



# CADERNO DE AÇÕES

2019/2022



GOVERNO DE  
BRASÍLIA

## AGRADECIMENTO ESPECIAL

“Sabiá lá na gaiola fez um buraquinho  
Vuô, vuô, vuô, vuô,  
E a menina que gostava tanto do bichinho  
Chorô, chorô, chorô, chorô”  
Cancioneiro Popular

À “menina” Rosana Carneiro Ferreira Medeiros que não se limitou ao espaço da “gaiola” e ensinou a muitos de nós que, na coletividade e com persistência, é possível abrir buraquinhos que vão se tornando caminhos por onde as asas nos levam para o necessário horizonte da mudança.

À ela que com suas lágrimas de alegria, emoção e luta nos nutriu de coragem e vontade para alçarmos grandes voos em prol de uma educação transformadora por intermédio do Bem-Estar de seus servidores,  
os agradecimentos de todos os que tiveram a honra de conviver e aprender a ser um agente de construção.

## GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

### **Governador**

Rodrigo Sobral Rollemberg

### **Vice-Governador**

Renato Santana da Silva

### **Secretário de Estado de Educação**

Júlio Gregório Filho

### **Chefe de Gabinete**

Nelle Cristina G. Garcia

### **Secretário Adjunto de Estado de Educação**

Clóvis Lúcio da Fonseca Sabino

### **Subsecretária de Gestão de Pessoas**

Kelly Cristina Ribeiro de Andrade

### **Coordenadora de Gestão de Pessoas**

Ana Paula de Oliveira Aguiar

### **Diretor de Acompanhamento e Apoio ao Servidor**

Valdson José da Silva

### **Gerente de Apoio e Desenvolvimento de Pessoas**

Ivana Beatriz Polveiro e Oliveira

### **EQUIPE TÉCNICA SEEDF**

#### **Coordenação**

Ana Paula de Oliveira Aguiar

Rosana Carneiro Ferreira Medeiros

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

Gisele Cristine da Silva Dantas

Noelma Silva

Sandra Silveira Carvalho

#### **Comissão**

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

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

Gisele Cristine da Silva Dantas

Noelma Silva

Sandra Silveira Carvalho

Flávia Mendes de Moraes Dias

Raul Soares da Silva

#### **Subsecretaria de Educação Básica**

Amélia Rosa Leite Moura Nakao

Jaqueline Fernandes

#### **Subsecretaria de Modernização e Tecnologia**

Tiago Salomão

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

Marcella Carolina Soares Lamounier

## **Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação**

Tadeu Amoroso Maia

### **Unidade de Gestão de Pessoas**

Cleide Rodrigues de Oliveira

### **Gestor de Unidade Escolar**

Ana Paula Poças Zambelli dos Reis

### **Carreira Magistério Público**

Maira Vieira Amorim Franco

Urânia Flores da Cruz Freitas

### **Carreira Assistência à Educação**

Marcela Boechat de Aguiar

Christiano Luis de Melo

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

Olgamir F. de Carvalho

## **Secretaria de Estado de Planejamento/Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho**

Cláudia Nara C. B. Mainieri

### **Colaboradores Convidados**

Alan Silva Macedo

Ana Maria Bastos de Carvalho

Kyara Michelline Franca Nascimento

Lídice Dourado Dias Braga

Luan Lopes Leite

Maria da Glória de Oliveira Neta

Valdson José da Silva

Juliana Almeida (Professora-UniCeub)

Marina M. A. de Carvalho (Estagiária-UniCeub)

Thiago Aguiar de Oliveira (Estagiário-UniCeub)

### **Equipe Técnica UNICEUB**

Amália Raquel Perez-Nebra

Fabiana Queiroga

### **Fotos**

Daniel Fama de Freitas

### **Capa**

Paulo Ricardo Dias Rosa

### **Revisão Final**

Mariane Gonçalves Moreira

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

### **Diagramação Final**

Maria da Penha Eler

Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes

# SUMÁRIO

5  
JUSTIFICATIVA

8  
OBJETIVO

9  
METODOLOGIA

11  
AÇÕES PROPOSTAS  
EIXO ESTRUTURANTE 1  
GESTORES DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

14  
AÇÕES PROPOSTAS  
EIXO ESTRUTURANTE 2  
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

21  
CONSIDERAÇÕES FINAIS

22  
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



## JUSTIFICATIVA

A política de Valorização, Promoção de Bem-Estar e de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, aponta para a necessidade do desenvolvimento de ações voltadas para a atenção à saúde e ao bem-estar dos servidores.

A proposta é trabalhar com a perspectiva de um Bem-Estar Sustentável, isso quer dizer que é preciso promover o Bem-Estar com olhar para a missão organizacional da SEEDF que é “Proporcionar uma educação pública, gratuita e democrática [...] assegurando a universalização do acesso à escola e da **permanência com êxito no decorrer do percurso escolar** [...]” (DISTRITO FEDERAL, 2017, grifo nosso). Portanto, é preciso ter atenção ao bem-estar dos servidores para viabilizar o alcance dessa missão. Afinal, a SEEDF é constituída de gente para atender gente.

Os elevados índices de afastamento do trabalho por parte dos servidores demonstraram a necessidade de realização de um levantamento de informações por meio de pesquisas, pois estes índices têm

impactos econômicos e sociais consideráveis. Quando um servidor se ausenta do trabalho há um duplo desequilíbrio econômico, visto que se trata de um recurso público que deveria retornar em forma de serviço prestado ao público.

No entanto, o desequilíbrio social gerado pelo adoecimento é tão ou mais relevante que os econômicos, pois se o servidor precisa se afastar para tratamento da própria saúde, toda sua rede de relações pessoais está comprometida por seu adoecimento, além de que várias outras instituições passarão a ser demandadas durante esse tratamento.

Considerando que é possível que esse adoecimento seja gerado ou potencializado por algum motivo relacionado ao trabalho, torna-se imprescindível a obtenção de dados para intervir de forma a promover bem-estar e saúde aos servidores.

Ao interpretar os resultados apresentados pela pesquisa intitulada **Saúde no Trabalho: a perspectiva do Servidor da SEEDF**, sobre Absenteísmo, Presenteísmo, Síndrome de *Burnout*, Liderança Ética e Estratégias de Enfrentamento, aplicada em parceria com uma Instituição de Ensino Superior<sup>1</sup>, verificou-se que algumas temáticas congregavam vários fatores de adoecimento dos servidores.

Os resultados da pesquisa sugerem que existem diferentes níveis e relações entre os fatores de adoecimento e seus impactos, sendo três os principais, a atuação do gestor, a própria tarefa e características do próprio indivíduo.

A atuação do gestor aparece como um dos fatores percebidos como responsável por atitudes como a presença física do servidor sem o comprometimento com as atividades a serem realizadas (presenteísmo), sua ausência ao trabalho (absenteísmo), além do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* (no Brasil, mais conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional) em servidores.

No tocante à tarefa (variedade, complexidade, dependência de outras pessoas para realizar o trabalho) observa-se que impacta no desempenho do servidor, na sua realização e nas emoções relacionadas ao trabalho.

Outras características sociais relacionadas ao trabalho, passam pelo *feedback* dado pelos colegas de trabalho sobre o desempenho nas tarefas e sobre o quanto o servidor percebe que realizou e finalizou o trabalho. Estas duas características sociais impactam na percepção de reconhecimento do trabalho realizado e da necessidade de

---

<sup>1</sup> Centro Universitário de Brasília-UniCeub

aprimoramento. Na inexistência ou na inadequação desse retorno, pode-se ter como consequência o comprometimento do desempenho do servidor, de sua realização no trabalho, das emoções positivas em relação a este, além do presenteísmo e absenteísmo.

Sentir-se realizado no trabalho e ter emoções positivas, elementos centrais para o bem-estar do servidor, também são impactados pela existência de uma rede de apoio, esta entendida como um ambiente de trabalho no qual é possível construir amizades e ter oportunidade de conselhos e assistência. Esta rede de apoio também influencia de forma protetiva no presenteísmo e até em possíveis casos de Síndrome de *Burnout*.

No entanto, os fatores de adoecimento dos servidores não se restringiram a questões externas. Algumas características individuais, como as estratégias de enfrentamento contribuem, por serem empregadas em maior ou menor frequência, para situações que podem comprometer o desempenho e o bem-estar no trabalho.

Diante dessas evidências, a Subsecretaria de Gestão de Pessoas, confirmando seu compromisso com a Valorização, o Bem-Estar e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho de seus servidores, em atendimento ao previsto na Portaria nº 287, de 26/09/2018 (DISTRITO

FEDERAL, 2018) e por intermédio de Comissão instituída, apresenta o documento intitulado **Caderno de Ações - 2019/2022** que consigna ações de prevenção ao adoecimento e promoção à saúde dos servidores.

A proposta oriunda da análise dos dados da pesquisa acima citada e de ações já desenvolvidas pela SUGEP são a seguir apresentadas com a intenção de serem executadas a curto, médio e longo prazo.





## OBJETIVO

Divulgar ações a serem implementadas pela SEEDF, visando promover a Valorização, Bem-Estar e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho, por meio da atenção à saúde e prevenção ao adoecimento dos servidores.



## METODOLOGIA

Considerando a determinação contida na Portaria nº 287, de 26/09/2018, em seu Artigo 3º e a partir de convite a profissionais da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, de diversos setores das Unidades Administrativas centrais e intermediárias, de Unidades Escolares e de ambas as carreiras, ativos e aposentados, além de convite à participação de servidor da SUBSAUDE/SEPLAG, na perspectiva de composição representativa, foi constituída Comissão. A partir do conhecimento e apropriação de dados disponibilizados pela SUGEP e da experiência e perspectiva profissional de cada um, o objetivo da Comissão foi elaborar propostas de ações interventivas para a Rede.

A Comissão reuniu-se com frequência semanal, ocasionalmente quinzenal, para estudo dos resultados da pesquisa **Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor na SEEDF**, sua interpretação coletiva e proposição de ações.

O encontro principal foi denominado **1ª Imersão da Pesquisa**

**Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor na SEEDF**, durante um dia de trabalho e contou com a participação de outros colaboradores convidados. O trabalho foi dividido em grupos de acordo com os resultados dos Relatórios apresentados pelas pesquisadoras, a partir das variáveis pesquisadas:

1. Realização no Trabalho e Desempenho Geral;
2. Emoções positivas e Emoções negativas;
3. Síndrome de *Burnout*;
4. Absenteísmo por doença e Absenteísmo por não-doença;
5. Presenteísmo por distração evitada; Presenteísmo por trabalho não completado; Presenteísmo por ir trabalhar apesar de sentir-se mal.

A equipe de coordenação, posteriormente, reuniu as propostas apresentadas, inseriu as ações já desenvolvidas pela SUGEP e apresentou a versão do texto final para revisão e aprovação da Comissão e dos gestores da SEEDF.

# AÇÕES PROPOSTAS

## EIXO ESTRUTURANTE 1

### GESTORES DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

- Ações a Serem Realizadas a Curto Prazo

| AÇÃO PROPOSTA  | ATRIBUIÇÃO*   |
|--|---|
| ❖ Proporcionar oportunidades de reflexão sobre uso socialmente responsável do espaço de poder, liderança ética e reconhecimento ao profissional              | <b><u>EAPE/CRE/ SUGEP</u></b><br>(RI Art. 9, Art.174, Art.106)            |
| ❖ Promover formação para gestores sobre Gestão de Situações Funcionais Específicas   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)                                       |
| ❖ Realizar levantamento de dados para criação e divulgação de Banco de “Boas Práticas de Liderança”  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)                                       |
| ❖ Realizar ações para compartilhamento de experiências de “Boas Práticas de Liderança”   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)                                       |
| ❖ Elaborar cartilha para gestores e servidores sobre atribuições e funcionamento das unidades orgânicas da SUGEP   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)                                       |
| ❖ Divulgar o papel da Ouvidoria como canal de escuta dos servidores  | <b><u>OUVIDORIA</u></b><br>(RI Art.18)                                    |
| ❖ Manter pauta permanente no Fórum de Subsecretários, de Coordenadores Regionais de Ensino e Gestores para alinhamento das ações relativas à liderança ética | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL e INTERMEDIÁRIO</u></b><br>(RI Art.3) |

|  |   |
|--|---|
| ❖ Organizar fórum permanente de gestores para atualização de informações e estudos de caso | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL e INTERMEDIÁRIO</u></b><br>(RI Art.3) |
|--|---|

● Ações a Serem Realizadas a Médio Prazo

| AÇÃO PROPOSTA   | ATRIBUIÇÃO  |
|---|---|
| ❖ Promover formação sobre gestão escolar, a ser disponibilizada a todos os servidores interessados  | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art. 9)                           |
| ❖ Promover formação aos gestores e conselheiros escolares voltada para as relações interpessoais; avaliação dos processos educacionais e administrativos, inclusive os relativos ao estágio probatório, com foco nas oportunidades; e para as atribuições de cada unidade orgânica e de seus servidores | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art.9)                            |
| ❖ Desenvolver ações de integração da comunidade/escola: servidores, estudantes e responsáveis   | <b><u>UE</u></b><br>(RI Art.174;<br>RE Art.2)               |
| ❖ Elaborar e aplicar pesquisa para aprofundar a compreensão da prática e consequências da liderança ética/antiética nas unidades orgânicas da SEEDF   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)                         |
| ❖ Rever a Lei de Gestão Democrática, visando a ampla escuta da comunidade escolar para seu aperfeiçoamento  | <b><u>Comissão Eleitoral Central</u></b><br>(Lei 4751/2012) |

● Ações a Serem Realizadas a Longo Prazo

| AÇÃO PROPOSTA   | ATRIBUIÇÃO  |
|---|---|
| ❖ Elaborar protocolos para execução e acompanhamento dos procedimentos de trabalho (fluxo de trabalho, procedimento operacional padrão, legislação e demais necessidades identificadas) | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174;<br>RE Art.2) |

|   |   |
|---|---|
| ❖ Criar Banco de Informações Organizacionais por unidade administrativa (legislações, circulares, manuais, informativos e outros), a partir das atividades exercidas nas unidades | <b><u>ASCOM</u></b><br>(RI Art. 8)  |
| ❖ Criar um canal de comunicação efetivo e eficaz com todos os servidores da SEEDF   | <b><u>ASCOM</u></b><br>(RI Art. 8)  |
| ❖ Elaborar cartilha para gestores e servidores sobre atribuições e funcionamento das unidades orgânicas da SEEDF  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL</u></b><br>(RI Art.3)   |
| ❖ Estimular a cultura de avaliação periódica dos procedimentos de trabalho  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174;<br>RE Art.2) |

# AÇÕES PROPOSTAS

## EIXO ESTRUTURANTE 2

### PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

- Ações a Serem Realizadas a Curto Prazo

| AÇÃO PROPOSTA   | ATRIBUIÇÃO  |
|---|---|
| <b>FORMAÇÃO CONTINUADA</b>  |   |
| ❖ Oferecer formação para servidores ao longo do estágio probatório, visando à sua efetiva integração ao serviço público na área da educação; à importância do estabelecimento de relações respeitadas no ambiente de trabalho; à inter-relação entre as atividades de todas as unidades orgânicas da SEEDF; ao conhecimento das atribuições de cada unidade orgânica e de seus servidores, bem como dos procedimentos de avaliação e evolução funcional, entre outros | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art. 9)   |
| ❖ Promover formação continuada aos servidores do cargo de Agente de Gestão Educacional, visando sua efetiva integração ao ambiente de trabalho  | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art. 9)   |
| ❖ Promover debates nos cursos de formação continuada e em outros eventos sobre conceito de liderança; ética; serviço público; <i>feedback</i> quanto ao desenvolvimento do trabalho; sobre as atribuições de cada unidade orgânica e de seus servidores; reinterpretação positiva das situações   | <b><u>EAPE/SUGEP/<br/>CRE/UE</u></b><br>(RI Art. 9, Art. 106,<br>Art.174; RE Art.2) |
| ❖ Realizar encontros anuais com grupos de servidores em Situação Funcional Específica   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)   |

|  |  |
|--|--|
| ❖ Realizar encontros de Mediação de Conflitos no âmbito da SEEDF   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| ❖ Oferecer ações em unidades escolares sobre prevenção de conflitos  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| ❖ Oferecer formação em Mediação de Conflitos na Administração Pública  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| ❖ Realizar anualmente o Programa de Preparação para a Aposentadoria em parceria com a SUBSAUDE/SEPLAG  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| ❖ Articular junto à SEPLAG o atendimento à Portaria Conjunta nº 31, visando formação em LIBRAS para servidores das unidades administrativas em nível central e intermediário | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art. 9)  |
| ❖ Reforçar ações de Educação para o Uso da Voz   | <b><u>EAPE/</u></b><br><b><u>SUBSAUDE</u></b><br>(RI Art. 9; Decreto N° 34.023/2012)               |
| <b>HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES</b>  |  |
| ❖ Promover ações de valorização dos servidores do cargo de Agentes de Gestão Educacional   | <b><u>SUGEP/EAPE/</u></b><br><b><u>CRE/UE</u></b><br>(RI Art.106, Art.9, Art.174; RE Art. 2)       |
| ❖ Realizar ações de comemoração de datas temáticas   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| ❖ Criar oportunidades que promovam ações colaborativas entre os servidores   | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174; RE Art.2) |
| ❖ Promover estudos sobre documentos orientadores do Conselho de Classe, buscando sua aplicação para efetiva ressignificação  | <b><u>SUBEB/EAPE/</u></b><br><b><u>CRE/UE</u></b><br>(RI Art.23, Art.9, Art.174; RE Art.2)         |
| ❖ Incluir servidores do cargo de Agentes de Gestão Educacional no planejamento das ações das unidades administrativas e escolares  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174; RE Art.2) |



|  |   |
|--|---|
| ❖ Promover encontro anual na semana pedagógica para servidores da Carreira Assistência à Educação e terceirizados, nas unidades escolares e em data viável para as demais unidades orgânicas, visando à escuta sensível às suas demandas e oportunidades de troca de experiências                                  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174;<br>RE Art.2) |
| ❖ Promover a divulgação dos trabalhos desenvolvidos pelos servidores (apresentação, publicação)  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174;<br>RE Art.2) |
| ❖ Organizar ações voltadas para valorização e reconhecimento dos servidores que retornam do afastamento para estudo  | <b><u>SUGEP/EAPE</u></b><br>(RI Art. 106, Art.9)  |
| ❖ Planejar pauta de atividades de integração e festividades para os servidores   | <b><u>UE</u></b><br>(RE Art.2)  |
| ❖ Propor encontros de integração intra-regionais, rodas de conversas, trocas de experiências entre servidores das Carreiras Magistério Público e Assistência à Educação  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174;<br>RE Art.2) |
| ❖ Organizar ações para atendimento às recomendações oriundas do I Fórum de PCDs-2018   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)   |
| ❖ Disponibilizar polos para atuação da Gerência de Mediação de Conflitos em 2 (duas) Coordenações Regionais de Ensino  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)   |
| ❖ Estabelecer estratégia de prevenção secundária junto à SUBSAUDE para os servidores afastados por motivo de adoecimento psicoemocional, visando minimizar os efeitos do afastamento na vida funcional   | <b><u>SUGEP/ SUBSAUDE</u></b><br>(RI Art.106; Decreto N° 34.023/2012)                                 |
| <b>LEGISLAÇÃO</b>  |   |
| ❖ Promover campanha de divulgação sistemática sobre a atribuição de cada unidade orgânica da SEEDF, do papel dos diversos profissionais que atuam no setor (suas atribuições, ficha profissiográfica da função, papel do gestor de cada unidade, deveres e direitos do servidor público da Educação, entre outros) | <b><u>ASCOM</u></b><br>(RI Art. 8)  |

|  |   |
|--|---|
| ❖ Disponibilizar dados e informações geradas pelas unidades orgânicas da SEEDF, visando à maior transparência, efetividade das atividades e menor esforço                            | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL</u></b><br>(RI Art. 3)  |
| ❖ Realizar parcerias com demais Subsecretarias para elaboração de análises que interliguem dados de servidores, unidades escolares e estudantes, para fins de planejamento da gestão | <b><u>Todas as Subsecretarias</u></b><br>(RI Art. 3)  |
| ❖ Revisar e divulgar as tarefas de cada função constantes nas fichas profissiográficas   | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art. 106)  |
| ❖ Ampliar divulgação dos documentos já existentes em formato de manuais, compêndios e outros   | <b><u>ASCOM</u></b><br>(RI Art. 8)  |
| ❖ Promover mecanismos de debate, reflexão e enfrentamento de dificuldades no ambiente de trabalho, com o foco na oportunidade de mudança a partir de uma nova proposta de ação       | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3 , Art.174; RE Art.2) |
| ❖ Regulamentar os procedimentos do estágio supervisionado na SEEDF   | <b><u>SUGEP/SUBEB/SUAG/EAPE</u></b><br>(RI Art.106, Art.23, Art.128, Art.9)                         |
| ❖ Elaborar Código de Ética de gestores e servidores públicos da SEEDF  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)   |
| ❖ Criar grupo intersetorial para análise e estudos de dados a partir de pesquisa e dos sistemas utilizados na SEEDF  | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174; RE Art.2)  |

- Ações a Serem Realizadas a Médio Prazo

| AÇÃO PROPOSTA  | ATRIBUIÇÃO   |
|--|--|
| <b>FORMAÇÃO CONTINUADA</b>   |  |
| ❖ Oferecer formação para servidores ao longo do estágio probatório, visando dar clareza ao papel a ser desempenhado enquanto servidor público da Educação  | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art. 9)  |
| ❖ Organizar momentos de compartilhamento de estudos realizados na Rede por servidores ou não, sobre temas relacionados ao adoecimento, ao trabalho na Educação, ao rendimento esperado na aprendizagem, de forma a permitir o entrelaçamento de informações que possam subsidiar novas ações   | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art.9)   |
| ❖ Oferecer formação e encontros entre os profissionais da Carreira Assistência à Educação que atuam em unidades escolares e os que atuam em unidades administrativas sobre a inter-relação entre as atividades de setores diferentes e a importância e necessidade de planejamento das ações, visando ao menor esforço e à maior efetividade | <b><u>SUGEP/EAPE</u></b><br>(RI Art.106, Art. 9)                           |
| ❖ Oferecer encontro de acolhimento aos professores substitutos classificados para atuarem na Rede quando necessário, para apresentação de assuntos relacionados à atuação e sobre o papel do gestor nas unidades escolares   | <b><u>EAPE</u></b><br>(RI Art. 9)  |
| ❖ Promover encontros anuais com instituições de ensino superior sobre a formação do licenciando  | <b><u>SUGEP/SUBEB/<br/>EAPE</u></b><br>(RI Art.106, Art.23, Art. 9)        |
| ❖ Criar Programa de Educação Financeira para os servidores da SEEDF  | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| <b>HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES</b>  |  |
| ❖ Realizar estudo comparativo dos perfis das comunidades escolares das diferentes Coordenações Regionais de Ensino disponíveis em pesquisas e demais dados relevantes, visando ao desenvolvimento de ações diferenciadas e específicas de enfrentamento aos problemas identificados  | <b><u>SUGEP/<br/>SUBSAUDE</u></b><br>(RI Art. 106; Decreto Nº 34.023/2012) |

|   |  |
|---|--|
| ❖ Propor e implementar práticas de atividades saudáveis a partir do Programa DE BEM   | <b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br>(RI Art. 3, Art.174; RE Art.2) |
| ❖ Organizar mostra de experiências significativas como forma de percepção positiva das possibilidades de ação   | <b><u>SUGEP/SUBEB/EAPE/CRE</u></b><br>(RI Art.106, Art.23, Art. 9, Art.104)                        |
| ❖ Articular parcerias para desenvolvimento de programa de apoio e acompanhamento institucional de servidores em situação de vulnerabilidade                                     | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| ❖ Dinamizar a ampliação do Projeto SER-VIR e sua diversificação para outras escolas de natureza especial ou qualquer uma das unidades escolares com atividades de descompressão | <b><u>SUGEP</u></b><br>(RI Art.106)  |
| <b>LEGISLAÇÃO</b>   |  |
| ❖ Criar grupo de trabalho para realizar a revisão dos processos/formulários de avaliação já existentes, com foco nas oportunidades  | <b><u>SUGEP/SUBEB</u></b><br>(RI Art.106, Art.23)  |

- **Ações a Serem Realizadas a Longo Prazo**

| AÇÃO PROPOSTA  | ATRIBUIÇÃO  |
|--|---|
| <b>HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES</b>  |   |
| ❖ Organizar encontro semestral com servidores em restrição temporária e/ou processo de readaptação e seus gestores, para esclarecimentos quanto às questões relativas ao momento funcional em que se encontram | <b><u>SUGEP/SUBSAUDE</u></b><br>(RI Art.106; Decreto N°34.023/2012) |
| ❖ Realizar intervenções na infraestrutura do ambiente escolar: medidas para isolamento acústico, isolamento térmico, acessibilidade  | <b><u>SUAG/SIAE</u></b><br>(RI Art.128, Art.87)                     |

|   |  |
|---|--|
| <p>❖ Promover ações de integração entre os profissionais como: competições esportivas, formação de grupos de teatro, canto, apresentações culturais a partir dos talentos dos profissionais</p> | <p><b><u>Todas as UAs em nível CENTRAL, INTERMEDIÁRIO e UEs</u></b><br/>(RI Art. 3, Art.174; RE Art.2)</p> |
| <p><b>LEGISLAÇÃO</b></p>  |  |
| <p>❖ Implantar procedimento de avaliação semelhante ao da Avaliação Institucional, nas unidades administrativas</p>   | <p><b><u>SUGEP</u></b><br/>(RI Art.106)</p>  |
| <p>❖ Analisar a necessidade de revisão dos editais de concurso, com a descrição das atribuições do cargo mais detalhadas e claras</p>   | <p><b><u>SUGEP</u></b><br/>(RI Art. 106)</p>   |

\*Atribuições e responsabilidades indicadas conforme Regimento Interno da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal e do Regimento Escolar da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, Portaria nº 352, de 30 de outubro de 2018.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho realizado de forma coletiva e colaborativa tem se mostrado como um recurso inteligente e eficaz para o alcance mais efetivo dos objetivos a que se propõe. O **Caderno de Ações - 2019/2022** que ora é apresentado como resultado do trabalho de uma Comissão multissetorial espera ser mais uma contribuição desse tipo de estratégia utilizada pela SEEDF.

As experiências pessoal e profissional dos componentes enriqueceram e validaram as ações propostas como recursos viáveis e com grande potencial interventivo em relação ao atual quadro de servidores no que tange ao Bem-Estar e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho.

Os quadros que apresentam as ações interventivas indicam as unidades orgânicas que em função de suas atribuições regimentais estão direta ou indiretamente vinculadas à proposta. No entanto, tendo esta Secretaria uma estreita interdependência entre as diversas atividades exercidas, é imprescindível a articulação entre os envolvidos para um alcance mais amplo dos objetivos das ações.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Missão**. Brasília, [2017]. Disponível em: <http://www.se.df.gov.br/a-secretaria/> Acesso em 23 de nov.2018.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Portaria nº 287, de 26 de setembro de 2018**. Regulamenta a Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho de servidores e demais agentes públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Disponível em: [http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2018/09\\_\\_Setembro/DODF%20185%2027-09-2018/DODF%20185%2027-09-2018%20INTEGRA.pdf](http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2018/09__Setembro/DODF%20185%2027-09-2018/DODF%20185%2027-09-2018%20INTEGRA.pdf) Acesso em 23 de nov. 2018.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Regimento Interno: Decreto nº 38.631, de 20 de novembro de 2017**. Brasília, [2017]. Disponível em: <[http://www.se.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/08/Regimento\\_Interno.pdf](http://www.se.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/08/Regimento_Interno.pdf)> Acesso em 23 de nov. 2018.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Regimento Escolar da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, que regulamenta, a organização pedagógica-administrativa das unidades escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal**. Disponível em: <[http://www.cre.se.df.gov.br/ascom/documentos/suplav/regimento\\_escolar\\_rede\\_publica\\_22jun15.pdf](http://www.cre.se.df.gov.br/ascom/documentos/suplav/regimento_escolar_rede_publica_22jun15.pdf)> Acesso em: 24 de nov. 2018.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). **Portaria Nº 352 – 30/10/2018, publicada no DODF 209 em de 01 de novembro de 2018**. Disciplina as atividades de Mediação para solução de conflitos entre servidores no âmbito da Secretaria de Educação do Distrito Federal, bem como a rotina procedimental a ser executada pela Gerência de Mediação de Conflitos. Disponível em:

<[http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/7ce6d07e51ee4c3db74508fdca5e2f1b/see\\_prt\\_352\\_2018.html](http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/7ce6d07e51ee4c3db74508fdca5e2f1b/see_prt_352_2018.html)> Acesso em: 24 de nov. 2018.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto n. 34.023, de 10 de dezembro de 2012.** Regulamenta os Procedimentos Médico-Periciais e de Saúde Ocupacional da Secretaria de Estado de Administração Pública, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, [2012]. Disponível em: <[http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72964/Decreto\\_34023\\_10\\_12\\_2012.html](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72964/Decreto_34023_10_12_2012.html)> Acesso em: 26 de nov. 2018.

DISTRITO FEDERAL. **Lei n. 4.751, de 07 de fevereiro de 2012.** Dispõe sobre o Sistema de Ensino e a Gestão Democrática do Sistema de Ensino Público do Distrito Federal. Brasília, [2012]. Disponível em: <[http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/70523/Lei\\_4751\\_07\\_02\\_2012.html](http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/70523/Lei_4751_07_02_2012.html)> Acesso em: 26 de nov. 2018.

DISTRITO FEDERAL. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO; SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Portaria Conjunta n. 31, de 10 de maio de 2018.** Estabelece entre as partes termos e condições gerais de colaboração, com a finalidade pública de viabilizar ações, para promover o desenvolvimento de competências de servidores dos diversos órgãos e entidades do Poder Executivo do Distrito Federal, para que possam, no âmbito da Administração Pública, comunicarem-se e relacionarem-se adequadamente com pessoas surdas ou com deficiência auditiva, por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras), em observância ao Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015); ao Decreto Federal nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras); e ao art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e demais normas conexas. **DODF 17/05/2018.** SEE/SEPLAG. Brasília, [2018]. Disponível em: [http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2018/05\\_Maio/DODF%20094%2017-05-2018/DODF%20094%2017-05-2018%20INTEGRA.pdf](http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2018/05_Maio/DODF%20094%2017-05-2018/DODF%20094%2017-05-2018%20INTEGRA.pdf) > Acesso em: 26 de nov. 2018.



Secretaria de  
Educação



GOVERNO DE  
**BRASÍLIA**