

PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - PQVT

Diretoria Central de Gestão do
Desempenho e Desenvolvimento (DCGDD)

CONTEÚDO

FICHA TÉCNICA 2
BREVE HISTÓRICO 4
OBJETIVO GERAL 4
DEFINIÇÕES FUNDAMENTAIS 5
DEFINIÇÃO DE AÇÕES E PROGRAMAS 5
EIXOS DO PQVT 6
OBJETIVOS DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO DO PQVT 7
ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO DO PQVT 8
REPRESENTAÇÃO DO CICLO PVQT 8
IMPACTO DO PQVT NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL 9
ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL 9
EXEMPLOS DE INICIATIVAS DO PQVT 9
RODA DE CONVERSA ENTRE SERVIDORES 9
FIQUE ATENTO AS DICAS DE PREVENÇÃO E QUALIDADE DE VIDA 10
06 DICAS PARA MANTER UMA BOA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO 11
GRUPO DE ESTUDOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (GEQVT) 12
CONCLUSÃO 13
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 14
ANEXO I 15
ANEXO II 18
ANEXO III 20

BREVE HISTÓRICO

Diante dos desafios impostos pela pandemia, tornou-se imprescindível adotar novas formas de comunicação e de lidar com questões emergentes no ambiente organizacional.

Com a adoção de medidas de proteção social, implantação do teletrabalho e a crescente necessidade de oferecer acolhimento e segurança psicológica aos servidores, os meios eletrônicos de interação tornaram-se essenciais.

Foi nesse cenário marcado por intensas mudanças nas relações e condições laborais, impulsionadas pela emergência sanitária da Covid-19, que o PQVT teve seu início efetivo, no ano de 2021.

O Programa está estruturado em nível central, no âmbito da Diretoria Central de Gestão do Desempenho e Desenvolvimento (DCGDD), e respaldado pelos Decretos nº 48.636, de 19 de junho de 2023, e Decreto nº 48.872, de 2 de agosto de 2024. Sua missão é promover ações integradas voltadas ao bem-estar físico, emocional e social dos servidores, com o objetivo estratégico de atender às demandas das Unidades de Recursos Humanos (URHs) e dos(as) trabalhadores(as) do Estado, conforme detalhado a seguir.

OBJETIVO GERAL

Humanizar o ambiente de trabalho, promovendo bem-estar, cuidado, engajamento e desenvolvimento dos servidores, com abordagem multidisciplinar e melhoria contínua das relações interpessoais.



DEFINIÇÕES FUNDAMENTAIS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT):
Conjunto de ações voltadas à promoção do bem-estar dos servidores, fundamentadas nos eixos educativo, preventivo e de valorização do servidor, com foco na melhoria das condições de trabalho e no fortalecimento das relações interpessoais no ambiente organizacional.

BEM-ESTAR NO TRABALHO:
Percepção de satisfação e equilíbrio no ambiente laboral por parte do servidor, associado às relações respeitosas, reconhecimento institucional e estímulo ao desenvolvimento.

SEGURANÇA PSICOLÓGICA:
Conjunto de medidas técnicas, educacionais e preventivas utilizadas para gerar condições seguras no ambiente de trabalho e fomentar mais engajamento no ambiente laboral.

DEFINIÇÃO DE AÇÕES E PROGRAMAS

AÇÕES

São **intervenções específicas, pontuais ou contínuas,** planejadas para atender a uma demanda, solucionar um problema ou produzir um resultado mensurável em curto, médio ou longo prazo.

Elas podem ser isoladas ou fazer parte de um conjunto maior.

Ações formais: ações de capacitação e desenvolvimento que envolvem metodologias didáticas, instrutores ou orientadores, material bibliográfico, bem como aulas ou agendas de trabalhos, tais como cursos, ciclo de palestras, seminários, dentre outros.

Ações informais: ações de capacitação e desenvolvimento estruturadas por meio de atuações no próprio trabalho ou de situações relacionadas à atuação profissional, tais como autoinstrução, visitas técnicas, estágios, reuniões, dentre outros.

Características:

- Têm início, desenvolvimento e fim definidos
- Focam em resultados imediatos ou específicos
- Exigem planejamento e recursos (humanos, materiais, financeiros)
- Podem ser executadas individualmente ou em equipe

PROGRAMAS

São conjuntos articulados e coordenados de ações, voltados para atingir objetivos mais amplos e estratégicos, normalmente de forma contínua e integrada.

Um programa possui estrutura organizacional, metas definidas, indicadores de desempenho e prazos de execução.

Características dos programas:

- Integram diversas ações em torno de um objetivo comum
- Têm escopo mais amplo e duração estendida
- Envolvem planejamento estratégico e monitoramento contínuo
- Possuem coordenação, avaliação de impacto e possibilidade de ajustes

EIXOS DO PQVT



ATIVIDADES EDUCATIVAS:
Ações voltadas à promoção do conhecimento, da conscientização e do desenvolvimento de competências relacionadas ao bem-estar e qualidade de vida.



ATIVIDADES PREVENTIVAS:
Iniciativas que visam identificar, mitigar ou evitar fatores de risco ao bem-estar dos servidores, com foco na promoção de ambientes laborais seguros, saudáveis e acolhedores.



VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR:
Conjunto de ações institucionais que reconhecem e fortalecem o papel dos servidores públicos, promovendo o pertencimento e criando condições favoráveis ao desenvolvimento pessoal e profissional.



Eixo: Educativo

Objetivo: Promover a conscientização e capacitação dos colaboradores.

Ações principais:

- Palestras e workshops sobre saúde física e mental
- Campanhas educativas sobre alimentação saudável, ergonomia, entre outros
- Capacitação em gestão do tempo, comunicação e resolução de conflitos

Resultados esperados:

- Melhoria no conhecimento dos trabalhadores
- Desenvolvimento de competências pessoais e profissionais
- Maior engajamento e consciência sobre qualidade de vida



Eixo: Preventivo

Objetivo: Evitar o surgimento de doenças e problemas relacionados ao trabalho

Ações principais:

- Programas de ginástica laboral
- Avaliações médicas periódicas
- Melhoria das condições ergonômicas dos postos de trabalho
- Monitoramento de riscos ocupacionais

Resultados esperados:

- Melhoria no conhecimento dos trabalhadores
- Desenvolvimento de competências pessoais e profissionais
- Maior engajamento e consciência sobre qualidade de vida



Eixo: Valorização do Servidor

Objetivo: Reconhecer e incentivar os colaboradores.

Ações principais:

- Programas de reconhecimento e premiação
- Estímulo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- Eventos de integração (datas comemorativas, atividades culturais)
- Incentivos à participação em projetos institucionais

Resultados esperados:

- Aumento da motivação e da produtividade
- Fortalecimento do vínculo com a organização
- Clima organizacional mais positivo e colaborativo

OBJETIVOS DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO DO PQVT

- Bem-estar e valorização dos profissionais
- Boas práticas no trabalho e segurança psicológica
- Inclusão e diversidade no ambiente de trabalho
- Relações interpessoais cordiais e harmoniosas
- Promoção da segurança psicológica

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO DO PQVT

1. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: Levantamento de dados e percepções sobre as condições de trabalho, bem-estar e relações no ambiente organizacional.

2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO: Processo sistemático utilizado para definir objetivos de longo prazo, identificar as melhores estratégias para alcançá-los, alinhar recursos e ações com a missão e visão institucional.

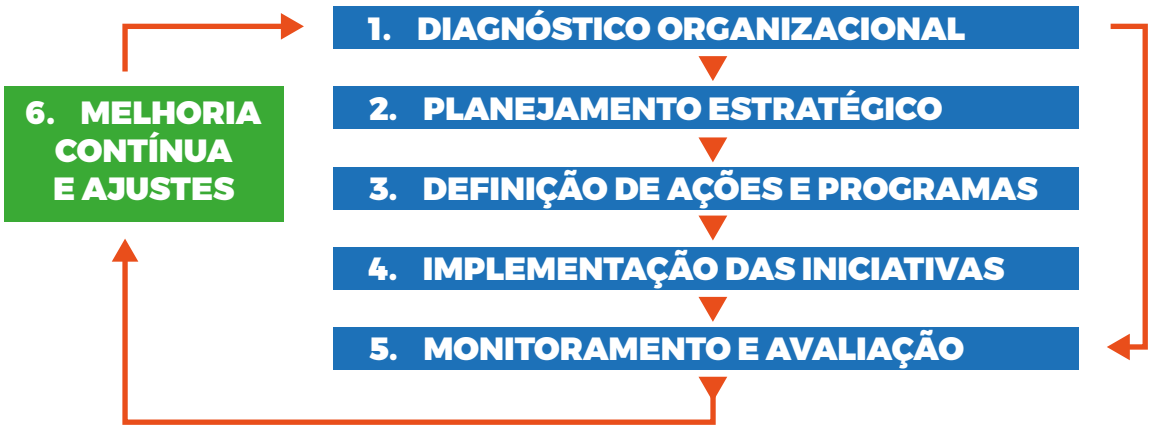
3. DEFINIÇÃO DE AÇÕES E PROGRAMAS: Elaboração de plano de trabalho com definição de objetivos, metas, responsáveis, indicadores, cronograma e recursos.

4. IMPLEMENTAÇÃO DAS INICIATIVAS: Realização das iniciativas previstas no plano de trabalho com foco na promoção do bem-estar e fortalecimento do ambiente organizacional.

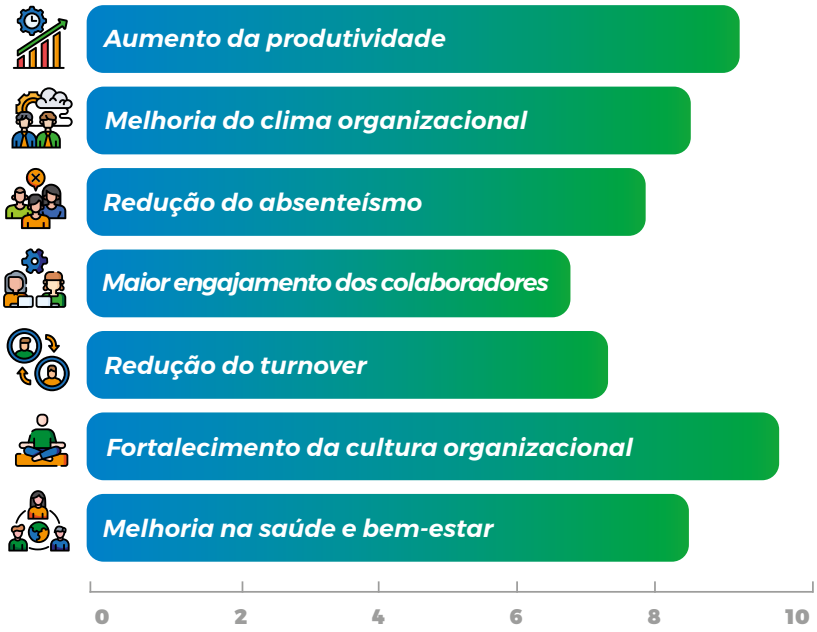
5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO: Acompanhamento sistemático das ações e mensuração de seus resultados e impactos.

6. MELHORIA CONTÍNUA E AJUSTES: Revisão periódica das estratégias adotadas, promovendo a adaptação e aprimoramento contínuo do programa.

REPRESENTAÇÃO DO CICLO PVQT



IMPACTO DO PQVT NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

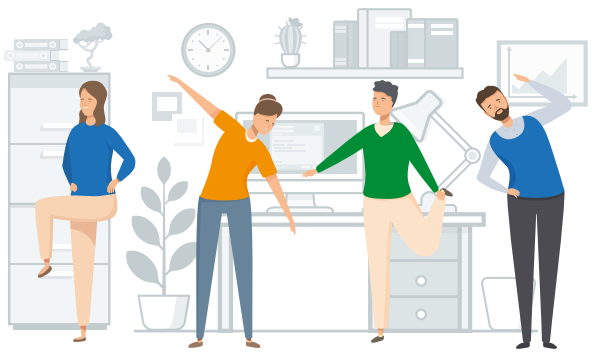


Descrição do gráfico:
Cada barra representa um benefício. As barras mais altas indicam os benefícios mais significativos percebidos, como "Melhoria na saúde e bem-estar" e "Aumento da produtividade". • As cores em degradê de azul a verde, sugerem crescimento e bem-estar. • Eixo X (horizontal): Benefícios do PQVT • Eixo Y (vertical): Grau de impacto percebido (escala de 0 a 10)

EXEMPLOS DE INICIATIVAS DO PQVT

- Campanhas educativas sobre saúde física, mental, emocional e social.
- Atividades de promoção da saúde, como ginástica laboral e pausas ativas.
- Escuta ativa, acolhimento psicossocial e apoio institucional.
- Rodas de conversa, oficinas e vivências que estimulem vínculos interpessoais.
- Ações de reconhecimento institucional e valorização profissional.
- Estímulo à participação em grupos de prática esportiva, artística ou cultural.
- Parcerias com instituições públicas, privadas ou do terceiro setor.
- Disponibilização de materiais de apoio e canais de comunicação interna.
- Programa de Preparação para Aposentadoria/PPA.
- Materiais educativos: webinários, cartazes, vídeos, cartilhas, flyers.
- Seminários e grupos reflexivos.

ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL



RODA DE CONVERSA ENTRE SERVIDORES



FIQUE ATENTO AS DICAS DE PREVENÇÃO E QUALIDADE DE VIDA

A prevenção envolve ações que estimulam as potencialidades dos servidores, buscando efetivar comportamentos saudáveis, especialmente em relação ao autocuidado. Essas ações incluem a promoção de ambientes de trabalho positivos e a gestão do estresse. Através dessas iniciativas, busca-se fortalecer principalmente a resiliência e comprometimento dos servidores.



Alimentação: Manter o consumo de alimentos variáveis e saudáveis.



Sono e repouso: dormir de forma adequada contribui para o equilíbrio emocional, fortalece o sistema imunológico, gerando energia positiva para todo o corpo.



Atividade física: a prática de atividade física de forma regular previne a ocorrência de doenças cardiovasculares e hipertensão, obesidade e outras, além de melhorar a qualidade do sono.



Lazer: Momentos de lazer contribuem para o controle do estresse e proporcionam o aumento na qualidade e expectativa de vida, fuga da rotina e novas experiências, interesses e habilidades.



Autoconhecimento: É um excelente exercício de empoderamento, pois a pessoa começa a reconhecer suas necessidades e, dessa forma, fazer escolhas saudáveis para se sentir melhor.



Espiritualidade: Diferente de religiosidade, que é a prática religiosa baseada em rituais, tradições e na existência de uma autoridade externa com poder para indicar o que fazer, a espiritualidade tem foco no mundo espiritual e não nas coisas materiais ou físicas. Ela permite ao indivíduo identificar seus valores individuais, bem como das outras pessoas, com base na compaixão e na dedicação ao próximo, sem querer nada em troca.



Resiliência: É a capacidade de se adaptar às situações diante de ameaças, tragédias e adversidades. Ser resiliente é importante para despertar a criatividade e a busca de soluções relacionadas às dificuldades da vida.



Rede de apoio social: Pessoas (familiares, amigos, colegas, etc.), organizações ou entidades que são referência e suporte para aqueles que necessitam. As relações criadas no decorrer da vida influenciam, diretamente, sobre a personalidade e desenvolvimento humano.



Organização do tempo: A organização da rotina diminui quadros de estresse, ansiedade e outras complicações psicológicas e, consequentemente, torna a pessoa mais eficiente, satisfeita e menos estressada.



Pensamentos positivos: Um dos maiores perigos contra o nosso cérebro é ter pensamentos negativos. Mesmo nas situações mais difíceis, o fato de encontrar um significado positivo (ressignificar) dá uma maior plasticidade e, portanto, mais saúde para o cérebro.

Fonte: Cartilha de Saúde Mental da Sejusp

06 DICAS PARA MANTER UMA BOA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO



Tire férias: Esse período não é somente uma obrigação do local de trabalho com você, é uma necessidade do corpo e sobretudo da mente. Nas férias temos a oportunidade de nos desligar das exigências do trabalho e promover momentos de descanso, relaxamento e diversão. Isso oxigena o cérebro e revigora a nossa mente.



Não leve problema de trabalho para casa: Deixe para pensar nas questões relativas ao trabalho enquanto está nele. Se sentir necessidade de falar sobre, busque um espaço de apoio, um amigo, alguém de sua confiança que possa escutar. Em casa, com familiares e amigos, foque em aproveitar o momento presente e não sobrecarregue sua mente. Aproveite o horário de almoço e café para relaxar e conversar sobre assuntos alheios ao trabalho: Pequenas pausas ajudam o cérebro a descarregar energia.



Busque manter boas relações interpessoais no trabalho: Elas te ajudarão a lidar com as dificuldades e ainda trarão aprendizados e experiências novas para sua vida.



Confie na sua competência: Confie no seu potencial e busque novos conhecimentos para melhorar suas habilidades no trabalho, isso te dará maior segurança.



Encontre um sentido para seu trabalho: Observe qual o impacto do seu trabalho na vida e no trabalho de outras pessoas. Perceba a importância do que você faz e os resultados que alcança. Isso te ajudará a encontrar prazer no que faz e te ajudará a lidar com momentos desafiantes.



Mantenha o ambiente de trabalho limpo e organizado: O ambiente externo influencia e é influenciado pelo nosso mundo interno.

Fonte: Cartilha de Saúde Mental da Sejusp

GRUPO DE ESTUDOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (GEQVT)

Será instituído um Grupo de Estudos de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, para atuar em caráter consultivo na formulação de estratégias e definição de ações relacionadas ao PQVT.

Um Grupo de Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (GEQVT) é um espaço coletivo, de caráter colaborativo e interdisciplinar, que reúne servidores, gestores e parceiros acadêmicos com o objetivo de refletir, investigar e propor soluções voltadas para a promoção do bem-estar, da saúde, do engajamento e do desenvolvimento humano no ambiente laboral.

Trata-se de um fórum permanente de aprendizado, troca de experiências e produção de conhecimento aplicado, alinhado às necessidades institucionais e às boas práticas de gestão pública.

Os conhecimentos e reflexões produzidos no Grupo de Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho, serão traduzidos em ações práticas voltadas para os servidores (projetos institucionais, capacitações e oficinas temáticas, seminários e encontros técnicos, rodas de conversa e grupos de apoio).



CONCLUSÃO

O Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), atua de forma integrada para promover bem-estar, segurança e valorização dos servidores. Cada eixo (preventivo educativo e de valorização), contribui de maneira complementar para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humano.

Sua missão é promover ações integradas voltadas ao bem-estar físico, emocional e social dos servidores, sendo seu objetivo estratégico, atender às demandas dos Unidades de Recursos Humanos (URHs) e dos(as) trabalhadores(as) do Estado.

O Programa elabora uma série de ações, atividades e projetos pensados com o servidor, e para o servidor, valorizando o diálogo, o cuidado e a construção coletiva de uma cultura organizacional mais leve, colaborativa e saudável.



QUER CONHECER AS AÇÕES IMPLEMENTADAS DO PQVT, VOLTADAS PARA O SERVIDOR?

Clique nos links abaixo:

- **Portal do Servidor** Bem-estar e Qualidade de Vida)
- **YouTube:** (821) Desempenho e Desenvolvimento SEPLAG - MG - YouTube
- **EADSeplaMG:** https://www.ead.planejamento.mg.gov.br/mod/book/view.php?id=1244&chapterid=77

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILLAR, Maria José; ANDRE-EGG, Ezequiel. **Avaliação de serviços e programas sociais,** Petrópolis: Vozes, 1995.

Cuidar de Quem Cuida Também é Prioridade: Cartilha sobre Saúde Mental da SEJUSP

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey,** tradução Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Editora UFMG: 1999.

BENDASSOLLI, P. F; MAGALHAES, M. O; MALVEZZI, S. **Liderança nas organizações.** In: ZANELLI;

J. C; BORGES-ANDRADE, J. E; BITTENCOURT BASTOS, A. V. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed, p. 413-449. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Decreto 48.636, de 19/06/2023, inciso VI do art. 83.

Decreto nº 48.872, de 02/08/2024, art. 8º.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**, Atlas: 1994.

EDMONDSON, Emy C. **A Organização sem Medo-Criando Segurança Psicológica no Local de trabalho para o Aprendizado, Inovação e Crescimento,** Editora Alta Books, Rio de janeiro, 2020.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, **Avaliação de Políticas Públicas: um guia prático da metodologia do marco lógico**, 2021.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais.** Psic.: Teor. e Pesq. Brasília, v.25, n.3, set. 2009. Disponível em: Acesso em: 25 set. 2014

LACAZ, Francisco Antônio de Castro **"Qualidade de vida no trabalho e saúde"** (https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013)

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial,** Editora Atlas: 2ª edição,2004

SOARES, Dulce Helena Penna, COSTA, Aline Bogoni. **Aposent-Ação: Aposentadoria para Ação,** I Ed., São Paulo: Vetor, 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA. **Diretrizes para normalização de trabalhos acadêmicos**. 2.ed. Belo Horizonte: Biblioteca Universitária-Sistemas de Biblioteca da UFMG, 2023

VASQUEZ, Ana Cláudia Souza, HUTZ, Cláudio Simon (Orgs). **Psicologia positiva organizacional e do Trabalho na prática, volume II,** Editora Hogrefe CETEPP, São Paulo, 2022.

ANEXO I

Formulário de Diagnóstico Institucional - PQVT

Objetivo: Levantar informações sobre as condições de trabalho, saúde, bem-estar e clima organizacional, visando subsidiar ações de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

I – Identificação do órgão/entidade

· Nome do órgão ou entidade: _____

· Unidade/setor: _____

· Cidade/UF: _____

· Nome do responsável pelo preenchimento: _____

II – Perfil da força de trabalho

1. Número total de servidores(as) do órgão: _____

2. Número de servidores por faixa etária:

( ) Menos de 30 anos

( ) 31 a 40 anos

( ) 41 a 50 anos

( ) 51 a 60 anos

( ) Acima de 60 anos

3. Distribuição por gênero:

Masculino: _____

Feminino: _____

Outro: _____

4. Quantidade de servidores por setor/unidade:

(Anexar lista ou descrever abaixo)

_____

III – Condições de trabalho e infraestrutura

1. As instalações físicas do local de trabalho são adequadas?

( ) Sim

( ) Parcialmente

( ) Não

Comentários: _____

2. Como você avalia o mobiliário disponível (mesas, cadeiras, armários etc.)?
( ) Adequado
( ) Parcialmente adequado
( ) Inadequado

3. As condições de ergonomia no trabalho são satisfatórias?
( ) Sim
( ) Não
Comentários: _____

IV – Indicadores de Saúde e Afastamentos
(Se possível, anexar relatório estatístico ou dados do RH/Saúde Ocupacional)

1. Número de afastamentos médicos nos últimos 12 meses: _____

2. Principais causas dos afastamentos:
( ) Doenças físicas
( ) Doenças psicológicas
( ) Outros (especifique): _____

3. Existe acompanhamento de saúde mental dos servidores?
( ) Sim
( ) Não
Comentários: _____

V – Clima organizacional e relações interpessoais
1. Como você avalia o relacionamento com colegas de trabalho?
( ) Muito bom
( ) Bom
( ) Regular
( ) Ruim

2. E com a chefia imediata?
( ) Muito bom
( ) Bom
( ) Regular
( ) Ruim

3. Você sente-se valorizado(a) no ambiente de trabalho?
( ) Sim
( ) Não
Comentários: _____

VI – Principais fatores de risco e demandas identificadas

1. Indique os principais fatores de risco identificados no ambiente de trabalho:

( ) Excesso de carga de trabalho
( ) Falta de reconhecimento
( ) Pressão psicológica
( ) Estrutura física inadequada
( ) Outros: _____

2. Demandas prioritárias apontadas pelos servidores:

_____

VII – Sugestões e percepções dos(as) servidores(as)

1. O que poderia ser feito para melhorar a qualidade de vida no trabalho em seu setor?

_____

2. Há alguma sugestão de ação ou programa que você gostaria de ver implantado?

_____

VIII – Resultados da escuta ativa (quando aplicável)

(Preenchimento pela equipe do PQVT ou comissão responsável)

1. Síntese das principais falas e percepções levantadas em reuniões, entrevistas ou rodas de conversa:

_____

2. Temas recorrentes identificados:

_____

Data de preenchimento: _____/_____/_____

Este formulário é confidencial. As informações serão utilizadas exclusivamente para fins de diagnóstico e planejamento de ações de QVT.

ANEXO II

ROTEIRO PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÕES DO PQVT

I – Objetivo Geral do PQVT no órgão/entidade

Descreva, de forma clara e abrangente, qual é o propósito central do PQVT na instituição. Refletir o compromisso com a promoção do bem-estar físico, mental e social dos(as) servidores(as), bem como a melhoria do ambiente e das relações de trabalho.

Exemplo:

"Promover a qualidade de vida no trabalho por meio de ações que favoreçam o bem-estar biopsicossocial dos(as) servidores(as), incentivando práticas saudáveis, ambientes laborais seguros e valorização profissional."

II – Objetivos específicos alinhados aos eixos: educativo, preventivo e de valorização

Separe os objetivos específicos por eixo temático. Cada eixo deve conter objetivos que estejam interligados ao objetivo geral.

Eixo Educativo

- Desenvolver ações formativas em saúde física e mental.
- Estimular a consciência sobre autocuidado e hábitos saudáveis.

Eixo Preventivo

- Reduzir e mitigar os fatores de risco à saúde no ambiente de trabalho.
- Implantar medidas que previnam o adoecimento físico e emocional dos(as servidores(as).

Eixo de Valorização

- Reconhecer e valorizar as competências dos(as) servidores(as).
- Incentivar o engajamento, a motivação e o pertencimento institucional.

III – Ações previstas /sugestões

Ação	Descrição	Metas	Cronograma	Responsável
Palestras sore Saúde Mental	Realizar encontros com especialistas sobre temas como ansiedade, estresse e burnout	Realizar 4 palestras por ano com participação dos servidores	Trimestral	Coordenação de RH / Convidados externos
Ginástica laboral e adequação de mobiliário	Implantar sessões semanais de ginástica laboral	Atender 50% dos setores da instituição até o final do ano	Início no 2° semestre	RH / Profissionais da Diretoria Central de Saúde Ocupacional
Programa de reconhecimento	elogios públicos em reuniões, certificados e menções honrosas em eventos da instituição, reforço positivo em feedbacks individuais, celebração de metas atingidas com pequenas confraternizações, destaque em relatórios e eventos institucionais, participação em cursos, palestras ou eventos como forma de prêmio	Premiação trimestral e/ ou semestral com critérios definidos	A partir do 2° semestre	Comissão PQVT/RH

IV – Recursos necessários à execução das ações
Liste os recursos humanos, materiais e financeiros necessários para cada ação.

Exemplo:
• Recursos humanos: Palestrantes, equipe de RH, profissionais de saúde, voluntários.
• Recursos materiais: Espaços físicos, equipamentos de som, materiais gráficos, kit de primeiros socorros.
• Recursos financeiros: Custos com contratação de serviços, material de divulgação, premiações simbólicas.
• Criação de parcerias: institucionais, privadas e estratégicas

---

V – Indicadores de Avaliação e Monitoramento
Apresente indicadores quantitativos e qualitativos para acompanhar e avaliar os resultados das ações.

Exemplo:
• Nº de ações realizadas por eixo (educativo, preventivo e de valorização).
• Nº de servidores participantes.
• Nível de satisfação dos(as) servidores(as) -via pesquisa.
• Redução de atestados médicos por causa emocional.
• Aumento do índice de engajamento e produtividade.

VI – Estratégia de comunicação interna e mobilização dos(as) servidores(as)
Descreva como o plano será divulgado e como os servidores serão mobilizados para participação ativa.

Exemplo:
• Utilização de e-mails institucionais, intranet e redes sociais.
• Criação de cartazes e boletins informativos.
• Realização de campanhas internas temáticas.
• Estímulo ao voluntariado interno para as ações.
• Envolvimento da liderança para apoio e incentivo à adesão.

Data de preenchimento:_____/_____/_____

Este formulário é confidencial. As informações serão utilizadas exclusivamente para fins de diagnóstico e planejamento de ações de QVT.

ANEXO III

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

Período Avaliado: _____
Responsável pelo Relatório: _____
Data: _____/_____/_____

I – Sumário executivo das ações realizadas
Este relatório apresenta a avaliação e o monitoramento das ações desenvolvidas no período de [mês/ano a mês/ano], no âmbito do [nome do projeto, programa ou iniciativa]. Foram realizadas [quantidade] ações principais, destacando-se:

- [Ação 1: descrição breve e objetivos];
- [Ação 2: descrição breve e objetivos];
- [Outras ações relevantes].

As ações foram executadas conforme o cronograma planejado, com a participação ativa de [número] servidores(as) de diferentes setores da organização.

_____

II – Avaliação qualitativa e quantitativa dos resultados

Quantitativa:
- Número total de ações planejadas: _____
- Número de ações executadas: _____
- Participantes envolvidos: _____
- Resultados alcançados em relação às metas estabelecidas:_____
  - Meta 1: [descrição e percentual de atingimento]
  - Meta 2: [descrição e percentual de atingimento]

Qualitativa:
As ações promoveram [melhoria, engajamento, aprendizagem etc.], com destaque para [exemplos concretos]. Houve relatos de [descrições de impactos positivos percebidos], demonstrando alinhamento com os objetivos institucionais.

_____

III – Indicadores de impacto no ambiente organizacional
- Clima organizacional: [Melhoras observadas ou identificadas por meio de instrumentos de avaliação]
- Produtividade: [Alterações nos índices de produtividade, se disponíveis]
- Comunicação e Integração entre equipes: [Avaliação do impacto das ações nesse aspecto]
- Capacitação e desenvolvimento: [Aumento da qualificação, novos conhecimentos aplicados etc]

_____

IV – Percepção dos(as) Servidores(as) Participantes

A partir de questionários, entrevistas e/ou grupos focais, observou-se que:

- [%] dos participantes consideraram as ações "muito relevantes" para sua atuação;
- [%] relataram que os conteúdos/atividades contribuíram diretamente para seu desempenho;
- Sugestões frequentes incluíram [exemplos como: maior carga horária, aprofundamento de temas, ações práticas etc.]

V – Pontos fortes, desafios e oportunidades de melhoria

Pontos Fortes:

- Engajamento da equipe;
- Clareza nos objetivos das ações;
- Metodologias utilizadas (ex: participativas, interativas).

Desafios:

- Limitações de agenda e sobrecarga de trabalho;
- Recursos materiais e humanos restritos;
- Acompanhamento das ações no médio/longo prazo.

Oportunidades de melhoria:

- Ampliação do público-alvo;
- Reforço no acompanhamento pós-ação;
- Integração das ações com outros setores estratégicos.

VI–Recomendações para o próximo ciclo de planejamento (especificar)

1. Ampliar a escuta ativa dos servidores (as) para subsidiar o planejamento de ações mais alinhadas às necessidades reais.
2. Fortalecer parcerias internas e externas, promovendo ações intersetoriais e integradas.
3. Aprimorar os mecanismos de avaliação contínua, com indicadores mais robustos e acompanhamento de longo prazo.
4. Planejar ações com maior antecedência, otimizando a participação e evitando conflitos de agenda.
5. Investir em capacitações específicas, alinhadas aos desafios estratégicos da organização.

Data de preenchimento: _____/_____/_____

Este formulário é confidencial. As informações serão utilizadas exclusivamente para fins de diagnóstico e planejamento de ações de QVT.



Diretoria Central de Gestão do
Desempenho e Desenvolvimento (DCGDD)