, alimentação, saúde física, mental, social, financeira e outras temáticas afins.</p>	<p>Servidores(as) em Estágio Probatório</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE e SUGEP</p>
<p>2. Estruturar programa de acolhimento e ambientação para servidores que retornam às suas atividades laborais após licença institucional, com vistas à sua efetiva e necessária reintegração e ao aproveitamento dos seus novos conhecimentos, habilidades e potencialidades em prol das necessidades da SEEDF.</p>	<p>Servidores(as) que retornam de licenças institucionais</p>		

<p>3. Reconhecer os(as) servidores(as) que retornam de afastamento para estudos, <i>lato e stricto sensu</i>, oportunizando espaço para o compartilhamento e implementação de ações resultante dos estudos realizados.</p>	<p>Servidores(as) que retornam de Afastamento para Estudo</p>		<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE e SUGEP</p>
<p>4. Divulgar no site da SEEDF informações atualizadas referentes ao programa de acolhimento e ambientação para servidores em estágio probatório e para servidores que retornam às suas atividades após licença institucional, bem como as legislações e normativas pertinentes à vida funcional desses servidores.</p>	<p>Servidores(as) em Estágio Probatório e servidores(as) em retorno após licença institucional.</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP e ASCOM</p>



# PREVENÇÃO AOS FATORES DE RISCO AO ADOECIMENTO NO TRABALHO

EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
Necessidade de uma gestão que promova ações para a prevenção dos fatores de risco ao adoecimento no trabalho.	➤ Promoção da saúde, bem-estar no trabalho e desempenho sustentável.

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO- ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
1. Criar Procedimento Operacional Padrão (POP) para definição do Protocolo de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-Estar no Trabalho do Servidor para a gestão ser capaz de identificar, registrar e saber como proceder institucionalmente com servidores e servidoras que apresentem sinais de mal-estar, sofrimento e adoecimento no trabalho	Gestores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP e CCQVT; SUBSAÚDE/ SEEC, SEQUALI/ SEEC
2. Enviar o Protocolo de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-Estar no Trabalho do Servidor, para o respectivo Comitê Regional de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho-CRQVT, para os devidos encaminhamentos institucionais.	Comitê Regional de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (CRQVT)	Interunidades	Comitê Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT)
3. Garantir na Semana Pedagógica, um dia, destinado à temática de Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde e Bem- Estar do servidor e demais agentes públicos das unidades escolares, com ações visando a formação, a troca de experiências, a partir do diálogo e da escuta sensível.	Servidores(as) e demais Agentes Públicos das Unidades Escolares	Local	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Escolares

<p>4. Oportunizar a discussão com o coletivo da escola, sobre a Política de Qualidade de Vida, Saúde, Bem-Estar do Servidor no seu Ambiente de Trabalho (Portaria 281/2021) visando a inserção de ações de Qualidade de Vida e Bem-Estar no ambiente de trabalho no Projeto Pedagógico, bem como no seu respectivo plano de ação anual.</p>	<p>Servidores(as) e demais Agentes Públicos das Unidades Escolares</p>	<p>Local</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Escolares</p>
<p>5. Promover anualmente semana ou encontros de formação comum aos servidores das Unidades Administrativas sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde e Bem-Estar visando a formação, a troca de experiências, a partir do diálogo e da escuta sensível.</p>	<p>Servidores(as) e demais Agentes Públicos das Unidades Administrativas</p>	<p>Interunidades</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP</p>
<p>6. Instituir no Calendário Administrativo Anual, o mês de outubro, como o “Mês do Servidor” e a “Semana da Qualidade de Vida, Saúde e Bem-Estar no Trabalho dos Servidores da SEEDF”, como ação inerente às comemorações desse mês</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Dirigentes da SEEDF (Gabinete)</p>
<p>7. Dinamizar a ampliação do Projeto SERVIR e sua diversificação para outras escolas de natureza especial ou qualquer uma das unidades escolares.</p>	<p>Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, CREs</p>
<p>8. Incluir no Calendário Administrativo Anual, quatro novas comemorações, com foco na qualidade de vida, saúde e bem-estar do/a Servidor/a da SEEDF. Dia 03 de março - Dia Mundial da Audição; Dia 16 de abril - Dia Mundial da Voz; Dia 28 de abril - Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho; Dia 10 de novembro - Dia Nacional de Prevenção de Controle à Surdez.</p>	<p>Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Dirigentes da SEEDF (Gabinete)</p>
<p>9. Planejar ações destinadas à valorização e prevenção da saúde auditiva, vocal e integral dos(as) servidores(as) da SEEDF.</p>		<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas; SUBSAUDE/SEEC, SEQUALI/ SEEC</p>

10. Ampliar a divulgação nas Unidades Escolares do Programa de Saúde Vocal, realizado pela SUBSAÚDE, para os servidores efetivos e professores substitutos.	Servidores(as) e professores(as) substitutos(as) das Unidades Escolares	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP e CREs
11. Promover estudo técnico sobre quantitativo de servidores necessários para desenvolverem ações de prevenção ao adoecimento e promoção à saúde integral dos servidores e demais agentes públicos, com posterior concurso e contratação necessária.	Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas		Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP; SUBSAUDE/SEEC, SEQUALI/SEEC
12. Integrar ações que visem à promoção do bem-estar vocal e auditivo para os servidores que atuam em unidades escolares.	Servidores(as) e demais Agentes Públicos das Unidades Escolares	Local Interunidades Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, EAPE; SUBSAUDE/SEEC, SEQUALI/SEEC
13. Realizar estudo comparativo dos perfis das comunidades escolares, de cada Coordenação Regional de Ensino, visando à proposição de ações específicas de enfrentamento aos problemas de saúde em grupos com perfis semelhantes.			Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, SUPLAV, CREs
14. Organizar momentos de compartilhamento de estudos realizados na SEEDF por servidores(as) ou agentes externos, sobre temas relacionados à Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar dos Servidores da SEEDF e Aposentados (Portaria nº 281, de 10/06/2021)	Servidores(as) e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas	Local Interunidades Institucional	Gestores(as), Equipes Técnicas e Servidores(as) das Unidades Orgânicas
15. Articular parcerias para desenvolvimento de programas de apoio e acompanhamento institucional aos(as) servidores(as) em situação de vulnerabilidade, dependência química, endividamento, violências e outros.			Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP
16. Garantir a ampla participação dos(as) servidores(as) na revisão dos Planos de Carreiras de Cargos e Salários.	Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) da Unidade Orgânica SUGEP

<p>17. Criar grupo intersetorial para análise e estudos de dados extraídos de sistemas informatizados utilizados pela SEEDF e pesquisas, para contribuir com as ações de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar do servidor no trabalho.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) e demais Agentes Públicos todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) da Unidade Orgânica SUGEP</p>
<p>18. Ofertar ações de promoção do bem-estar e saúde mental aos servidores em diversos grupos de atuação tais como os professores do sistema prisional, socioeducativo, ensino especial, em educação hospitalar, em convênio, em escolas de natureza especial; como os gestores com ou sem vínculo; os terceirizados, reeducandos, estagiários e participantes de programas governamentais no âmbito da SEEDF.</p>	<p>Gestores(as), Professores(as) do Sistema Prisional, Socioeducativo, Ensino Especial, Educação Hospitalar, Conveniados(as), em Escolas de Natureza Especial e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>19. Realizar adequações na infraestrutura do ambiente escolar, atendendo às diretrizes da ergonomia no trabalho, como medidas para isolamento acústico, isolamento térmico, acessibilidade, entre outros.</p>	<p>Servidores(as) e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>		<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SIAE, SUAG</p>
<p>20. Resolver o problema da sobrecarga de trabalho sobre os servidores da Carreira Assistência, cumprindo o que estabelece a Lei 5.106/2013, no que se refere ao quantitativo previsto de servidores dessa carreira.</p>	<p>Servidores(as) da Carreira Assistência</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP</p>
<p>21. Realizar Concurso de Remanejamento Interno e Externo da Carreira Assistência, garantindo o direito à isonomia para com a Carreira Magistério.</p>			
<p>22. Rever a modulação dos servidores(as) Técnicos de Gestão Educacional, por Unidade Escolar, tendo em vista a complexidade do trabalho realizado atualmente pela Secretaria Escolar.</p>	<p>Servidores(as) Analistas em Políticas Públicas e Gestão Educacional -Secretário Escolar</p>		<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP e SUPLAV</p>

<p>23. Rever o artigo 11 da Portaria 45 de 2018 que trata da distribuição anual do(a) monitor(a), criando um inciso referente a procedimento capaz de avaliar se o vínculo entre o(a) monitor(a) e o(a) aluno(a) sob sua responsabilidade, deve, ou não, ser mantido, a partir da escuta dos envolvidos (monitor, aluno, pai e gestão) e diante disso encaminhar ou não o(a) monitor(a) para a distribuição em outra turma ou Unidade Escolar.</p>	<p>Servidores(as) Analistas em Políticas Públicas e Gestão Educacional -Monitores</p>		<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, SUBIN e SUBEB</p>
<p>24. Revisar os critérios de distribuição dos monitores de forma humanizada, considerando as necessidades e características dos estudantes atendidos.</p>		<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas UNIEB e UNIGEP</p>
<p>25. Estabelecer estratégia de prevenção secundária junto à SUBSAUDE para os servidores afastados por motivo de adoecimento, prioritariamente o psíquico, visando minimizar os efeitos do afastamento na saúde e vida funcional.</p>	<p>Servidores(as) afastados(as) do trabalho por Licença para Tratamento da própria Saúde</p>		<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP; SUBSAUDE/SEEC, SEQUALI/SEEC</p>
<p>26. Criar um banco para Cadastro de Reserva para Técnico em Gestão Educacional habilitado para atuar substituindo os chefes de secretaria escolar, no usufruto de férias, licenças e afastamentos garantidos pela Lei nº 840/2012.</p>	<p>Servidores(as) Analistas em Políticas Públicas e Gestão Educacional –Secretário(a) Escolar</p>	<p>Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas SUGEP, SUPLAV e CREs</p>
<p>27. Garantir o cumprimento das orientações do Manual de Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito da SEEDF.</p>	<p>Servidores(as) e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Dirigentes da SEEDF (Gabinete), Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>28. Criar espaços e atividades destinadas à descompressão capazes de oportunizar sentimentos e sensações de bem-estar no ambiente de trabalho.</p>			
<p>29. Construir de forma participativa e coletiva o Plano de Convivência da Unidade, com o intuito de firmar acordos necessários para a gestão da Qualidade de Vida e Bem-Estar do(a) servidor(a) no seu ambiente de trabalho.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local</p>	<p>Gestores(as), Equipes Técnicas e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>

<p>30. Promover periodicamente momentos de escuta, roda de conversa, debate e reflexão ao enfrentamento de dificuldades no ambiente, às condições de trabalho, anseios e inquietudes, entre outros, com o foco na construção coletiva de soluções considerando as relações socioprofissionais e a complexidade da atuação institucional.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>31. Disponibilizar polos para atuação da Gerência de Mediação de Conflitos nas Coordenações Regionais de Ensino.</p>		<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) das Unidades Orgânicas SUGEP, UNIMEC, CREs</p>
<p>32. Diversificar a mediação de conflitos partindo dos fundamentos e práticas da Mediação Social.</p>		<p>Local</p>	<p>Gestores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>33. Fortalecer ações em andamento ou estimular ações inéditas nas unidades escolares e administrativas, realizadas por servidores(as) readaptados(as) e não readaptados(as) que visam promover o bem-estar no ambiente de trabalho.</p>		<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas as Unidades Orgânicas SUGEP, SUBEB, SUBIN, EAPE, SIAE, SUAG</p>
<p>34. Promover encontros periódicos com Instituições de Ensino Superior com vistas à reflexão acerca da formação inicial, bem como do estágio, numa perspectiva de prevenção ao adoecimento e promoção do bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho.</p>	<p>Futuros(as) servidores(as)</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas as Unidades Orgânicas SUGEP, SUBEB, SUBIN, EAPE, SIAE, SUAG</p>

# COMUNICAÇÃO

EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
Necessidade de comunicação eficiente, clara e rápida, que atenda todos os destinatários.	➤ Aumento da percepção de clareza dos objetivos e confiança na Instituição.

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
1. Fortalecer o SEI como canal efetivo e sustentável de comunicação da SEEDF com todos os servidores, incluindo recursos de acessibilidade.	Gestores(as), demais Servidores(as) e Agentes Públicos das Unidades Orgânicas	Local, Interunidades, Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas
2. Ampliar o acesso dos servidores, comunidade escolar e demais cidadãos (no que couber) aos documentos institucionais e publicações dos normativos afetos à atuação da SEEDF, no sítio Institucional, com categorizações por assuntos; datas; tipos etc.; aprimorando a navegação intuitiva, tornando o Portal da Secretaria referência em informação segura, confiável e atualizada aos usuários.	Gestores(as), demais Servidores(as) e Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas e demais cidadãos	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas da ASCOM
3. Disponibilizar no sítio Institucional, de forma atualizada, dados, informações, programas, projetos e ações da SEEDF, visando maior transparência, publicidade, melhoria da efetividade das atividades e tomadas de decisão.			
4. Divulgar a atuação da Corregedoria, e da Mediação de Conflitos da SEEDF, como ferramenta para facilitação do diálogo entre os servidores em situação conflituosa, prevenção de procedimentos correccionais, entre outros.	Gestores(as), Servidores(as) e demais Agentes Públicos de todas as Unidades Orgânicas		Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica CORREG e UNIMEC
5. Disponibilizar e divulgar as fichas profissionais de todos os cargos da SEEDF em canais diretos e acessíveis aos servidores, tais como Sistema Integrado de Gestão Pública - SIGEP e Portal do Servidor.	Gestores(as), Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas		Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica da SUGEP

# FORMAÇÃO CONTINUADA

EVIDÊNCIAS	RESULTADO ESPERADO
Necessidade de oferta de formação com foco na articulação entre o desenvolvimento pessoal e profissional.	➤ Integração entre os conhecimentos pessoal, relacional, técnico, científico e processual, contribuindo para a qualidade de vida no ambiente de trabalho, para o bem-estar do(a) servidor(a) e para o desempenho efetivo das atividades.

AÇÕES PROPOSTAS	PÚBLICO-ALVO	ÂMBITO	RESPONSÁVEIS
1. Ofertar nos cursos de formação continuada da EAPE, a partir dos fundamentos da PQVT/SEEDF, percursos ou módulos que abordem a gestão da qualidade de vida e do bem-estar do(a) servidor(a) no ambiente de trabalho e a cultura organizacional com seus respectivos instrumentos, como o Plano de Convivência e o Protocolo de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-Estar no Trabalho do(a) Servidor(a), etc.	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE
2. Viabilizar parcerias ou oferecer formação de caráter preparatório, visando a habilitação dos(as) servidores(as) interessados(as) em participar de processo de aptidão para atuar no Comitês Central ou Regional de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (CCQVT e CRQVT).	Servidores(as) interessados(as) em compor o CCQVT e CRQVT		Comitê Central de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho CCQVT, Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE
3. Viabilizar parcerias ou oferecer formação continuada aos membros que atuam nos Comitês Central ou Regional de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (CCQVT e CRQVT) para subsidiar sua atuação comprometida em cumprir o que estabelece a Portaria nº 281, de 10/06/2021, que criou a PQVT.	Membros dos CCQVT e CRQVT		Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE
4. Identificar demandas de temas de formação por CRE ou Sedes e organizar sua oferta em local mais próximo dos demandantes.	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Local Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE



<p>5. Promover ações para a sensibilização de todos os servidores, quanto à importância da formação continuada, presencial e/ou virtual, para a melhoria da qualidade dos serviços públicos na Educação.</p>	<p>Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>6. Firmar parcerias com escolas de formação continuada e/ou outras Instituições para ampliação de oferta de cursos em áreas específicas de atuação dos servidores (atividades meio e fim), aumento de vagas e interação com servidores de outros Órgãos.</p>			<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>7. Ofertar formação continuada visando o desenvolvimento integral (mental, físico, emocional e social) dos servidores da SEEDF, buscando ampliar o bem-estar pessoal e profissional e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, disponibilizando um percentual de vagas para a participação de servidores(as) PCDs, com restrição temporária ou em processo de readaptação, quando couber.</p>			<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE e SUBEB</p>
<p>8. Realizar ações permanentes de reconhecimento e valorização das temáticas antissexista, antirracista, anti-intolerante, entre outras, relacionadas à educação em direitos humanos e diversidade, numa perspectiva de cultura inclusiva e de paz.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) e demais Agentes Públicos todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE e SUGEP</p>	
<p>9. Realizar ações educativas para a promoção do bem-estar da comunicação oral (voz, fala) e audição; como seminários, palestras, oficinas, cursos de formação continuada, encontros de vivências, como importantes espaços de reflexão e de mudanças das relações entre trabalho e saúde do profissional da educação.</p>			

<p>10. Aumentar a oferta de formação em metodologias de ensino, currículo, metodologias ativas, métodos de estudos e aprendizagem, reforçando conceitos e a didática, de maneira a fortalecer e articular novos saberes na construção da docência, considerando-se a necessidade de formação dos profissionais para a realidade da sociedade atual e seus grupos sociais específicos, como estudantes com deficiência, em vulnerabilidade social, do sistema socioeducativo e outros.</p>	<p>Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>11. Promover debates nos cursos de formação continuada e em outros eventos sobre: a natureza do serviço público; as relações socioprofissionais éticas; o entendimento sobre as atribuições de cada unidade orgânica e de seus servidores; a importância do feedback e feedforward quanto ao desenvolvimento do trabalho; a reinterpretção positiva das situações; e outros temas afins que sejam necessários ao contexto do trabalho na Secretaria e no serviço público.</p>		<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>12. Incentivar que nos espaços e tempos das coordenações pedagógicas ocorram momentos com vivências que visem proporcionar reflexões sobre a importância das práticas de bem-estar no trabalho a partir da escuta dos seus servidores.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) das Unidades Escolares</p>	<p>Local</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Escolares</p>
<p>13. Oferecer formação continuada sobre as legislações e documentações que englobam a LDB, BNCC, PDE, PNE, Conselho de Educação, Regimento Interno, Regimento Escolar e demais documentos da SEEDF.</p>	<p>Gestores(as), Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>14. Fazer levantamento sobre as demandas de formação para os servidores da Carreira Assistência à Educação e a partir disso, ofertar cursos que visem sua efetiva integração à área em que atua, às atribuições da sua função e da unidade em que trabalha.</p>			

<p>15. Ofertar formação em parceria com a SUBSAÚDE e os órgãos que se fizerem necessários para garantir aos servidores do cargo de Analista em Políticas Públicas e Gestão Educacional – Monitor o conhecimento e experiência necessária para que desenvolvam suas atribuições com efetividade sem comprometer sua saúde.</p>	<p>Servidores(as) Analistas em Políticas Públicas e Gestão Educacional -Monitores</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>16. Garantir nos cursos destinados ao ensino especial, inclusão e temas afins, vagas e ajustes necessários para a participação dos Analistas em Políticas Públicas e Gestão Educacional – Monitores.</p>			<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE, SUAG</p>
<p>17. Garantir formação continuada aos servidores da SEEDF e levantar demanda de formação dos servidores terceirizados para inclusão contratual, se necessário.</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>		
<p>18. Ofertar formação na área de gestão de processos e prática de gestão, que incluam análises e tomadas de decisão e gerenciamento de riscos para todos os servidores da área administrativa.</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE, SUBIN, SUBEB</p>		
<p>19. Avaliar permanentemente a formação continuada com o objetivo de alcançar melhor desempenho e aprimoramento da qualidade dos serviços prestados.</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>		
<p>20. Ofertar formação continuada obrigatória aos profissionais da Carreira Magistério e Assistência das Unidades Escolares, que atuam diretamente com turmas inclusivas, com o propósito de viabilizar o compartilhamento de experiências entre diferentes profissionais, bem como o atendimento institucional necessário.</p>	<p>Professores(as) regentes, atuantes em Bibliotecas Escolares, Salas de Leitura e de Apoio, Monitores(as), Servidores(as) da EEAA</p>		
<p>21. Ofertar formação continuada aos/às servidores/as readaptados/as, conforme levantamento de suas necessidades, para o melhor desempenho de suas funções.</p>	<p>Servidores(as) readaptados(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>		

22. Oferecer formação sobre diferentes tipos de mediação de conflitos, inclusive a mediação social, na Administração Pública.	Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE
23. Descentralizar a oferta de formação continuada com a criação de polos em todas as Coordenações Regionais de Ensino – CRE, para facilitar o acesso dos servidores de toda a SEEDF.			
24. Ofertar cursos de curta, média e longa duração, no formato presencial, à distância ou híbrido, como forma de facilitar o acesso e participação dos profissionais da SEEDF.			
26. Ofertar formação em Gestão Financeira Pessoal aos servidores da SEEDF.			Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE, SUGEP
27. Realizar ações permanentes de reconhecimento e valorização das temáticas da educação em direitos humanos e diversidade, na perspectiva de uma cultura inclusiva, de educação para paz, antissexista, antirracista, anti-intolerante etc, para servidores(as) da SEEDF.			Local Interunidades Institucional
28. Promover eventos, como seminários, oficinas e outras formações para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de ações para melhoria da qualidade de vida no serviço público.			
25. Ofertar formação direcionada às especificidades das escolas de natureza especial.	Gestores(as) e Servidores(as) das Escolas de Natureza Especial	Local	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE, SUBIN, SUBEB
29. Ampliar a oferta do Programa de Orientação para Aposentadoria, até atingir a maioria dos servidores com 5 anos anteriores à aposentadoria.	Servidores(as) que estejam dentro do prazo de 05 anos para se aposentar	Institucional	Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica SUGEP
30. Oferecer palestras que abordem a atuação das várias funções dentro da escola, de modo a reconhecer a importância da função e otimizar as diversas qualidades e potencialidades dos profissionais.	Gestores(as) e Servidores(as) das Unidades Escolares	Local Interunidades	Gestores(as) e Equipes Técnicas das Unidades Orgânicas EAPE, SUGEP, CREs, Unidades Escolares

<p>31. Articular cursos, oficinas e palestras para servidores(as), de acordo com a especificidade de sua área de atuação, como os direcionados à operacionalização das plataformas e sistemas virtuais utilizados pela SEEDF.</p>	<p>Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>	<p>Local Interunidades Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas de todas as Unidades Orgânicas</p>
<p>32. Realizar encontros e formações para a troca de experiências sobre Mediação Institucional de Conflitos no ambiente de trabalho entre servidores/servidores ou servidores/gestores.</p>	<p>Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>		<p>Gestores(as) e Equipe Técnica da Unidade Orgânica UNIMEC</p>
<p>33. Promover formação continuada aos servidores do cargo de Técnico de Gestão Educacional, visando sua efetiva integração ao ambiente de trabalho.</p>	<p>Técnico de Gestão Educacional</p>	<p>Institucional</p>	<p>Gestores(as) e Equipes Técnicas da Unidade Orgânica EAPE</p>
<p>34. Ampliar a oferta de cursos do Eixo Estruturante “Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar no Trabalho” ofertados pela Subsecretaria de Formação Continuada dos Profissionais da Educação – EAPE.</p>	<p>Gestores(as) e Servidores(as) de todas as Unidades Orgânicas</p>		
<p>35. Priorizar as vagas nos cursos que promovem o desenvolvimento integral (mental, físico, emocional e social) dos servidores, visando o bem-estar pessoal e profissional e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, para servidores PCDs, ou que se encontrem em restrição temporária, processo de readaptação, ou que já estejam readaptados.</p>	<p>Servidores(as) PCD, em restrição temporária, processo de readaptação, ou que já estejam readaptados.</p>		



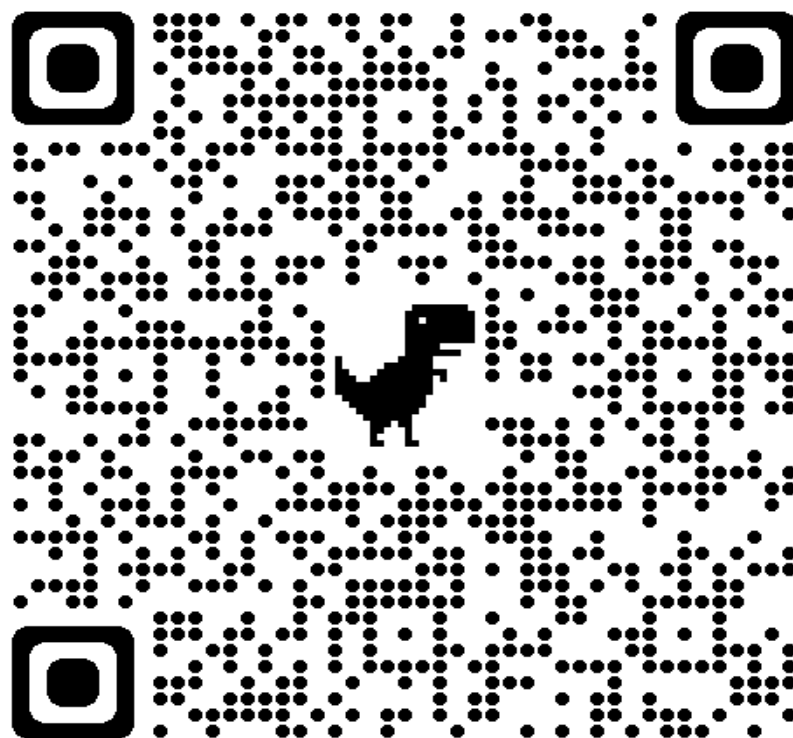
## BIBLIOGRAFIA

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Portaria N° 457 – 10/12/2019, publicada no DODF 236, em de 12 de dezembro de 2019.** Institui Comissão para acompanhamento das ações interventivas, visando ao bem-estar e à qualidade de vida do servidor da Secretaria de Estado de Educação, apresentadas no Caderno de Ações 2019-2022, com a finalidade de revisão e ajuste deste. Disponível em: [http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2019/12\\_Dezembro/DODF%20236%2012-12-2019/DODF%20236%2012-12-2019%20INTEGRA.pdf](http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2019/12_Dezembro/DODF%20236%2012-12-2019/DODF%20236%2012-12-2019%20INTEGRA.pdf). Acessado em: 28/04/2022.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Portaria N° 15 – 11/01/2021, publicada no DODF 08, em de 13 de janeiro de 2021.** Altera a Portaria N° 457, de 10 de dezembro de 2019 que institui a Comissão para acompanhamento das ações interventivas, visando ao bem-estar e à qualidade de vida do servidor da Secretaria de Estado de Educação, apresentadas no Caderno de Ações 2019-2022 e dá outras providências. Disponível em: [http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2021/01\\_Janeiro/DODF%20008%2013-01-2021/DODF%20008%2013-01-2021%20INTEGRA.pdf](http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2021/01_Janeiro/DODF%20008%2013-01-2021/DODF%20008%2013-01-2021%20INTEGRA.pdf). Acessado em: 28/04/2022.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. Comissão de Acompanhamento do Caderno de Ações. **Relatório da Pesquisa com os gestores sobre o andamento do Caderno de Ações - 2019-2022.** Documento do acervo interno.

Para acessar o Caderno de Ações 2019/2022 aponte o seu celular para o QR Code



# CADERNO DE AÇÕES

2019/2022



Para acessar os programas e projetos aponte o seu celular para o QR Code



**PROGRAMAS, PROJETOS E AÇÕES DE  
QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO  
TRABALHO - 2023**



