

Escola Nacional de Administração Pública

Diretoria de Gestão Interna

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

# Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)



Brasília 2015

**ENAP Fundação Escola Nacional de Administração Pública**

SAIS – Área 2-A

70610-900 – Brasília, DF

Telefone: (61) 2020 3000

**Gleisson Cardoso Rubin**

Presidente

**Cassiano de Souza Alves**

Diretor de Gestão Interna

**Marizaura Reis de Souza Camões**

Diretora de Comunicação e Pesquisa

**Maria Stela Reis**

Diretora de Formação Profissional

**Paulo Marques**

Diretor de Desenvolvimento Gerencial

**Maria Inês de Mello Espínola Dias**

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

## PREFÁCIO

Inicialmente o Plano de Qualidade Vida no Trabalho - PQVT foi lançado, em maio de 2014, no âmbito da Escola Nacional de Administração Pública – Enap, numa perspectiva piloto, a fim de desenvolver algumas ações, preferencialmente sem custos, e que atendessem, ao menos parcialmente, os interesses e necessidades diagnosticadas em levantamento realizado pela equipe de coordenação.

Além das questões voltadas para a saúde e bem estar no ambiente laboral, um dos aspectos destacados no diagnóstico da realidade da instituição foi a necessidade de desenvolver atividades voltadas para a preparação para aposentadoria. Tal indicador tornou-se impositivo, em face das nuances que caracterizam o perfil dos servidores da Escola, no que se refere à faixa etária, fomentando, dessa forma, a elaboração do programa *POUSAR NO CAMINHO*, (anexo I) com previsão de início em 2015, e que contempla duas abordagens diferenciadas para um mesmo universo – a aposentadoria.

Tais abordagens se expressam no **Projeto IPÊS** – Irradiando Possibilidades e Empreendendo Sonhos - e no **Projeto VIVAMA** – Vivendo o Amanhã. O primeiro voltado para o universo de servidores ativos da Enap, com foco especial naqueles que estão em situação de pré-aposentadoria, trata da ressignificação do trabalho na vida do ser humano e de outras possibilidades, como por exemplo, atividades profissionais na pós-aposentadoria, a partir de planejamento, organização e projeção para o futuro.

O projeto VIVAMA lança um olhar específico sobre os egressos da Escola, no sentido do acolhimento de seu retorno para usufruir do espaço físico seja como forma de lazer, entretenimento e fortalecimento das inter-relações pessoais, ou como forma de aprender para empreender ou, ainda, socializando conhecimentos adquiridos ao longo da jornada profissional.

Os resultados alcançados pelas ações desenvolvidas ao longo de 2014, apresentados aqui como anexo II, legitimaram a implementação das atividades e, atualmente, a intenção é institucionalizar o Plano, denominando-o doravante Programa, a partir da publicação de resolução normativa e da criação da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho.

Com o propósito de fortalecer a proposta de institucionalização, coube a revisão e atualização dos dados referentes ao perfil dos servidores e à ocorrência de afastamentos, constantes da versão original, publicada na Intranet, e apresentados, desta feita, na síntese do diagnóstico, bem como a inserção, no corpo do texto, de objetivo mais elaborado e do marco legal que respaldou a criação inicial do Plano.

Sendo assim a Diretoria de Gestão Interna, por intermédio da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, apresenta o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Enap, na intenção precípua de contribuir significativamente para a elevação do nível de satisfação dos servidores da Enap, em seu ambiente de trabalho.

Brasília, agosto de 2015.

## SUMÁRIO

1	Apresentação	7
2	Conceitos	7
3	Objetivo	8
4	Marco Legal	8
5	Breve contextualização	10
6	Síntese do diagnóstico	11
7	Desenvolvimento	13
	7.1 – Dimensão Saúde	15
	7.2 – Dimensão Psicossocial	20
	7.3 – Dimensão Cultural	22
	7.4 – Dimensão Organizacional	23
	7.5 - Parcerias	27
8	Recursos orçamentários	27
9	Recursos físicos	27
10	Equipe responsável	28
11	Agenda	28
12	Observações Importantes	30
	Anexo I: Programa Pousar no Caminho	31
	Anexo II: Resultados PQVT 2014	64
	Anexo III: Síntese Diagnóstico 2013	67



## 1 – Apresentação

Atualmente o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido foco central não somente de preocupação nas organizações, bem como de empenho de esforços para manutenção e consolidação dos aspectos positivos e melhorias nos aspectos negativos detectados.

O desenvolvimento de ações sustentáveis, no âmbito da QVT, requer planejamento prévio fundamentado em princípios conceituais que garantam o suporte técnico científico necessário à adequada realização das etapas propostas, numa dimensão sistêmica.

A Enap vem desenvolvendo algumas iniciativas na área em questão; entretanto, torna-se imprescindível um plano mais abrangente e sistematizado, com aporte técnico referendado em pesquisas atuais, respeitando as peculiaridades inerentes à instituição.

## 2 – CONCEITOS

Os conceitos acerca do tema “qualidade de vida”, de maneira geral, referenciam um contexto global e amplo ou um contexto organizacional.

Como exemplo de contexto global se destaca o conceito da **Organização Mundial de Saúde (OMS)**, estabelecendo que “qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação com seus objetivos, expectativas, padrões e conceitos. Trata-se de um conceito amplo, que inclui a saúde física, o estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente”.

Na esfera do contexto organizacional, um exemplo relevante foi enunciado em 1998 por **Albuquerque e Limongi-França**, afirmando que “QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”.

Em que pese a diferença contextual, os conceitos sobre QVT sempre convergem para o ser humano em suas diversas dimensões existenciais, reafirmando a

importância da compreensão da complexidade humana nas organizações como fator determinante da cultura organizacional.

### **3 – Objetivo**

Desenvolver ações educativas, preventivas, artísticas e criativas nas dimensões saúde, psicossocial, cultural e organizacional, focadas na promoção da saúde, da melhoria da qualidade de vida e do bem estar no ambiente de trabalho, com vistas ao aprimoramento das inter-relações pessoais, profissionais e institucionais na Enap.

### **4 – Marco Legal**

O PQVT tem por marco legal os artigos 2º, 4º, 11 e 18 da Portaria Normativa nº 3, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEGEP/MPOG, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

A seguir apresenta-se a transcrição dos referidos artigos:

**Art. 2º.** As diretrizes destinam-se a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa.

**Art. 4º.** As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura

de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho.

**Art. 11.** No intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde, priorizam-se os seguintes temas de interesse:

I - alimentação saudável;

II - cuidado integral em saúde;

III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho;

IV - envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;

V - gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco;

VI - mediação de conflitos;

VII - prática corporal e atividade física;

VIII - prevenção da violência e estímulo à cultura da paz;

IX - prevenção e controle do tabagismo;

X - redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas;

XI - valorização da diversidade humana;

XII - prevenção de acidentes de trabalho; e

XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.

**Art. 18.** Cabe aos órgãos e entidades no âmbito do SIPEC viabilizarem os meios e os recursos necessários para garantir a implantação e a implementação das ações de promoção da saúde, com recursos próprios ou oriundos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

## 5 – Breve Contextualização

As ações desenvolvidas pela Enap em termos de qualidade de vida no trabalho apresentavam-se de forma tímida e, por vezes, assistemática, gerando algumas falhas de monitoramento e avaliação e, ainda, dificultando o atendimento de aspectos imprescindíveis à garantia do bem-estar do servidor no dia a dia de trabalho.

Nesse sentido, buscou-se construir o PQVT no bojo das políticas da Escola. O engajamento da Presidência, com a representação de suas Diretorias e respectivas Coordenações-Gerais, na realização das atividades de planejamento e organização, numa perspectiva de elaboração compartilhada e corresponsável, tornou-se fundamental para a elaboração deste Plano.

Sendo assim, foram deflagradas várias ações na intenção de implementar o Plano de Qualidade de Vida no Trabalho – 2014 em bases sólidas, utilizando ferramentas adequadas, tais como o diagnóstico de interesses e percepções, a sistematização e avaliação das ações já desenvolvidas e o planejamento de atividades a serem operacionalizadas a curto, médio e longo prazo.

Inicialmente foi realizado o levantamento das ações em andamento, incluindo-se aí o Projeto-Piloto de Reabilitação em parceria com o Cetefe. Em seguida, ocorreu a elaboração de um esboço de planejamento, a fim de organizar ações imediatas, como a sondagem de interesses, o diagnóstico da percepção dos servidores sobre as ofertas da Escola e a temática em questão, a eleição da identidade visual do PQVT e a realização da Semana do Servidor, já nos moldes de atendimento possível às questões prioritárias na área de saúde.

Entre outras, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) realizou também contatos e visitas técnicas às instituições com experiência exitosa na área e/ou referência acadêmica nos estudos correlatos. Ademais, promoveu a oferta dos exames periódicos (previstos em legislação), o recadastramento dos servidores e, ainda, otimizou a oferta de planos de saúde com preços mais acessíveis e propostas mais vantajosas.

A empreitada mobilizou a Escola como um todo em torno do assunto, propiciando a necessária sensibilização dos atores para a discussão do tema. O objetivo maior desse movimento era, antes de tudo, possibilitar o envolvimento e a participação do corpo da Escola no sentido de produzir um Plano de Qualidade de Vida

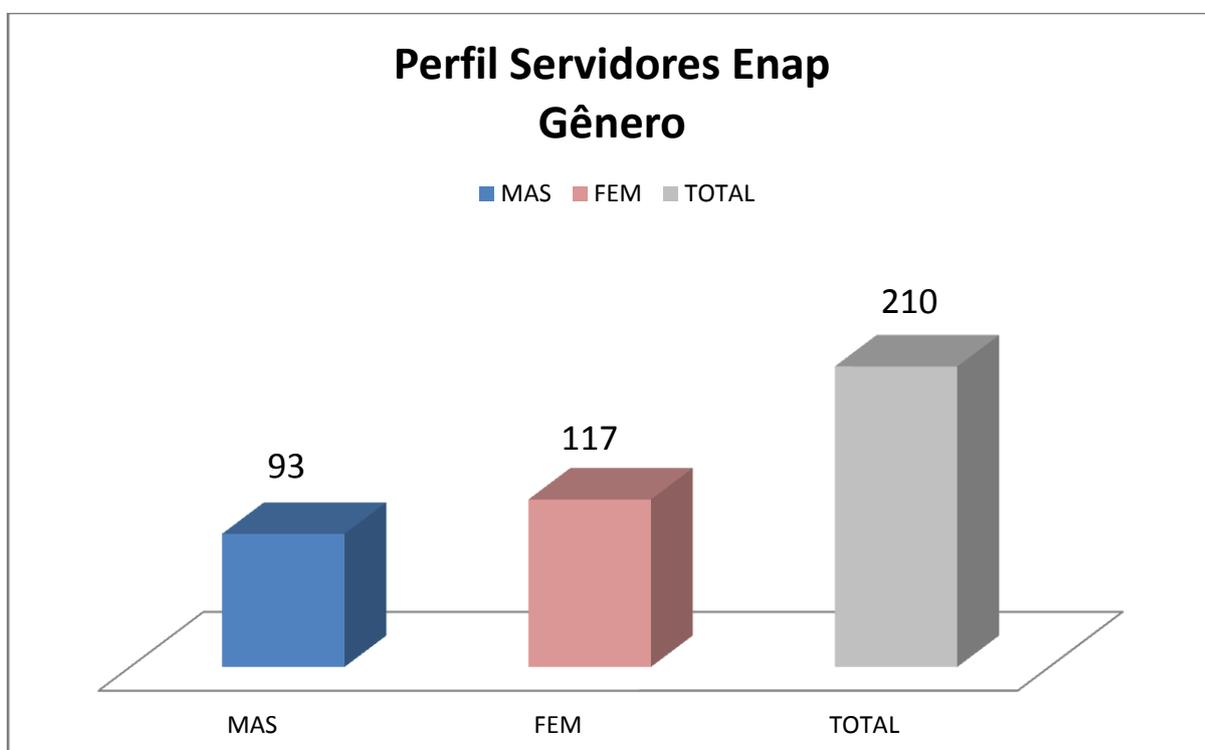
no Trabalho respeitando as características próprias da instituição e tendo como marca registrada o retrato da organização.

## 6 – Síntese do Diagnóstico

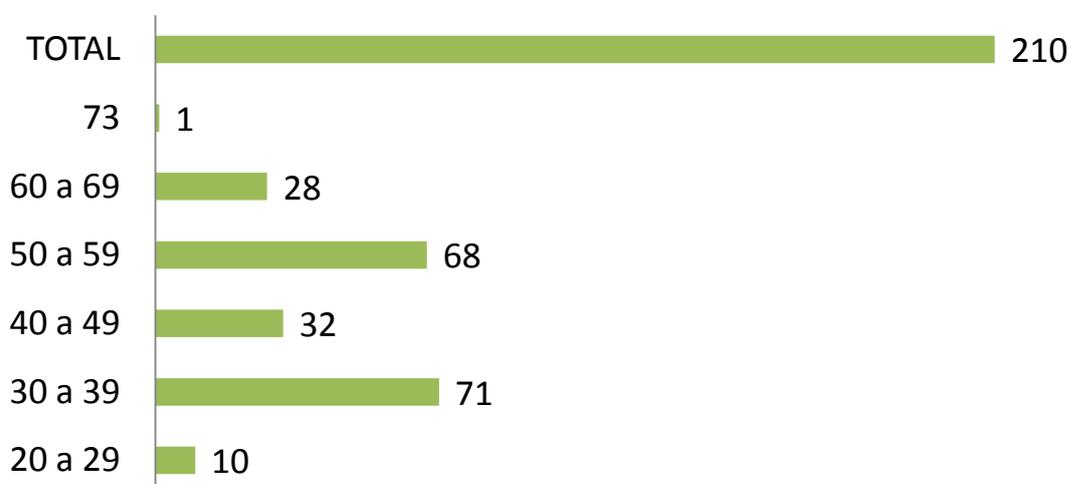
À época da realização do diagnóstico a força de trabalho da Escola se caracterizava por uma grande diversidade de colaboradores. O contingente total era da ordem de 332 pessoas distribuídas nas seguintes categorias: 128 ativos, 31 requisitados, 16 em exercício descentralizado, 26 sem vínculo e 131 terceirizados, além de 49 estagiários.

No tocante ao quadro da Enap, em agosto de 2013 estava constituído por 195 servidores em exercício na instituição. Em janeiro de 2014, foi possível registrar alteração do referido total para 201, sendo 113 do gênero feminino e 88 do gênero masculino, o que configurava os contínuos esforços da instituição no sentido da recomposição da força de trabalho.

Atualmente, 2015, a Enap conta com 210 servidores em exercício na instituição distribuídos conforme representado nos quadros a seguir:



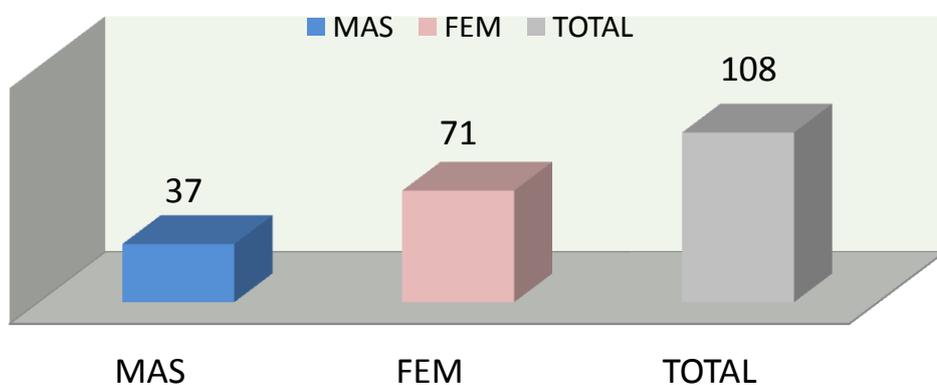
## Perfil Servidores Enap Faixa Etária



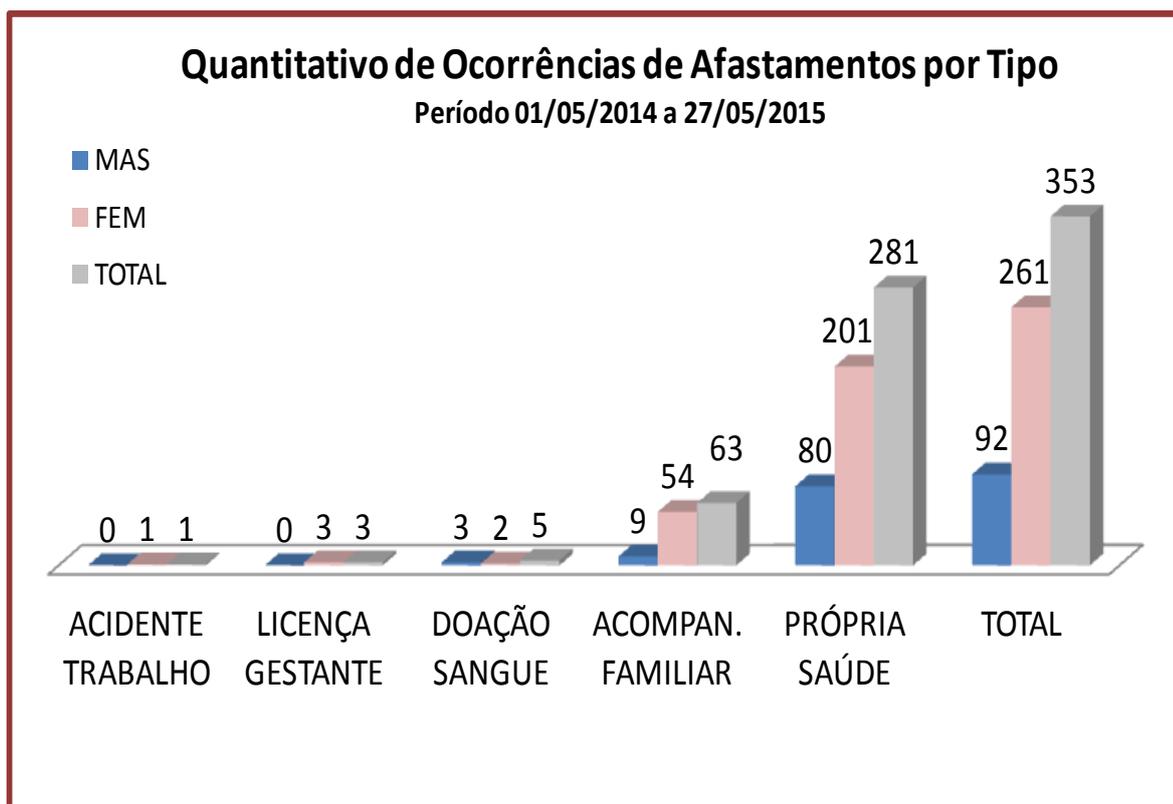
Vale ressaltar a concentração de servidores na faixa etária de 50 a 69 anos, o que confirma a necessidade de implementação de atividades voltadas para a preparação para aposentadoria, como diagnosticado em 2013.

Outro aspecto que mereceu destaque na realização do diagnóstico foram as ocorrências de afastamentos de servidores por gênero e por tipo. Considerando o embasamento que tais informações concederam ao planejamento das atividades, apresenta-se aqui a atualização dos dados conforme ilustrado a seguir:

## Perfil de Ocorrências de Afastamentos Quantitativo de Servidores Período 01/05/2014 a 27/05/2015



Fonte: Rede SIASS e arquivos CGGP



Fonte: Rede SIASS e arquivos CGGP

A atualização dos dados não apresentou alteração significativa, de 2013 a 2015, que pudesse desqualificar os dados anteriores como geradores das atividades propostas. Pelo contrário, veio a ratificar a relevância de aquelas informações terem norteado o planejamento inicial do PQVT.

Observa-se, da mesma forma que anteriormente, a predominância de afastamentos de servidores do sexo feminino em relação ao masculino, assim como, a predominância, também, dos afastamentos para tratamento da própria saúde e, ainda, o elevado número de servidores do sexo feminino em afastamentos para acompanhamento familiar.

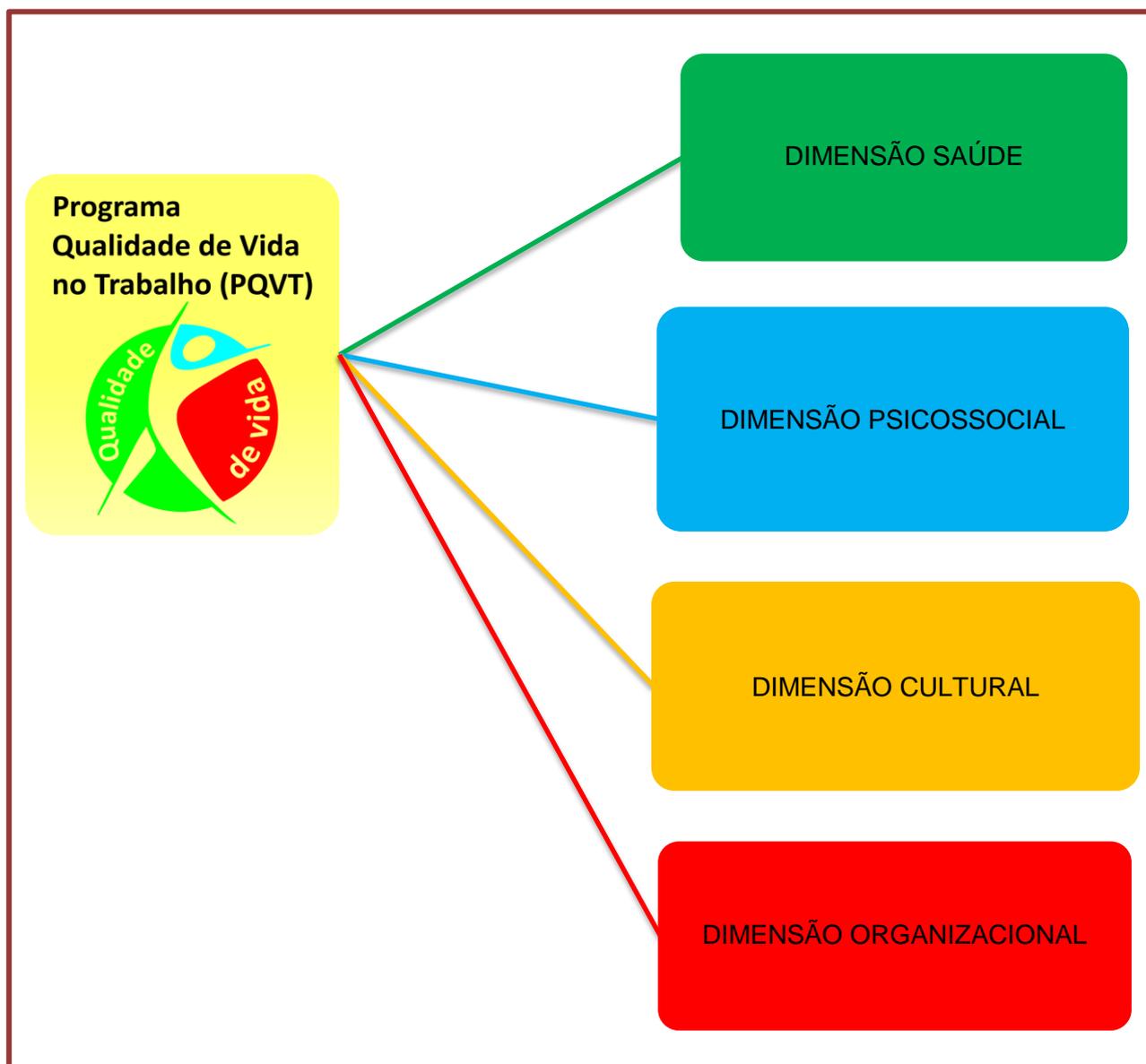
Em anexo (xxx) a este documento encontra-se a íntegra do diagnóstico realizado em 2013, que serve como referencial de comparação com os dados atualizados.

## 7 – DESENVOLVIMENTO:

O PQVT tem como foco prioritário os servidores que compõem o quadro da Enap. No entanto, dependendo dos objetivos das ações desenvolvidas, poderá

eventualmente atender aos demais colaboradores, bem como aos professores e alunos participantes de atividades no âmbito da Escola, resguardando-se as competências estabelecidas em legislação.

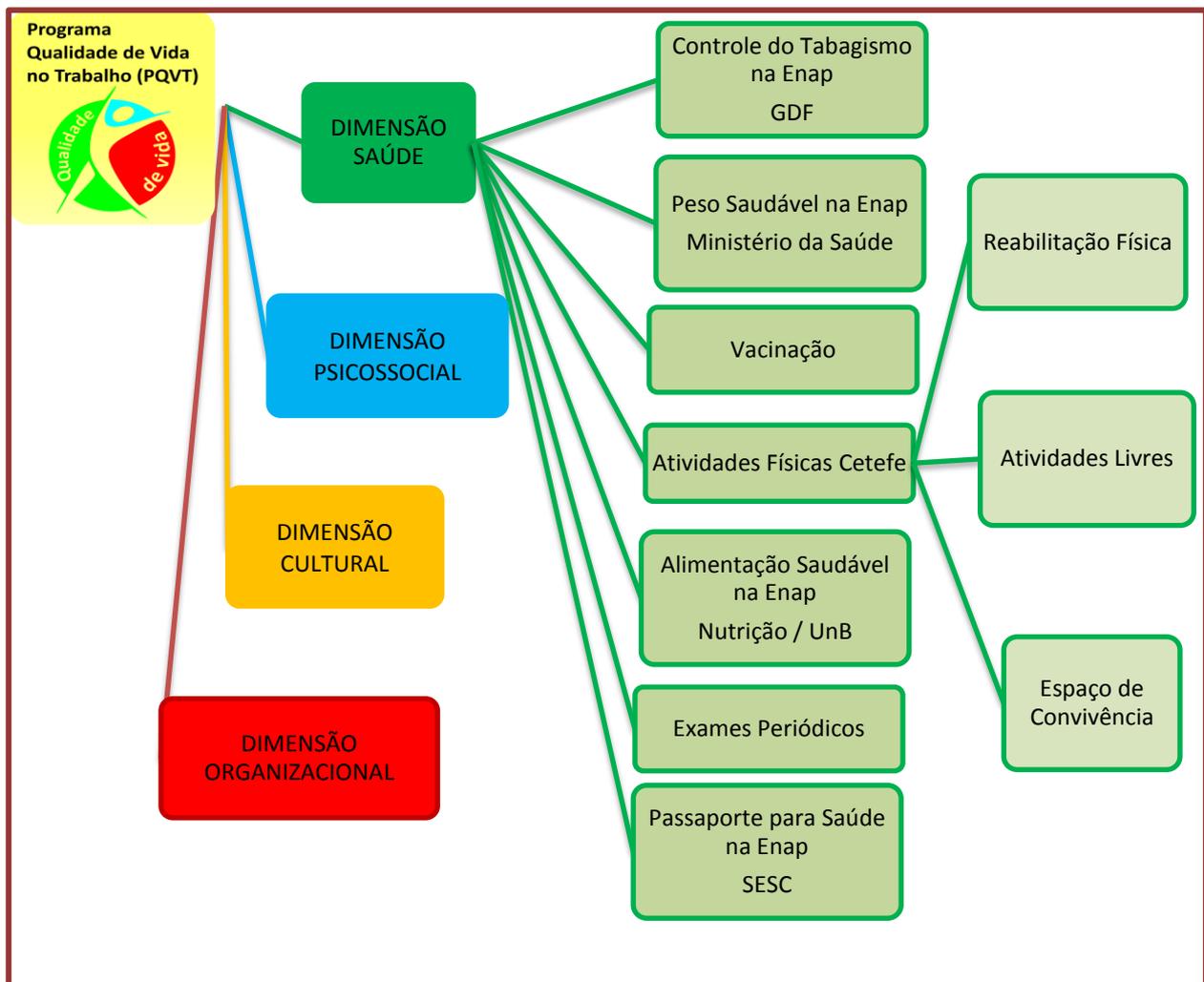
O desenvolvimento das ações do PQVT se organiza em 04 (quatro) dimensões, representadas abaixo e descritas em seguida.



As atividades propostas nas dimensões serão desenvolvidas e/ou coordenadas pela Equipe Técnica da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, responsável pelo PQVT e têm como público alvo os servidores e colaboradores que compõem a força de trabalho da instituição, assim como os egressos da Escola.

## 7.1 – DIMENSÃO SAÚDE

Tem por objetivo implementar atividades de promoção da saúde, a partir de ações de caráter diagnóstico, preventivo e educativo que promovam ampliação do conhecimento sobre a temática e mudanças de hábitos que contribuam para a melhoria da qualidade de vida do servidor da Enap.



### 7.1.1 – BREVE DESCRIÇÃO DAS AÇÕES

#### ***A) Passaporte para a Saúde na Enap***

Tem por objetivo desenvolver ações com vistas à promoção da saúde dos colaboradores da Enap, a partir de procedimentos de diagnóstico, prevenção e educação para a saúde.

A Enap desenvolverá as atividades propostas a partir de parceria com o Serviço Social do Comércio (SESC), representado pela Diretoria de Unidades Móveis, Coordenação de Nutrição e Coordenação de Saúde. As atividades ocorrerão em consonância com as informações disponibilizadas no *site* da instituição (<http://sesc.sistemafecomerciodf.com.br/portal/index.php/passaporte-saude>):

“Na ocasião da consulta, os pacientes são atendidos em três etapas, por uma equipe composta por um médico, uma nutricionista e um técnico do SESC/DF, oportunidade em que são feitos exames clínicos, nutricionais e bioquímicos para detectar e/ou prevenir doenças como diabetes, obesidade, hipertensão arterial. São registrados o peso e a altura, bem como a avaliação da pressão e da massa corporal do paciente. Coleta-se sangue, que é usado nos exames de colesterol, glicemia e triglicerídeos.

O paciente é posteriormente encaminhado a um profissional qualificado, que fornece todas as informações necessárias para a melhoria dos problemas e disfunções de saúde verificadas, além de orientações para a obtenção de uma vida mais saudável”.

## **B) Controle do Tabagismo na Enap**

Tem por objetivo promover ações educativas e orientadoras acerca do controle do tabagismo nas dependências da Enap, conforme descrito a seguir:

- √ Reorganização dos pontos de sinalização da legislação antitabagismo nas dependências da Enap.
- √ Redefinição e reestruturação de locais próprios para os fumantes.
- √ Aquisição de bituqueiras.
- √ Estabelecimento de parcerias para coleta e reciclagem das bitucas de cigarro (UnB / Rede Papel Bituca).
- √ Estabelecimento de procedimentos relacionados às orientações e ao encaminhamento às unidades de atendimento disponibilizadas pelo GDF.
- √ Realização de palestras motivacionais e esclarecedoras sobre o tema, para fins de sensibilização dos servidores quanto ao abandono do tabagismo.

√ Divulgação de *folders* e cartazes disponibilizados pelo GDF.

A Enap desenvolverá as atividades propostas a partir de parceria com a Coordenação de Controle do Tabagismo no DF, da Secretaria de Saúde do GDF. As ações seguem orientações do Instituto Nacional do Câncer (Inca).

### **C) Peso Saudável na Enap**

Tem por objetivo desenvolver ações com vistas à promoção da saúde, dos colaboradores da Enap, a partir de procedimentos de controle de ganho de peso e educação para a saúde, conforme descrito a seguir:

- √ *Download* de *software* disponibilizado pelo Ministério da Saúde.
- √ Cadastro da Enap no *site* do MS, para habilitação ao recebimento de orientações.
- √ Instalação do Programa na Rede da Escola.
- √ Instruir o servidor na utilização do *software*.
- √ Produzir os materiais necessários ao desenvolvimento do programa: cartão do peso, *folder* de explicação do programa e cartaz.
- √ Gerenciamento da utilização do programa pelos servidores.
- √ Adquirir e disponibilizar, em locais de fácil acesso, balanças calibradas, a fim de favorecer a pesagem no ambiente de trabalho e o controle do peso.
- √ Desenvolver interface com outras ações afetas ao tema e previstas no PQVT.
- √ Monitorar e avaliar as informações geradas pelo sistema.

A Enap desenvolverá as atividades propostas a partir de parceria com o Ministério da Saúde, por intermédio da Secretaria de Atenção à Saúde/Departamento de Atenção Básica.

### **D) Vacinação (a definir)**

Tem por objetivo divulgar o calendário de vacinação de adultos (homens e mulheres) incentivando a prevenção, conforme orientações do Ministério da Saúde e do GDF, assim como proporcionar vacinação na Escola, na medida das possibilidades apresentadas pelas parcerias estabelecidas.

## **E) Atividades Físicas**

Tem por objetivo promover a prática de atividades físicas no parque esportivo da Enap, com acompanhamento e/ou orientação de profissionais, conforme descrito a seguir:

√ Reabilitação física: atendimento aos servidores/colaboradores mediante apresentação de registro clínico ou funcional indicado para atendimento personalizado nas áreas de hidroestimulação, alongamento e musculação.

√ Atividades livres com orientação: atendimento aos servidores/colaboradores mediante apresentação de atestado médico com indicação de que está apto à prática de atividades físicas, permitindo, dessa forma, a orientação de profissional do Cetefe nas áreas de hidroestimulação, alongamento e musculação.

√ Atividades livres sem orientação: servidores/colaboradores, sem apresentação de atestado médico de aptidão para atividades físicas, poderão utilizar as dependências do parque esportivo sem, no entanto, receber orientação profissional.

A Enap desenvolverá as atividades propostas a partir de parceria com o Cetefe, que disponibilizará um profissional para acompanhamento e/ou orientação das atividades, de acordo com as normas estabelecidas pelos órgãos de vigilância e controle.

Todas as atividades respeitarão a jornada de trabalho do colaborador e estarão previstas em calendário próprio, conforme Anexo B.

## **F) Alimentação Saudável na Enap**

Tem por objetivo realizar ações de promoção de alimentação saudável, a partir do diagnóstico do estado nutricional dos participantes, e da adoção de estratégias de educação alimentar e nutricional, incluindo materiais educativos interativos, como oficinas, jogos e exposições, como ferramentas para trabalhar o tema da alimentação.

As atividades serão realizadas conforme descrito a seguir:

√ Diagnóstico acerca da prática alimentar e do estado nutricional dos servidores/colaboradores:

a) Aferição de peso, altura e circunferência da cintura.

b) Aplicação de questionário *on-line*, para ampliar o conhecimento sobre as práticas alimentares e sobre o interesse em temas relacionados à nutrição.

c) Avaliação da composição corporal.

d) Avaliação das dosagens sanguíneas de glicose e hemoglobina.

√ Intervenção nutricional:

a) Exposição do teor de gordura, açúcar e sódio nos alimentos industrializados.

b) Atividades lúdicas com jogos e modelos educativos.

c) Apresentação de recomendações do Guia Alimentar disponibilizado pelo Ministério da Saúde.

d) Oficina de lanches saudáveis (a definir).

e) Divulgação de textos do Blog CASA, elaborado por alunos do Curso de Nutrição da UnB.

√ Avaliação do nível de satisfação dos participantes com as atividades do CASA.

A Enap desenvolverá as atividades propostas a partir de parceria com o Projeto CASA, por intermédio do Curso de Nutrição da Universidade de Brasília (UnB).

**G) Exames Periódicos na Enap**

Tem por objetivo acompanhar a saúde dos servidores da Enap, a fim de detectar e prevenir doenças relacionadas ao trabalho e outras prevalentes na população em geral, a partir das seguintes ações:

a) Realização de exames periódicos de acordo com o demonstrado abaixo:

<b>Periodicidade</b>	<b>Público-Alvo</b>
Bienal	Servidores com idade entre dezoito e quarenta e cinco anos.
Anual	Servidores com idade acima de quarenta e cinco anos.
Anual ou em intervalos menores	Servidores expostos a riscos que possam implicar o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional ou profissional e para os portadores de doenças crônicas.

b) Avaliação clínica para todos os servidores.

c) Exames laboratoriais para todos os servidores.

d) Exame oftalmológico para servidores com mais de quarenta e cinco anos de idade.

e) Para servidores com mais de cinquenta anos:

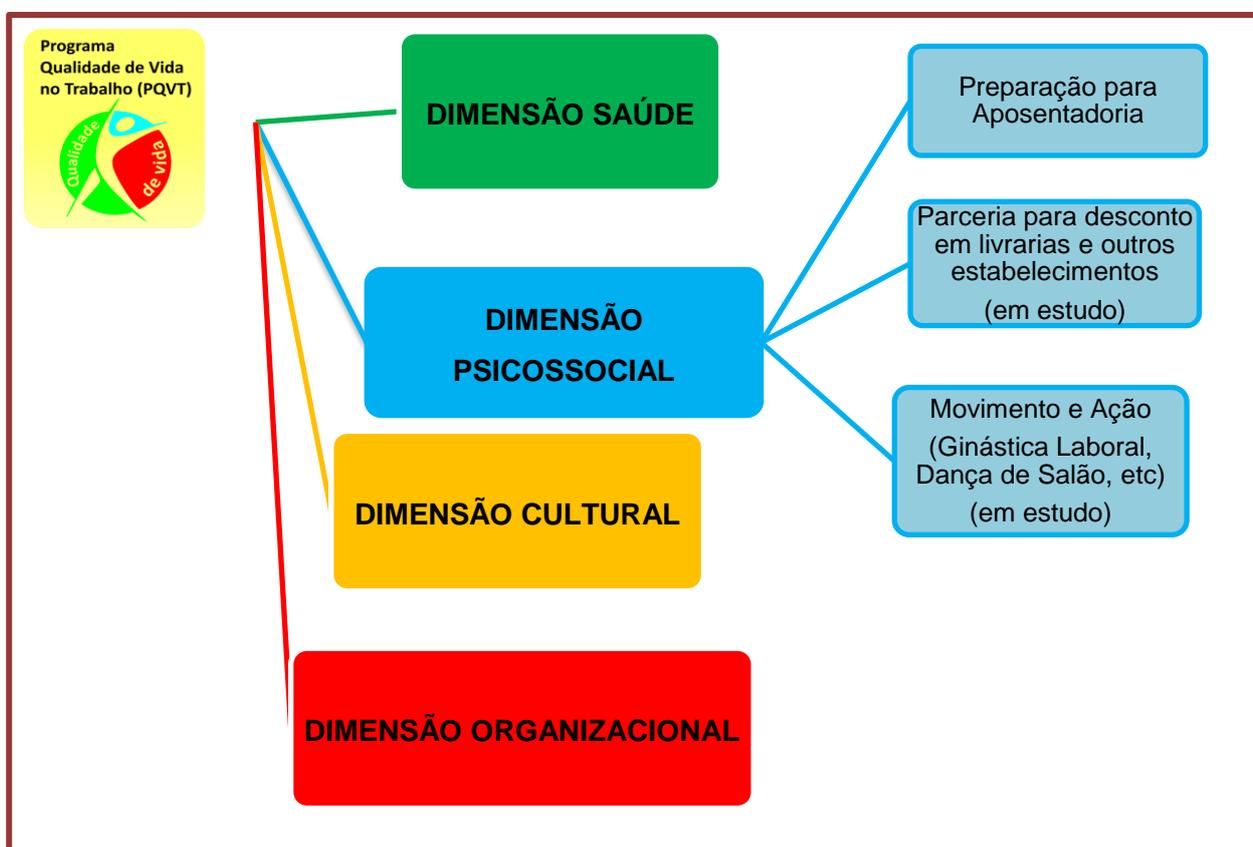
- . pesquisa de sangue oculto nas fezes (método imunocromatográfico);
- . mamografia, para mulheres;
- . PSA, para homens.

f) Exame de citologia oncótica anual para mulheres que possuem indicação médica.

g) Contratação de empresa prestadora de serviços na área de saúde, com o objetivo de realizar exames médicos periódicos nos servidores da Enap.

## 7.2 – DIMENSÃO PSICOSSOCIAL

Tem por objetivo implementar atividades que contribuam para o bem-estar físico e psíquico, para o desvelamento de perspectivas para a vida pós-trabalho a partir da resignificação da relação homem/trabalho e, ainda, contribuam com fatores de interferência positiva na vida econômica.



## **7.2.1 – BREVE DESCRIÇÃO DAS AÇÕES**

### ***A) Programa de Preparação para Aposentadoria *POUSAR NO CAMINHO****

Programa composto de Oficinas, Grupos de Aprendizagem, Foruns e Comunidade Virtual a serem desenvolvidos em 68 horas, por especialista na temática. O projeto visa atender os servidores em situação de aposentadoria e demais servidores numa perspectiva de preparação imediata e a longo prazo.

Visa, ainda, atender os egressos da Enap, contemplando atividades de acolhimento, numa abordagem sistêmica que atenda interesses de retorno ao espaço físico da Escola, aprendizagem para o empreendedorismo ou socialização de conhecimentos.

A proposta de ação referente à “Preparação para Aposentadoria” poderá caracterizar-se como atividade de capacitação em função de seus aspectos conceituais e metodológicos, em especial no que se refere ao Projeto IPÊS. Nessa perspectiva, emerge a necessidade de contratação de profissional especializado no tema e com capacidade técnica para desenvolver as atividades em consonância com os objetivos do PQVT.

O anexo I deste documento apresenta o referido programa na íntegra.

### ***B) Projeto Desconto***

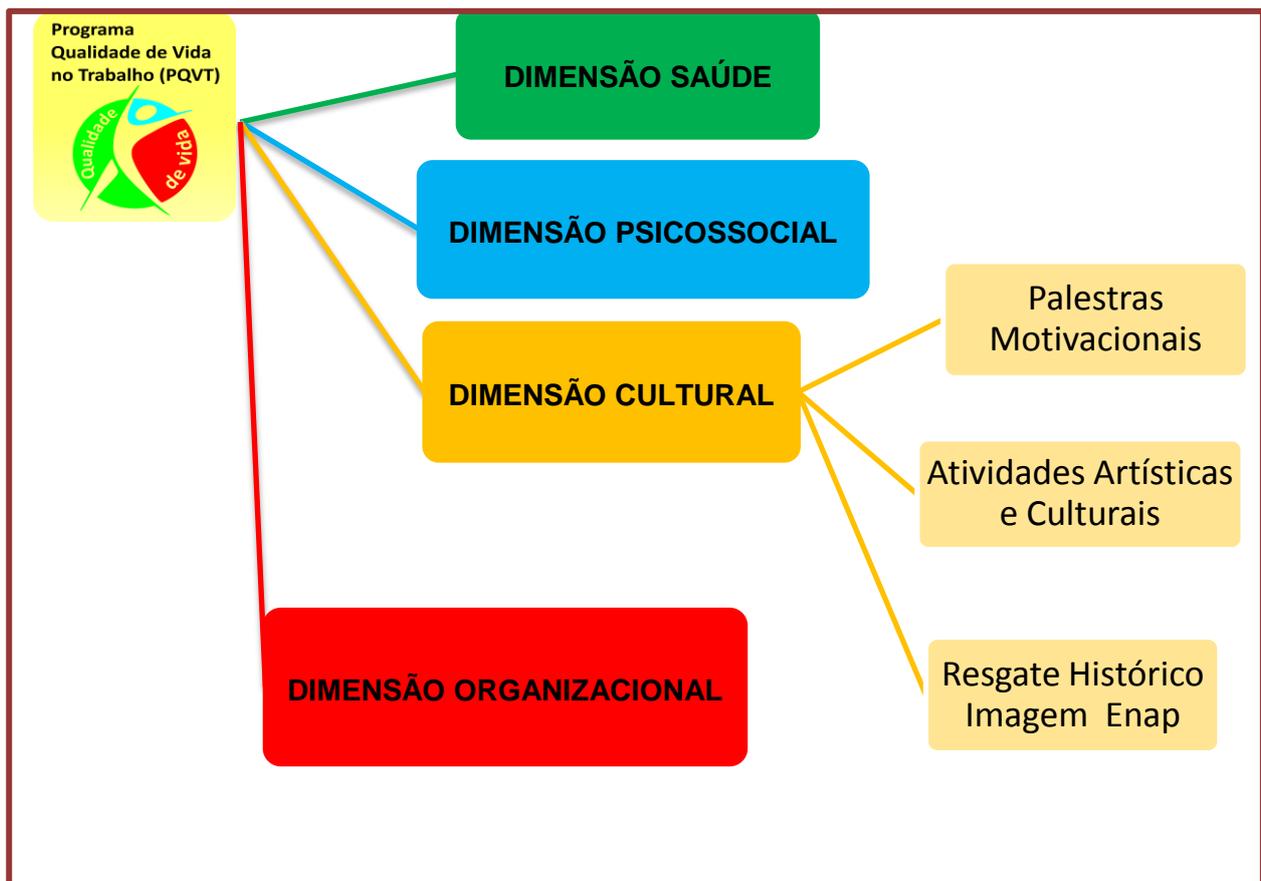
Parceria com Livrarias e outros estabelecimentos para oferta de desconto para servidores da ENAP.

### ***C) Projeto Movimento e Ação***

Desenvolvimento de atividades de Ginástica Laboral, Dança de Salão, Meditação/Yoga, com adesão econômica do servidor e disponibilização de espaço na Escola.

## 7.3 – DIMENSÃO CULTURAL

Tem por objetivo implementar atividades de cunho artístico e cultural por intermédio de palestras motivacionais focadas na temática da gestão de pessoas, apresentações artísticas de música, teatro e artesanato com talentos da Enap, assim como em parceria com grupos regionais e, ainda, atividades voltadas para o resgate histórico de imagens da Enap, em interface com o Projeto Memória da Enap.



### 7.3.1 – BREVE DESCRIÇÃO DAS AÇÕES

#### ***A) Palestras Motivacionais***

A atividade deverá abordar temáticas próprias da gestão de pessoas, em especial aquelas voltadas para os temas da liderança, formas de gestão, administração de conflitos, entre outros.

As palestras terão duração de, aproximadamente, 90 minutos e serão realizadas, no auditório da Enap, por profissionais reconhecidos e com expertise na modalidade e temática propostas. Os custos advindos desta atividade deverão ser compatíveis com o estipulado pelo mercado.

A divulgação do evento poderá contemplar convite a outras instituições da administração pública federal.

### ***B) Atividades Culturais***

As atividades se referem às apresentações musicais, exposição de artesanato e/ou similares a serem realizadas na Semana do Servidor, na Confraternização Natalina e em outras ocasiões, sempre que oportuno.

Os profissionais convidados para os eventos serão servidores da Enap ou oriundos de cortesia dos parceiros do PQVT. No que se refere aos servidores, a CGGP desenvolverá levantamento de habilidades artísticas e culturais, por intermédio de instrumento próprio, para fins de elaboração do Mapa do Conhecimento da Enap, que subsidiará o elenco de convidados.

### ***C) Resgate Histórico de Imagem da Enap***

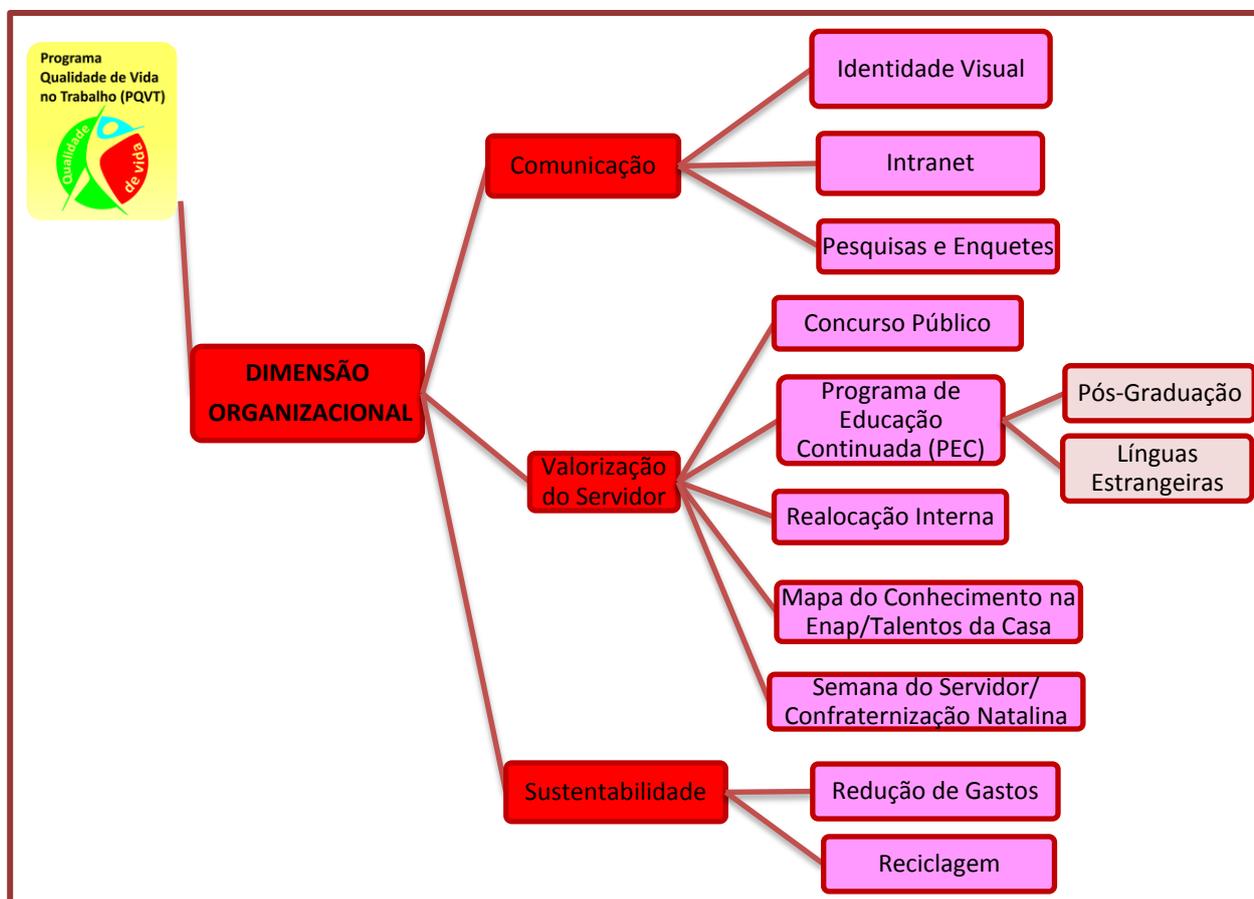
A ação de Resgate Histórico de Imagens da Enap deverá ter uma interface com o Projeto Memória da Enap, da Diretoria de Comunicação e Pesquisa (DCP).

A CGGP tenciona realizar exposição de fotos na Semana do Servidor, a partir do material coletado pela DCP. Em princípio, as fotos doadas ou emprestadas deverão ser digitalizadas e emolduradas.

## **7.4 – DIMENSÃO ORGANIZACIONAL**

Tem por objetivo fomentar atividades alinhadas ao Planejamento Estratégico da Enap, na perspectiva da Gestão Estratégica de Pessoas, com vistas a contribuir para a melhoria do clima organizacional, para o aprimoramento da comunicação interna e, ainda, para o fortalecimento da cultura de sustentabilidade no âmbito da Escola.

Nesta dimensão existe a possibilidade de que algumas atividades venham a gerar interface com outras unidades da Escola, implicando numa posição de apoio por parte da CGGP, ao invés de coordenação.



### **7.4.1 – BREVE DESCRIÇÃO DAS AÇÕES**

O Projeto Dimensão Organizacional reflete a Gestão Estratégica de Pessoas na medida em que proporciona ancoragem à entrega de produtos prevista em seu projeto, conforme descrito a seguir nas categorias de comunicação, valorização do servidor e sustentabilidade.

#### **A) Comunicação**

##### ***A.1 – Identidade Visual***

As ações referentes à identidade visual demandarão a elaboração de materiais de divulgação contendo a logo da Enap e do PQVT, juntamente com a dos parceiros,

por ocasião da realização de eventos e/ou campanhas educativas/preventivas na Escola.

Tem por objetivo consolidar a imagem do PQVT, apoiando sua implementação, fortalecendo o reconhecimento do Plano e o desenvolvimento das ações a partir da ampliação da participação dos servidores, assim como da colaboração por meio de críticas e sugestões.

## **A.2 – Intranet**

Este segmento tem por objetivo promover a elaboração, reorganização e atualização dos conteúdos disponibilizados e/ou publicados na intranet, tanto no *link* “Gestão de Pessoas” quanto nas matérias informativas e, também, nos demais espaços apropriados para esse fim. Visa, portanto, à efetivação dos seguintes produtos:

- \* *Link* de divulgação de novos conteúdos publicados na INTRANET.
- \* Elaboração e confecção de cartazes e *banners* para divulgação de atividades/eventos do PQVT.
- \* Criação de informativo *on-line* periódico – CGGP Notícias ou PQVT Notícias.
- \* Definir espaço diferenciado para o PQVT na intranet.

O foco é assegurar aos servidores maior acesso aos assuntos relacionados ao PQVT e às informações referentes aos métodos e processos aplicados em gestão de pessoas.

## **A.3 – Pesquisas e Enquetes**

Ainda no âmbito da comunicação, serão desenvolvidas ações de divulgação de resultados de pesquisas e enquetes realizadas com os servidores da Enap, para fins de composição de ações de capacitação sem custos e de outras de valorização dos talentos da casa. Ademais, os resultados citados subsidiarão, ainda, o conhecimento da satisfação/opinião dos servidores em relação às temáticas de seu interesse.

## **B) Valorização do Servidor**

Esta categoria contempla ações de cunho administrativo voltadas para a elevação do patamar de desempenho técnico-profissional dos servidores da Enap e para o atendimento às necessidades de reorganização interna do quadro de pessoal, na perspectiva de promover o alinhamento das equipes de trabalho e de oportunizar a vivência de novos desafios na busca pelo aprimoramento da qualificação técnica.

A seguir se destacam as ações previstas no planejamento:

- √ Realização de concurso público para aprimoramento da qualificação e ampliação da força de trabalho da Escola.
- √ Implantação do Programa de Educação Continuada por intermédio da regulamentação do Incentivo ao Estudo de Línguas Estrangeiras e do Incentivo à Pós-Graduação.
- √ Revitalização do processo bianual de realocação interna de servidores.
- √ Desenvolvimento de instrumentos, com a utilização do Sistema Lime Survey, para fins de elaboração do Mapa do Conhecimento da Escola, contemplando o levantamento de informações sobre ações de autodesenvolvimento realizadas pelos servidores, sobre produção acadêmica dos servidores nos últimos três anos e, sobre competências artísticas e culturais que configuram os talentos da casa.
- √ Organização e realização da Semana do Servidor e da Confraternização Natalina, com viés preferencialmente cultural, contemplando palestras motivacionais, apresentações musicais e exposição de produções artísticas dos servidores, sinalizadas no Mapa do Conhecimento da Enap.

## **C) Sustentabilidade**

Nesta categoria serão desenvolvidas atividades de apoio, como campanhas de caráter educativo, para ações de redução de gastos propostas pela Diretoria de Gestão Interna.

Contempla, ainda, a parceria com a UnB ou com ONGs especializadas em processos de reciclagem de bitucas de cigarro para confecção de papel artesanal e produção de adubos, na perspectiva da responsabilidade social.

## **7.5 – Parcerias**

As parcerias visam a facilitar a realização das atividades propostas. A maior parte delas não deverá gerar custos adicionais para a Enap.

Em princípio, as parcerias serão estabelecidas a partir da formalização da intenção, por intermédio de encaminhamento de ofício solicitando a disponibilização do serviço.

Em especial, na dimensão Organizacional as parcerias deverão ser desenvolvidas no interior da Enap, a partir da realização de ações conjuntas entre as diversas unidades da Escola e a CGGP. A categoria Sustentabilidade demandará parceria com organizações responsáveis por processos de reciclagem e, eventualmente, poderão gerar custos.

Como parceiros destacam-se o Serviço Social do Comércio – SESC, o Departamento de Nutrição da UnB por intermédio do Projeto CASA, o Ministério da Saúde e o CETEFE.

## **8 – Recursos Orçamentários**

Os recursos necessários à operacionalização do PQVT são alocados em consonância com a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013,

Art. 18. Cabe aos órgãos e entidades no âmbito do SIPEC viabilizarem os meios e os recursos necessários para garantir a implantação e a implementação das ações de promoção da saúde, com recursos próprios ou oriundos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

## **9 – Recursos Físicos**

A estrutura física da Enap comporta, de maneira satisfatória, as ações previstas neste PQVT.

## 10 – Equipe Responsável

O PQVT da Enap caracteriza-se como uma ação da Presidência da Enap, em consonância com o Planejamento Estratégico da instituição. A responsabilidade pelo planejamento e execução ficará a cargo da Diretoria de Gestão Interna, por intermédio da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP), a ser operacionalizado pela equipe de capacitação.

**Coordenação:** Maria Inês Espínola

**Equipe Técnica:** Marcia Iglesias  
Danyelle Barreto  
Engrácia Nóbrega  
Mariana Haberl  
Ralph Teixeira

## 11 – AGENDA:

O elenco de ações propostas neste programa deverá ser desenvolvido de acordo com prioridades pré-estabelecidas, **recursos orçamentários** e a disponibilidade dos parceiros.

Por se tratar de um Programa, possui característica de perenidade no âmbito da instituição o que faculta à Coordenação a prerrogativa de selecionar as ações mais propícias de execução dentro do contexto administrativo vigente.

Apresenta-se a seguir as prioridades para 2015, o **cronograma preliminar** de ações para 2015 e a proposta para 2016:

## AÇÕES PRIORITÁRIAS 2015

### 1 Institucionalização

- Normatização do PQVT
- Normatização do Programa Pousar no Caminho
- Implantação do Comitê Gestor de Qualidade de Vida no Trabalho

### 2 Consolidação

- Realização Seminário “PQVT em Ação”
- Implantação Projeto IPÊS
- Finalização Projeto Peso Saudável
- 2ª edição “Passaporte para Saúde”
- Ampliação de parcerias
- Realização da Semana do Servidor
- Encaminhamento de ações conjuntas

### 3 Mapa do Conhecimento

- Aplicação dos Instrumentos: “Perfil dos Servidores” e “Ações de Autodesenvolvimento”

AGENDA PQVT 2015						
Seq.	AÇÕES	PERÍODO				
		AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1	Realização do Seminário PQVT em Ação					
2	Institucionalização do PQVT					
3	Implantação do Projeto IPÊS					
4	Elaboração de estudos iniciais para Pesquisa de Clima Organizacional					
5	Elaboração do Mapa do Conhecimento da Enap					

AGENDA PQVT 2016													
Seq.	AÇÕES	PERÍODO											
		JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1	Projeto VIVAMA												
2	Odontologia SESC												
3	Pesquisa de Clima Organizacional												
4	Ginástica Laboral e Aulas de Dança												
5	Vacinação												

## 12 – Observações Importantes

Em 16 de janeiro de 2014, foi realizada a apresentação da versão final do PQVT à Presidência da Escola e ao Conselho Diretor para validação e aprovação final.

Em 14 de fevereiro de 2014, o PQVT foi apresentado ao Colegiado Gerencial da Enap para conhecimento e validação.

Em 12 de maio de 2014, foi realizado o lançamento do PQVT. Na ocasião, estiveram presentes os seguintes parceiros:

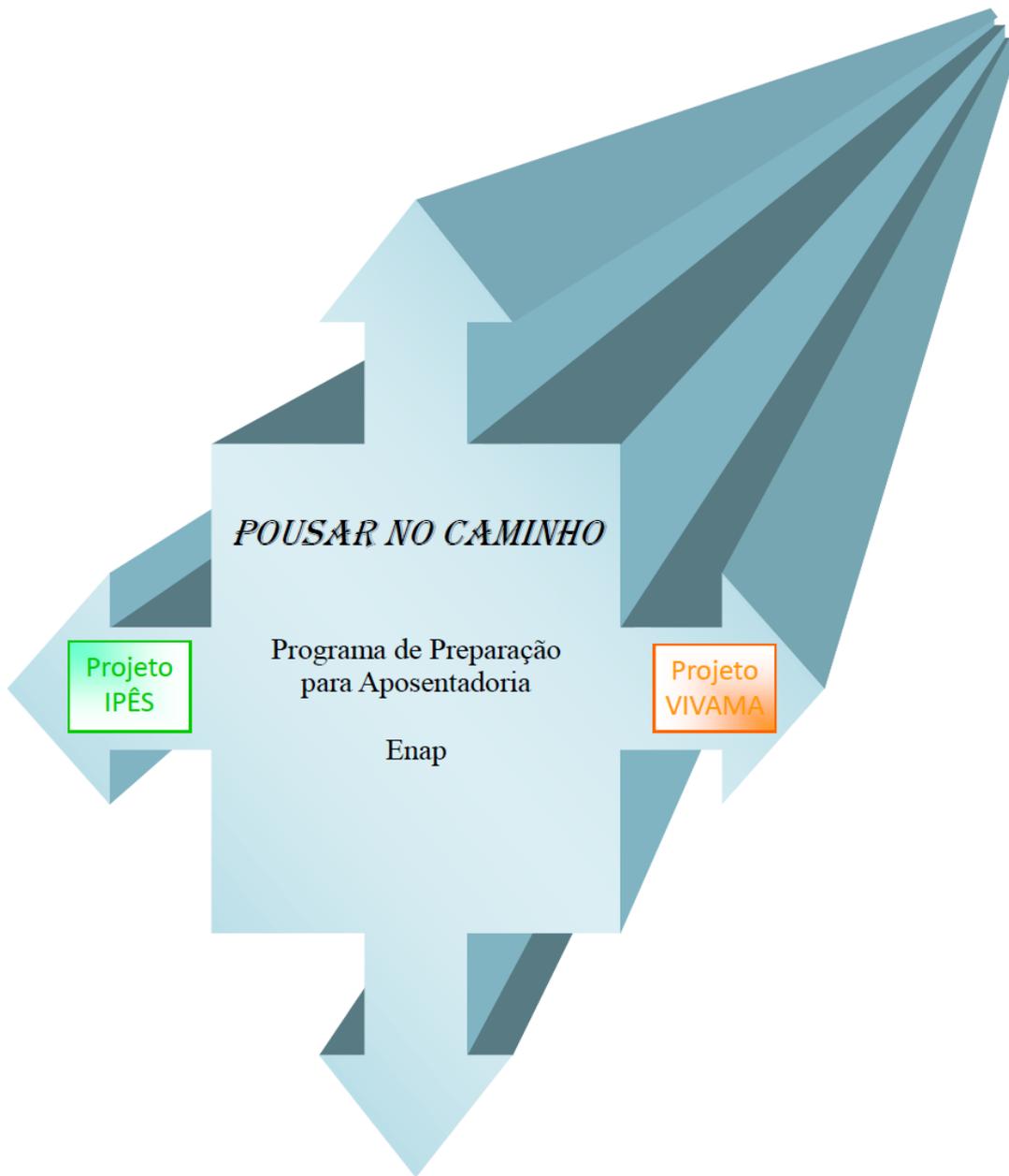
- Secretaria de Estado da Saúde do Distrito Federal, com o Coordenador do Programa de Controle do Tabagismo no DF, Dr. Celso Antônio Rodrigues da Silva.
- Serviço Social do Comércio (SESC), Programa Passaporte para a Saúde, com a Coordenadora de Nutrição Suyen Muller.
- Universidade de Brasília/Departamento de Nutrição, com o Programa CASA (Centro de Pesquisa sobre Alimentação Saudável), sob a Coordenação da Professora Dra. Natacha Toral.
- Centro de Treinamento em Educação Física Especial (Cetefe/GDF), com o Projeto Reabilitação Física e Atividades Livres – sob a coordenação do Professor Dr. Ulisses Araújo.

O evento foi direcionado para os servidores da Enap e teve por objetivo oficializar o projeto na Escola e, ainda, sensibilizar os servidores para participação nas atividades propostas, de forma intensa e colaborativa.

ANEXO I

**Enap**

**Escola Nacional de Administração Pública**



Brasília – 2015

**ENAP Fundação Escola Nacional de Administração Pública**

SAIS – Área 2-A

70610-900 – Brasília, DF

Telefone: (61) 2020 3000

**Gleisson Cardoso Rubin**

Presidente

**Cassiano de Souza Alves**

Diretor de Gestão Interna

**Marizaura Reis de Souza Camões**

Diretora de Comunicação e Pesquisa

**Maria Stela Reis**

Diretora de Formação Profissional

**Paulo Marques**

Diretor de Desenvolvimento Gerencial

**Maria Inês de Mello Espínola Dias**

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

## SUMÁRIO

1	Apresentação	35
2	Objetivos	37
3	Marco Legal	38
4	Esquema Gráfico	40
5	Público Alvo	42
6	Eixos de Trabalho	42
7	Aspecto Social	44
8	Indicador de Resultados	44
9	Recursos Orçamentários	45
10	Proposta de Cronograma de Execução	46
	Anexo A – Projeto IPÊS	48
	Anexo B – Projeto VIVAMA	56



## 1 – Apresentação

O Programa de Preparação para Aposentadoria da Enap intitula-se “*POUSAR NO CAMINHO*”, em especial pela origem etimológica das palavras, que foram buscadas na intenção de expressar uma breve parada sem perder o movimento.

A palavra aposentadoria, inicialmente grafada como apousentadoria origina-se de apousentar que significava, no século XVI, pousar ou recolher-se aos apousentos. Mais tarde a palavra perdeu o “u” e se tornou aposentar, mantendo o significado. Aposentar deriva do Latim *Pausare*, que significa pausar para descansar.

A palavra “caminho” vem do latim *Camminus* que significa deslocar-se, andar. Caminho também tem o significado de faixas de terreno que levam de um lugar ao outro, espaço que se percorre, direção, etc. Traz em seu bojo o sentido de movimento.

O título do Programa tem esta intenção. Lançar um olhar atento sobre um processo antigo, inerente à vida profissional, contemplando a perspectiva de um rápido descanso envolvendo a preparação para a continuação do caminho de vida. Compreende que a aposentadoria significa encerrar uma etapa com plenos potenciais para iniciar outra, na busca de novos horizontes, sejam eles profissionais ou de vida, considerando a dinâmica das relações sociais, os sonhos, os projetos pessoais, a melhoria permanente da qualidade de vida e, ainda, o atual contexto de longevidade da sociedade e suas características, expressos, de forma muito apropriada, no documento da Organização Mundial da Saúde denominado “Envelhecimento Ativo”.

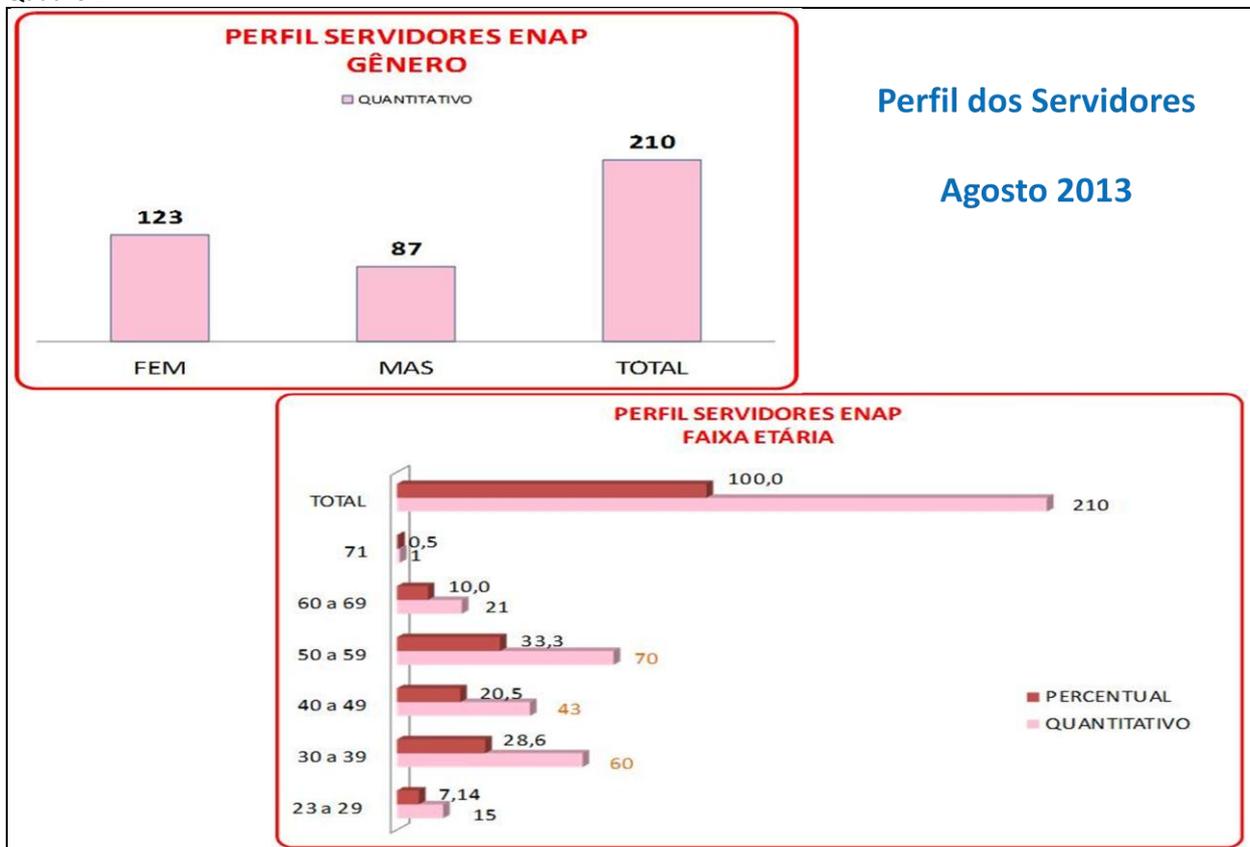
O Programa de Preparação para Aposentadoria da Enap possui como pilares três eixos de trabalho: **Atualização da diagnose contextual**, **Projeto IPÊS** e **Projeto VIVAMA**, os quais estão brevemente descritos no item 6, deste documento.

A presente proposta emergiu do levantamento de informações e sondagem de interesses realizados por ocasião da elaboração do Plano de Qualidade de Vida no Trabalho - PQVT da Enap, que à época evidenciou o alto índice de servidores em situação de pré-aposentadoria e aposentadoria, gerando preocupação frente à relevância do atendimento, em especial, às necessidades próprias dessa fase da trajetória profissional. O Quadro 1 ilustra as informações aqui citadas. O Quadro 2 apresenta as informações atualizadas.

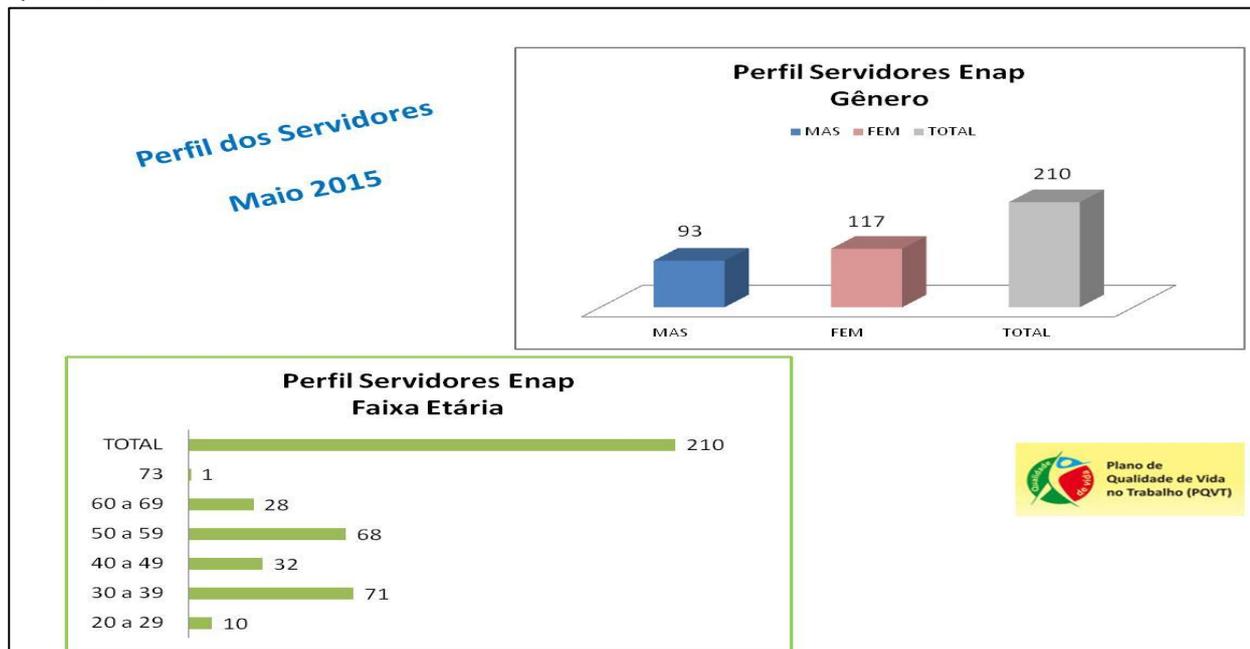
O Programa “*POUSAR NO CAMINHO*” pretende se consolidar na Enap por intermédio da sua permanente atualização e da sua normatização tornando-se, dessa

forma, uma política de gestão da Escola, no âmbito da responsabilidade social, enriquecendo as estratégias de ações voltadas para a valorização do servidor e para a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 1



Quadro 2



## **2 – Objetivos**

### **2.1 – Objetivo Geral**

Promover um espaço de reflexão coletiva e ações direcionadas acerca das questões que envolvem a significação do trabalho na vida do ser humano e a aposentadoria em suas diversas dimensões, na perspectiva de favorecer uma melhor qualidade de vida no período pós-aposentadoria.

### **2.2 – Objetivos Específicos**

Possibilitar a ressignificação de conceitos e valores referentes ao mundo do trabalho e vida pessoal que favoreçam a autoresponsabilização sobre atitudes e decisões na vida pessoal e profissional.

Fomentar a conscientização dos servidores mais jovens a respeito das diferentes etapas da vida profissional, em especial no que se refere à característica de finitude.

Promover a capacitação direcionada para o desenvolvimento de habilidades específicas ou para tornar apto em atividades alternativas.

Valorizar os servidores ativos e inativos da Enap, oportunizando a participação em oficinas como instrutor, preferencialmente, voluntário.

Realizar atividades em grupo que possibilitem a troca de experiências e a aquisição de informações úteis ao processo de aposentadoria.

Oferecer informações sobre direitos e deveres referentes à aposentadoria.

Promover atividades que contribuam com informações e conhecimentos relevantes para o planejamento financeiro, familiar, pessoal e da administração do tempo a partir da perspectiva de tempo livre.

Oferecer informações sobre o processo de envelhecimento e a importância das atividades físicas, dietas equilibradas e acompanhamento médico na garantia de melhor qualidade de vida.

Apontar as diversas possibilidades existentes no mundo dos aposentados no que diz respeito a empreendedorismo, voluntariado, lazer e etc..

### 3 – Marco Legal

O Programa de Preparação para Aposentadoria *Pousar no Caminho* tem como marcos legais:

► **Portaria Normativa nº 3**, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

A Portaria está referenciada, em seus aspectos específicos, no item 7 “Recursos Orçamentários”, deste documento.

► **Lei Nº 8.842**, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.

Em seu capítulo IV, artigo 10, inciso IV, letra “c” estabelece:

*IV – na área de trabalho e previdência social:*

...

*c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.*

► **Lei Nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.

Em seu capítulo VI, artigo 26 e artigo 28, inciso II, estabelece:

*Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.*

...

*Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:*  
*II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1(um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.*

## ► Envelhecimento Ativo: Uma Política de Saúde (OMS).

Esse é um documento da Organização Mundial da Saúde – OMS, cuja primeira edição traduzida para o português está datada de 2005 e foi elaborada pela Organização Pan-americana de Saúde – OPAS, sediada no Setor de Embaixadas Norte, em Brasília.

“O termo “envelhecimento ativo” foi adotado pela Organização Mundial da Saúde no final dos anos 90. Procura transmitir uma mensagem mais abrangente do que “envelhecimento saudável”, e reconhecer além dos cuidados com a saúde, outros fatores que afetam o modo como os indivíduos e as populações envelhecem” (Kalache e Kickbusch, 1997).

A seguir encontram-se descritos alguns trechos destacados do citado documento e que respaldam o presente programa de preparação para aposentadoria, pois constitui referencial fundamental para a implantação de ações de caráter colaborativo com a qualidade de vida na terceira idade e utilizado por diversos órgãos públicos, privados e organizações não governamentais como pano de fundo norteador da implantação de programas similares à proposta da Enap.

Cabe ressaltar que a terceira idade compreende o período que se inicia com a idade considerada legítima para a solicitação da aposentadoria.

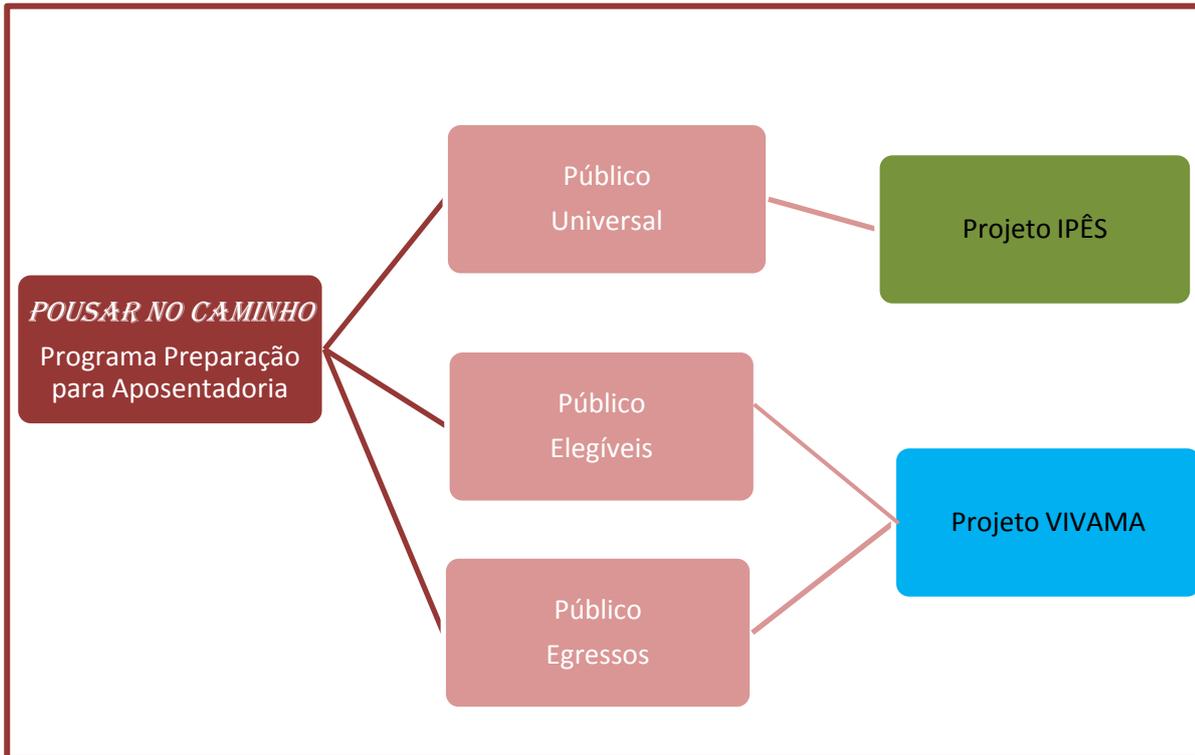
- *“Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas.”*
- *“Em todos os países, os idosos qualificados e experientes atuam como voluntários em escolas, comunidades, instituições religiosas, negócios e organizações políticas e de saúde. O trabalho voluntário beneficia os idosos ao aumentar os contatos sociais e o bem-estar psicológico e, ao mesmo tempo, oferece uma relevante contribuição para as comunidades e nações.”*
- *“... os processos capacitadores recuperam a função e aumentam a participação dos idosos em todas as atividades da sociedade.”*
- *“... os custos de cuidados a longo prazo podem ser administrados se as políticas e os programas abordarem a prevenção e o papel do cuidado informal. As políticas e programas de promoção da saúde que previnem doenças crônicas e diminuem o grau de incapacidade entre cidadãos idosos permitem que vivam de forma independente por mais tempo.”*

- *“A meta deve ser assegurar padrões de vida adequados para as pessoas durante o envelhecimento e, ao mesmo tempo, reconhecer e aproveitar suas habilidades e experiências e estimular uma transferência harmônica entre as gerações.”*
- *“É o momento de termos um novo paradigma, que perceba os idosos como participantes ativos de uma sociedade com integração de idade, contribuintes ativos, e beneficiários do desenvolvimento.”*
- *“Os próprios idosos e a mídia devem liderar a criação de uma imagem nova e mais positiva da terceira idade. O reconhecimento político e social das contribuições que os idosos podem dar, e a inclusão de homens e mulheres mais velhos em papéis de liderança irão amparar essa nova imagem e ajudar a derrubar estereótipos negativos. Educar os jovens sobre o envelhecimento e cuidar da manutenção dos direitos das pessoas mais velhas irão ajudar a reduzir e eliminar a discriminação e o abuso.”*
- *Aprendizagem permanente – Permitir a participação integral dos idosos, ao propiciar políticas e programas de educação e treinamento que defendem a aprendizagem permanente de homens e mulheres conforme eles envelhecem. Dar aos idosos oportunidades de desenvolver novas habilidades, principalmente em áreas como tecnologia da informação e novas técnicas agrícolas.“*
- *“A abordagem do envelhecimento ativo proporciona uma base para o desenvolvimento de estratégias locais, nacionais e globais sobre a população que está envelhecendo. Ao reunir os três pilares para a ação de saúde, participação e segurança, oferece uma plataforma para uma construção consensual que abrange as preocupações de diversos setores e de todas as regiões. As propostas de políticas e as recomendações são de pouca utilidade, a não ser que ações subsequentes sejam implementadas. ...”*

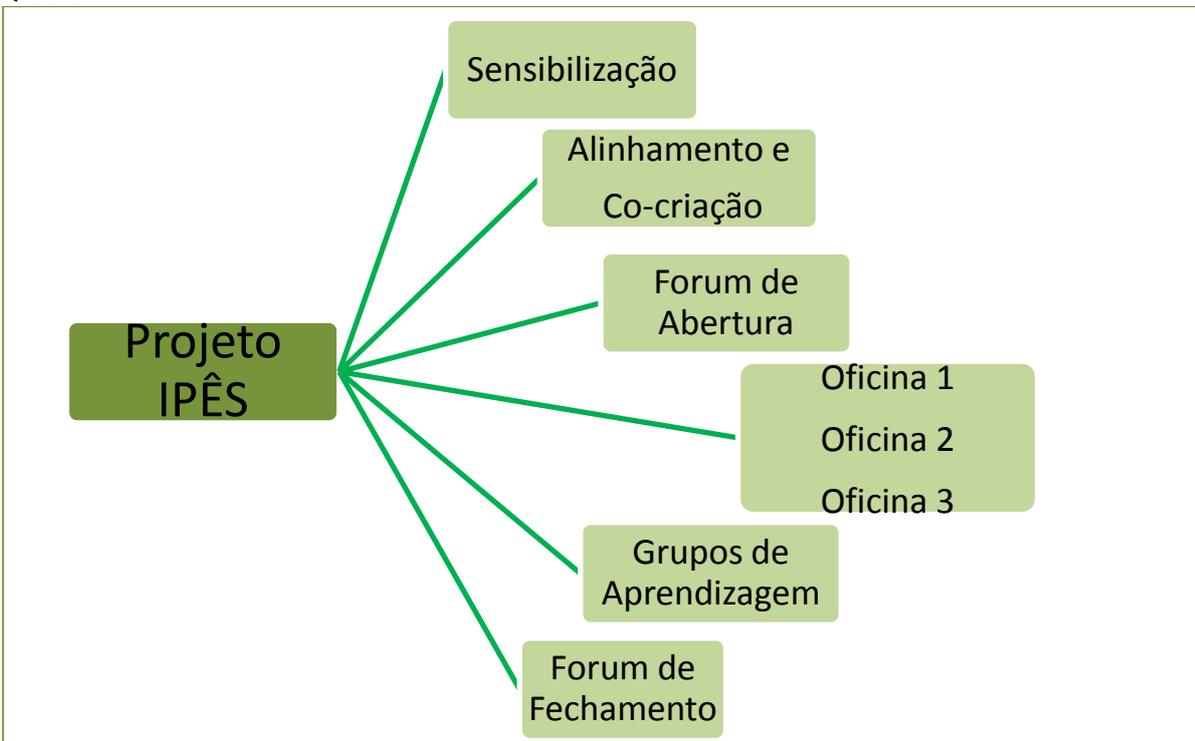
#### **4 – Esquema Gráfico**

Os quadros apresentados a seguir ilustram o desenho do Programa:

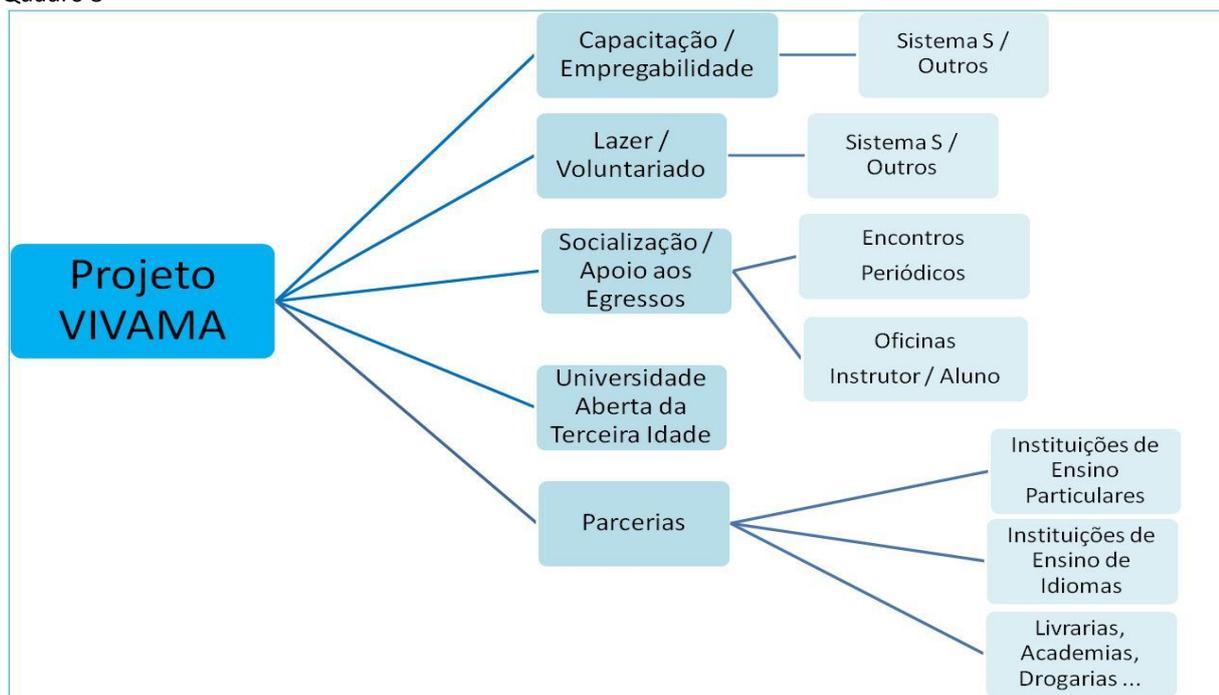
Quadro 1



Quadro 2



Quadro 3



## 5 - Público Alvo

O Programa *Pousar no Caminho* tem como Público Alvo todos os servidores da Enap, independente de faixa etária.

A categorização do público apresentada no Quadro 1 se refere a:

- **Universal:** todos os servidores da Escola.
- **Elegíveis:** preferencialmente servidores em período de pré-aposentadoria e aposentadoria.
- **Egressos:** preferencialmente servidores aposentados da Enap.

## 6 – Eixos de Trabalho

### 6.1 – Atualização da Diagnose Contextual

Trata da etapa de alinhamento e atualização do levantamento do perfil dos servidores da Enap, realizado em 2013, à época de elaboração do PQVT, no que se refere à faixa etária e sexo, a fim de delimitar com clareza, o público alvo para as atividades propostas em seus projetos.

Outros aspectos a serem atendidos nesta fase consistem, ainda, em levantamento de informações sobre servidores aposentados/egressos e a atualização dos contatos, assim como, a realização de diagnóstico de interesses/sugestões sobre atividades a serem desenvolvidas, horários de disponibilidade para participação e intenção de adesão.

Cabe destacar, ainda neste eixo, a realização de atividades de sensibilização dos servidores da Escola para o conhecimento, a adesão e a participação colaborativa com vistas ao pleno desenvolvimento do Programa.

## **6.2 – Projeto IPÊS**

***Irradiando Possibilidades e Empreendendo Sonhos – IPÊS*** é um projeto que trata da significação do trabalho na vida do ser humano, numa perspectiva de humanização das diferentes fases da vida pessoal e profissional e tem como público alvo todos os servidores ativos da Enap, independente de faixa etária. Pretende atender tanto ao público em condições de aposentar quanto ao público mais jovem e intermediário, que ainda não se encontra em situação ou próximo da aposentadoria.

Será desenvolvido por intermédio de Oficinas, Grupos de Aprendizagem e Fóruns e contemplará as modalidades presencial e à distância.

A proposta de trabalho do Projeto IPÊS poderá ser complementada com o fortalecimento das atividades referentes à Previdência Social, com foco em temáticas como legislação, direitos e deveres, direitos sociais e cidadania.

A íntegra da proposta de trabalho consta do Anexo A.

## **6.3 – Projeto VIVAMA**

***Vivendo o Amanhã - VIVAMA*** é um projeto que trata das diversas oportunidades e possibilidades que se apresentam no período pós-aposentadoria, na perspectiva de abrir portas, direcionar e até mesmo, sinalizar a necessidade da preparação prévia para um momento inexorável da vida profissional.

Tenciona contemplar atividades de capacitação, voluntariado, reuniões periódicas com participação dos egressos da Enap, parcerias para abordagens multidisciplinares como, por exemplo, profissionais da área de Gerontologia e etc..

A íntegra da proposta de trabalho consta do Anexo B.

## **7 – Aspecto Social**

O Programa “*POUSAR NO CAMINHO*” apresenta aqui uma perspectiva de transição entre a etapa de finalização das atividades laborais na Enap e a inserção no mundo da aposentadoria.

Considerando que tal momento é um marco na vida do ser humano, este programa propõe a realização de ação de celebração, por intermédio das atividades abaixo relacionadas. A referida celebração está embasada em princípios de reconhecimento e valorização do servidor pelos serviços prestados e dedicação à instituição durante a trajetória profissional.

- √ Levantamento semestral dos servidores em processo de aposentadoria.
- √ Elaboração de material para divulgação, na intranet, sobre a despedida.
- √ Aquisição de placa comemorativa.
- √ Definição de data para realização de entrega da placa e despedida com agradecimento.
- √ Informações sobre a possibilidade de o servidor trazer convidados.
- √ Organização e realização do evento.

Fica a definir o local de realização do evento.

Sugestões:

- a) Unidade de lotação do servidor (Gabinete da Diretoria ou Coordenação-Geral).
- b) Gabinete da Presidência da Escola.

## **8 - Indicador de Resultados**

O indicador de resultados proposto refere-se ao nível de satisfação dos participantes, a ser medido por intermédio de avaliação de reação aos eventos e de avaliação da satisfação em relação ao programa, sendo esta última com previsão de realização ao final do período de 01 (um) ano da implantação do programa.

A meta a ser alcançada é o resultado igual ou superior a 80% de satisfação.

## **9 – Recursos Orçamentários**

Considerando que o programa de preparação para aposentadoria *Pousar no Caminho* está contemplado na dimensão Psicossocial do Plano de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT da Enap, entende-se que os recursos necessários à operacionalização das atividades serão alocados em consonância com a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

Destacam-se, a seguir, os artigos da citada legislação que embasam a destinação de recursos para o PQVT:

Art. 2º As diretrizes destinam-se a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa.

Art. 4º As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho.

Art. 11. No intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde,

priorizam-se os seguintes temas de interesse:

I - alimentação saudável;

II - cuidado integral em saúde;

III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho;

IV - envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;

V - gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco;

VI - mediação de conflitos;

VII - prática corporal e atividade física;

VIII - prevenção da violência e estímulo à cultura da paz;

IX - prevenção e controle do tabagismo;

X - redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas;

XI - valorização da diversidade humana;

XII - prevenção de acidentes de trabalho; e

XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.

## **10 – Proposta de Cronograma de Execução**

A seguir, se apresenta proposta preliminar de execução do Programa.

**AGENDA *POUSAR NO CAMINHO***

AÇÕES	PERÍODO 2015											
	MAI	JUN	JUL	AGO								
Elaboração, aprovação e publicação de normativa de institucionalização do Programa												
<b>ATUALIZAÇÃO DA DIAGNOSE CONTEXTUAL</b>	<b>MAI</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>								
Levantamento do perfil dos servidores ativos												
Levantamento sobre servidores aposentados												
Sondagem de interesses												
PROJETO IPÊS	PERÍODO 2015											
	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ							
Sensibilização												
Alinhamento e Co-criação												
Forum de Abertura												
Oficina 1												
Oficina 2												
Oficina 3												
Grupos de Aprendizagem												
Fórum de Fechamento												
Avaliação Parcial												
Avaliação Geral												
PROJETO VIVAMA	PERÍODO 2016											
	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
Buscar e estabelecer parcerias para capacitação e voluntariado (Sistema S)												
Ações de capacitação e voluntariado												
Encontros periódicos / Oficinas (Espaço do Aposentado)												
Buscar informações / parceria Universidade Aberta da Terceira Idade												
Acompanhamento das ações com a Universidade Aberta da Terceira Idade												
Buscar e estabelecer parcerias desconto p/ aposentados (Instituições de Ensino / Escolas de Idiomas / Livrarias, Academias e Drogarias)												
AVALIAÇÃO	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
Avaliação												

**Programa de Preparação para Aposentadoria**

*POUSAR NO CAMINHO*



**PROJETO IPÊS**

*Irradiando Possibilidades e*

*Empreendendo Sonhos*

## 1 – APRESENTAÇÃO

Atualmente o tema Aposentadoria tem sido foco central de amplas discussões no mundo do trabalho devido, principalmente, a dois fatores: um se refere às questões de previdência social, considerando as perspectivas de envelhecimento da sociedade e o baixo índice de natalidade diagnosticados nos estudos realizados acerca do tema. O outro fator diz respeito à preocupação com a qualidade de vida na terceira idade, que perpassa não somente questões relacionadas à saúde, mas também aquelas relativas à socialização, mobilidade, sustentabilidade e voluntariado.

Hoje há consenso de que na terceira idade a vida em grupo, a independência econômica, a autonomia de mobilidade e as atividades voluntárias, favorecem o bem estar e a saúde, contribuindo para a otimização e o prolongamento da expectativa de vida.

É neste contexto que surge o Projeto IPÊS na intenção de criar um espaço de reflexão coletiva acerca da significação do trabalho na vida do ser humano, considerando a importância das diferentes perspectivas que se desdobram ao longo da caminhada profissional, assim como a relevância do reconhecimento da característica de finitude inerente a tal caminhada. Compreender tais aspectos desvela a necessidade de planejamento e projeção de perspectivas futuras, que ultrapassam limites de faixa etária.

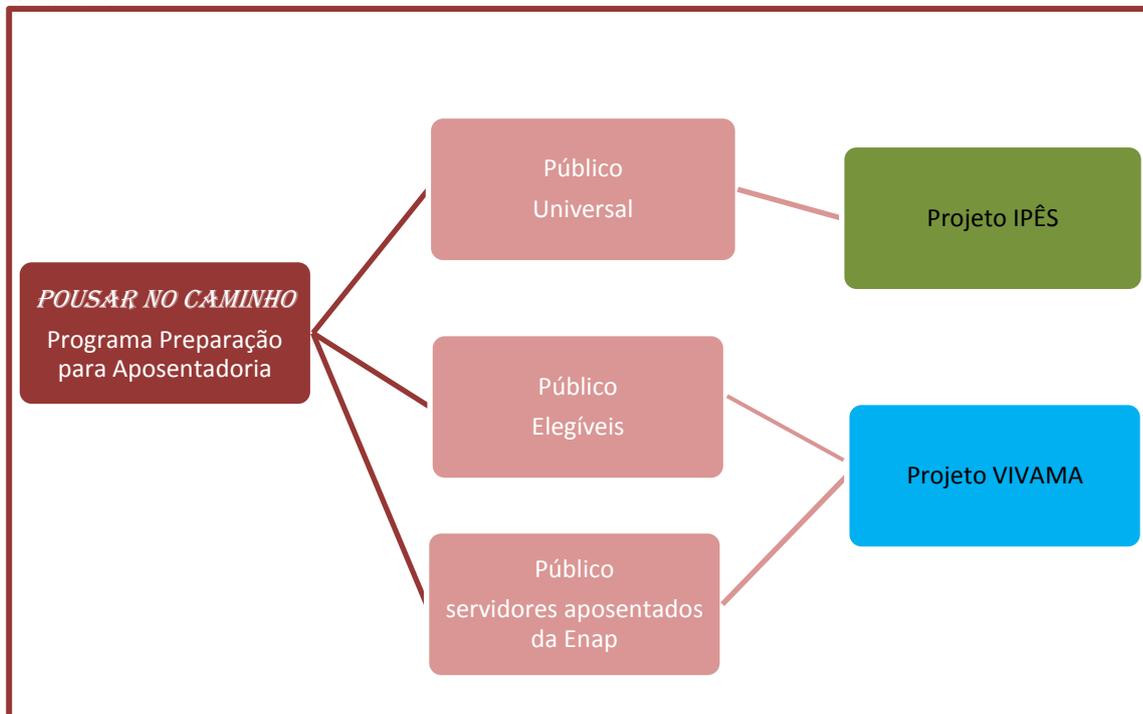
A sigla do Projeto IPÊS significa Irradiando Possibilidades e Empreendendo Sonhos. A sua denominação nasce da reflexão sobre as diversas possibilidades geradas pela produção e acúmulo de conhecimentos e experiências no decorrer da vida pessoal e profissional e que têm seus desdobramentos, em geral, na terceira idade contribuindo para o empreendimento e a realização de sonhos que, certamente, favorecerão melhor qualidade de vida na fase de aposentadoria.

O presente projeto está voltado para todos os servidores e colaboradores da Enap, independente de faixa etária.



O Projeto IPÊS se configura como um dos eixos de trabalho do programa de preparação para aposentadoria “*Pousar no Caminho*”, da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1



Outro aspecto fundamental a ser destacado é que a Enap possui em seu quadro de servidores uma significativa diversidade de faixas etárias que caracteriza a rotina de convivência entre os mais jovens, recém-ingressos na Administração Pública, e os mais experientes, que acompanharam, total ou parcialmente, a trajetória da instituição ao longo de sua existência. Destes, uma parcela expressiva está em condições legais, ou muito próximo delas, para solicitar a aposentadoria.

Face ao exposto acima, torna-se relevante universalizar a adesão ao projeto, considerando que tanto quanto desvelar novas perspectivas para quem está concluindo a caminhada profissional, faz-se necessário, também, mobilizar os mais jovens para reflexões acerca da temática, na perspectiva de ampliar horizontes e embasar planejamentos de ações pessoais, em tempo oportuno.

## **2 – OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo Geral**

O Projeto IPÊS tem por objetivo criar um espaço de reflexão e discussão coletiva acerca da significação do trabalho na vida do ser humano e promover a compreensão a respeito da necessidade de planejamento e projeção de perspectivas futuras, relacionadas à fase de aposentadoria.

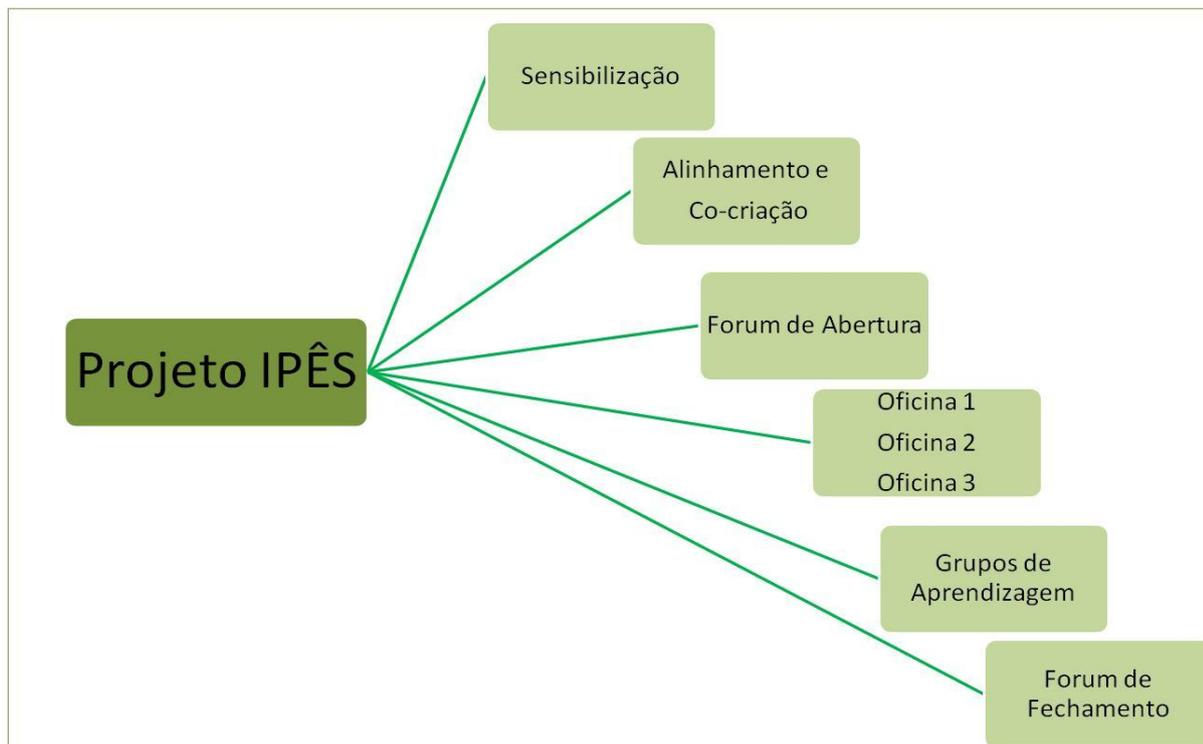
### **2.1 Objetivos Específicos**

- ▶ Coletar insumos para finalização do desenho do projeto, na perspectiva de co-criação, a partir da realização de oficina de alinhamento das propostas de atividades.
- ▶ Promover oportunidades de reflexão coletiva sobre as transformações da sociedade contemporânea, assim como sobre a capacidade de empreendedorismo do ser humano.
- ▶ Realizar Fórum para apresentação do desenho final do Projeto e sensibilizar os servidores para adesão.
- ▶ Promover reflexão sobre temas como valores, exemplos e contribuições como legado de vida, e a aplicação de tempo e recursos na criação de oportunidades.
- ▶ Possibilitar e orientar a elaboração compartilhada de plano de ação pessoal, a partir de grupos de aprendizagem.
- ▶ Socializar a produção dos conhecimentos, realizada no decorrer das atividades do projeto.

## **3 – Esquema Gráfico**

A seguir, no Quadro 2, apresenta-se a proposta de organização das ações para o Projeto IPÊS, a partir de um esquema Gráfico:

Quadro 2



#### **4 - METODOLOGIA**

As oficinas e eventos deverão contemplar a abordagem com base nos conceitos da Andragogia, que afirma que as pessoas aprendem melhor a partir do que fazem. A metodologia deverá incentivar a participação, a reflexão, os trabalhos em grupo, o uso de técnicas vivenciais de forma a sensibilizar os participantes a buscarem adotar novas posturas e comportamentos.

#### **5 – RESPONSÁVEIS**

As atividades serão desenvolvidas e/ou coordenadas pela Equipe Técnica da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, responsável pelo PQVT.

#### **6 – PÚBLICO-ALVO**

O projeto tem caráter universal destinando-se aos servidores públicos e colaboradores em exercício na Enap, independente de faixa etária.

## **7 – PERÍODO DE REALIZAÇÃO**

As atividades serão realizadas no decorrer do segundo semestre de 2015, com previsão de continuidade.

## **8 – RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS**

Considerando que o Projeto IPÊS é parte integrante do Programa de preparação para aposentadoria *Pousar no Caminho*, o qual está contemplado na dimensão Psicossocial do Plano de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT da Enap, entende-se que os recursos necessários à operacionalização das atividades serão alocados em consonância com a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

Destacam-se, a seguir, os artigos da citada legislação que embasam a destinação de recursos para o PQVT:

Art. 2º As diretrizes destinam-se a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa.

Art. 4º As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho.

Art. 11. No intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde, priorizam-se os seguintes temas de interesse:

I - alimentação saudável;

II - cuidado integral em saúde;

III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho;

- IV - envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;
- V - gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco;
- VI - mediação de conflitos;
- VII - prática corporal e atividade física;
- VIII - prevenção da violência e estímulo à cultura da paz;
- IX - prevenção e controle do tabagismo;
- X - redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas;
- XI - valorização da diversidade humana;
- XII - prevenção de acidentes de trabalho; e
- XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.

Os materiais de divulgação e sinalização serão produzidos pela Coordenação-Geral de Comunicação e Editoração, da Diretoria de Comunicação e Pesquisa da Enap.

Cabe ressaltar que, o profissional a ser envolvido no desenvolvimento desse Projeto deverá possuir qualificação profissional e experiência comprovada para aplicar as metodologias de moderação e de facilitação adequadas à realização das atividades propostas.

## **9 – CRONOGRAMA SÍNTESE DAS AÇÕES**

A proposta de cronograma apresentada a seguir está sujeita a alterações, conforme disponibilidade de recursos orçamentários e capacidade de execução.

## AGENDA Projeto IPÊS 2015

AÇÕES 2015	PERÍODO						
	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Sensibilização							
Alinhamento e Co-criação							
Forum de Abertura							
Oficinas							
Grupos de Aprendizagem							
Forum de Fechamento							
Avaliação							

Brasília, maio de 2015.

**Programa de Preparação para Aposentadoria**

*POUSAR NO CAMINHO*



**PROJETO VIVAMA**

*Vivendo o Amanhã*

## **1 – APRESENTAÇÃO**

Atualmente o tema Aposentadoria tem sido foco central de amplas discussões no mundo do trabalho devido, principalmente, a dois fatores: um se refere às questões de previdência social, considerando as perspectivas de envelhecimento da sociedade e o baixo índice de natalidade diagnosticados nos estudos realizados acerca do tema. O outro fator diz respeito à preocupação com a qualidade de vida na terceira idade, que perpassa não somente questões relacionadas à saúde, mas também aquelas relativas à socialização, mobilidade, sustentabilidade e voluntariado.

Hoje há consenso de que na terceira idade a vida em grupo, a independência econômica, a autonomia de mobilidade e as atividades voluntárias, favorecem o bem estar e a saúde, contribuindo para a otimização e o prolongamento da expectativa de vida.

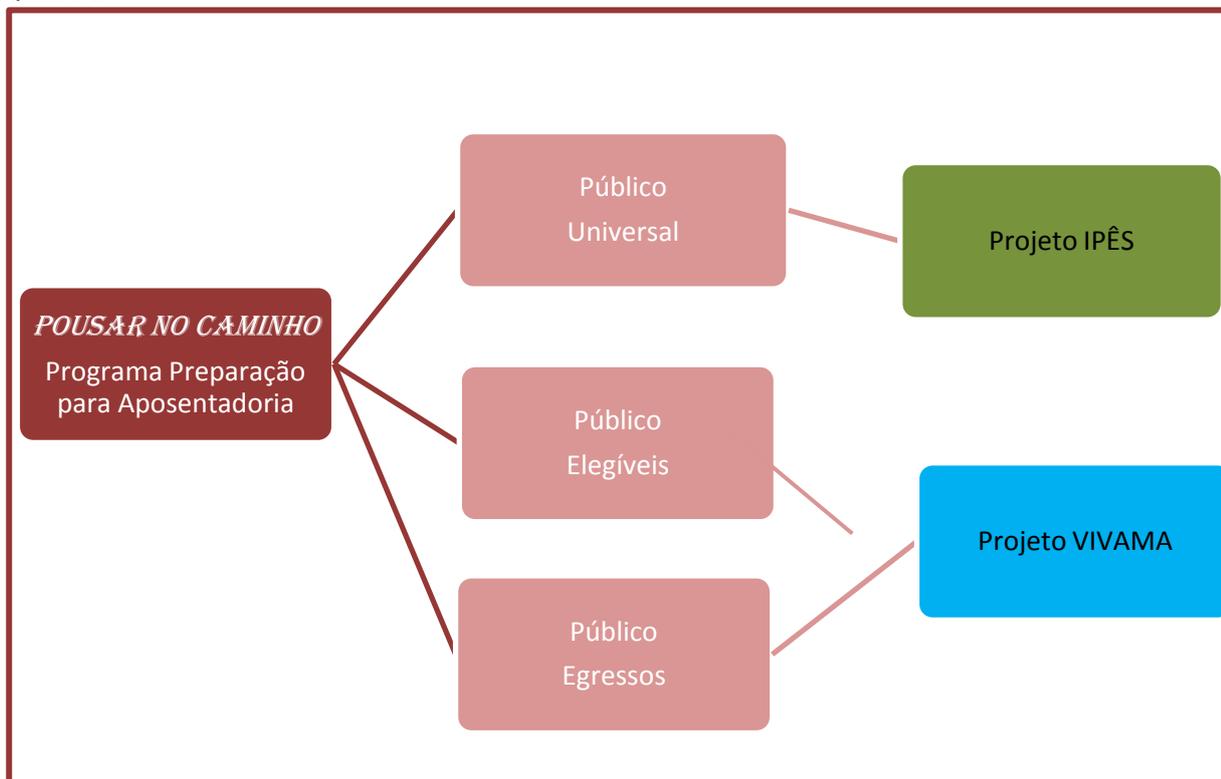
É neste contexto que surge o Projeto VIVAMA na intenção de criar espaços de convivência, motivação, valorização e oportunidades para os servidores aposentados da Enap.

A sigla do Projeto VIVAMA significa Vivendo o Amanhã. A sua denominação nasce da reflexão sobre as diversas nuances do período pré-aposentadoria e as expectativas geradas durante esse processo. Muitas dessas expectativas adquirem forma num futuro próximo, o amanhã, e reivindicam planejamentos e propostas de vida com vistas a preencher o espaço aberto pelo afastamento do ambiente e da rotina de trabalho.

O presente projeto está voltado, preferencialmente, para o atendimento aos servidores da Enap já aposentados, denominados egressos. Entretanto, pretende contemplar, também, aqueles que participarem do projeto IPÊS na condição de pré-aposentadoria e que demonstrarem interesse em vivenciar ou colaborar com as atividades propostas.

O Projeto VIVAMA se configura como um dos eixos de trabalho do programa de preparação para aposentadoria *“POUSAR NO CAMINHO”*, da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), conforme demonstrado no quadro 1.

Quadro 1



## **2 – OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo Geral**

O Projeto VIVAMA tem por objetivo criar espaços de convivência, motivação, valorização e oportunidades, em especial, para os servidores aposentados da Enap.

### **2.1 Objetivos Específicos**

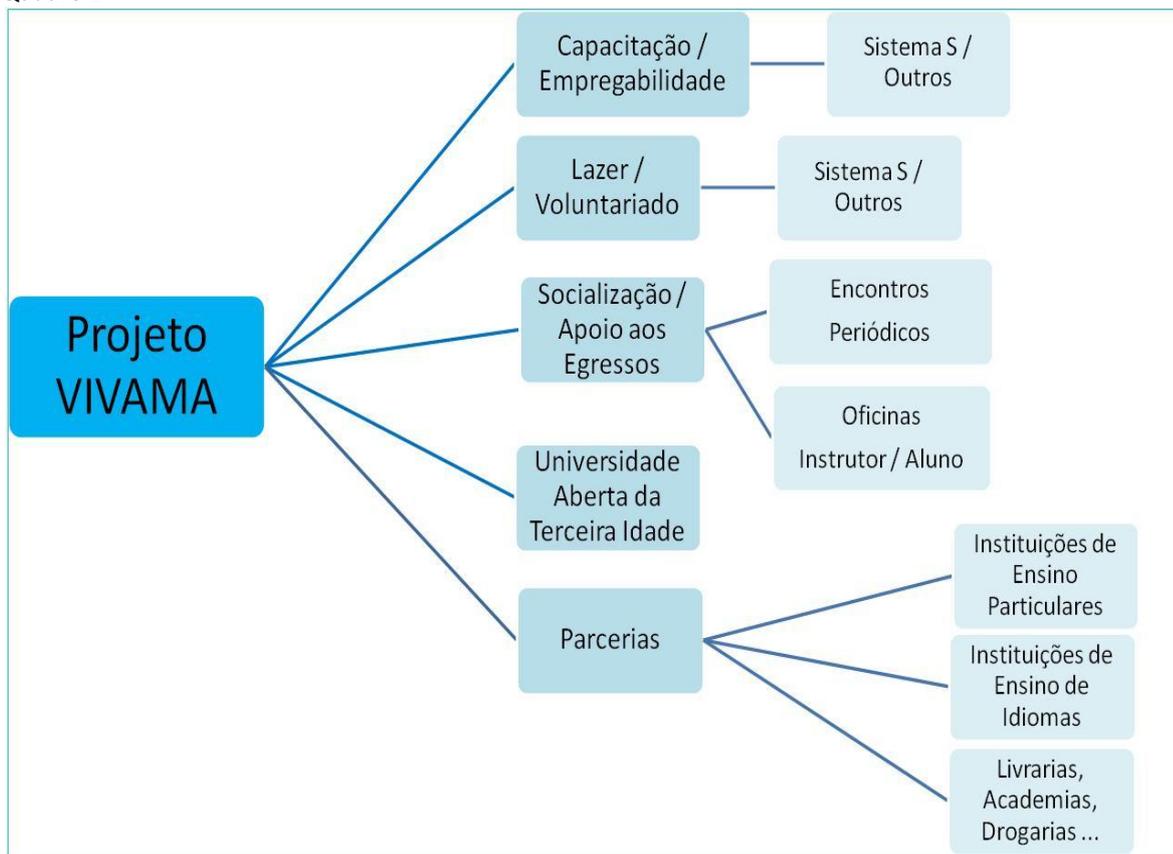
- ▶ Favorecer a elevação da autoestima e a elaboração de um novo significado para este momento da vida pessoal, tendo como referencial o documento da OMS intitulado “Envelhecimento Ativo”.
- ▶ Realizar Oficinas de capacitação, com instrutores voluntários ou a partir de parcerias com instituições do Sistema “S”, para servidores aposentados.
- ▶ Realizar oficinas, sem custo, com temáticas diversas, com instrutoria por servidores aposentados.

- ▶ Organizar encontros periódicos para troca de experiências e acolhimento aos egressos.
- ▶ Viabilizar atendimento de reabilitação pelo CETEFE.
- ▶ Promover parcerias para descontos em Instituições de Ensino Particulares, Instituições de Ensino de Idiomas, drogarias, academias e livrarias.
- ▶ Favorecer o acesso à Universidade Aberta da Terceira Idade.

### **3 – Esquema Gráfico**

A seguir, apresenta-se a proposta de organização das ações para o Projeto VIVAMA, a partir de um esquema Gráfico:

Quadro 2



### **4 – RESPONSÁVEIS**

As atividades serão desenvolvidas e/ou coordenadas pela Equipe Técnica da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, responsável pelo PQVT.

## **5 – PÚBLICO-ALVO**

O projeto destina-se aos Servidores ativos e inativos da Enap e, eventualmente, poderá atender aos terceirizados que compõem a força de trabalho da instituição e que estejam em situação de pré-aposentadoria.

## **6 – PERÍODO DE REALIZAÇÃO**

As atividades serão realizadas no decorrer do ano de 2015, com previsão de continuidade.

## **7 – PARCERIAS**

As parcerias propostas visam facilitar a operacionalização do projeto.

Em princípio, as parcerias serão estabelecidas a partir da formalização da intenção, por intermédio de encaminhamento de ofício solicitando a disponibilização do serviço, e deverão ser atendidas conforme disponibilidade de agenda das instituições parceiras.

## **8 – RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS**

Em geral, as atividades a serem desenvolvidas não demandarão custos adicionais à instituição, exceto quando da necessidade de aquisição de produtos, materiais e equipamentos para a realização de atividades específicas ou a contratação de profissional especializado.

Considerando que o Projeto VIVAMA é parte integrante do Programa de preparação para aposentadoria “*POUSAR NO CAMINHO*”, o qual está contemplado na dimensão Psicossocial do Plano de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT da Enap, entende-se que os recursos necessários à operacionalização das atividades serão alocados em consonância com a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

Destacam-se, a seguir, os artigos da citada legislação que embasam a destinação de recursos para o PQVT:

Art. 2º As diretrizes destinam-se a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa.

Art. 4º As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho.

Art. 11. No intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde, priorizam-se os seguintes temas de interesse:

I - alimentação saudável;

II - cuidado integral em saúde;

III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho;

IV - envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;

V - gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco;

VI - mediação de conflitos;

VII - prática corporal e atividade física;

VIII - prevenção da violência e estímulo à cultura da paz;

IX - prevenção e controle do tabagismo;

X - redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas;

XI - valorização da diversidade humana;

XII - prevenção de acidentes de trabalho; e

XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.

Os materiais de divulgação e sinalização serão produzidos pela Coordenação-Geral de Comunicação e Editoração, da Diretoria de Comunicação e Pesquisa da Enap.

## **9 – BREVE DESCRIÇÃO DAS PROPOSTAS**

### ***9.1 – Capacitação / Empregabilidade***

Tem por objetivo desenvolver ações com vistas a capacitar servidores aposentados e em situação de pré-aposentadoria, a fim de possibilitar o desenvolvimento de atividades que gerem renda complementar.

A empregabilidade, conforme entendida hoje, é a capacidade de se manter ou se reinserir no mercado de trabalho e está diretamente relacionada à bagagem profissional, emocional e ética, bem como ao marketing pessoal.

Portanto, torna-se importante proporcionar capacitação às pessoas, com base nas premissas postas, para que possam desempenhar novas atividades profissionais ampliando a autonomia financeira e, conseqüentemente, contribuindo para a elevação da autoestima e melhoria da satisfação pessoal.

Para realizar ações nesta dimensão será necessário estabelecer parcerias com instituições do Sistema “S” e/ou outras, de preferência sem fins lucrativos e, até mesmo, buscar no quadro de colaboradores da Escola profissionais aptos e interessados em participar do projeto.

### ***9.2 – Lazer / Voluntariado***

Tem por objetivo buscar parcerias com instituições que possibilitem a realização de atividades de lazer, em suas dependências e, também, de voluntariado.

Um exemplo de instituição parceira para tal ação é o SESC. Neste caso é necessário que a Escola possua uma Associação de Servidores, que irá possibilitar, também, o atendimento médico e odontológico a custo baixo, nos moldes do que é oferecido aos comerciários.

Outro exemplo de parceria é o CETEFE que poderá proporcionar atividades de reabilitação física nos moldes do atendimento aos servidores em atividade na Escola.

A importância das ações nesta dimensão reside em favorecer a otimização do tempo livre no período da aposentadoria, quer em forma de atividades ocupacionais, quer em forma de lazer e, até mesmo, em forma de reabilitação física, colaborando para melhoria da qualidade de vida, da saúde e do bem estar do público alvo.

### **9.3 – Apoio aos Egressos**

Tem por objetivo promover encontros periódicos entre os servidores aposentados, com a intenção de possibilitar troca de experiências, incentivar o inter-relacionamento pessoal e a socialização, na perspectiva de fomentar a internalização do sentido de pertencimento a um grupo e a um determinado espaço físico, o qual já é familiar ao participante.

Nessa proposta é possível desenvolver, também, as oficinas de capacitação, com servidores aposentados voluntários ou outros profissionais.

A contribuição direciona para a valorização de conhecimentos e habilidades, a oferta de oportunidades e a criação de espaços de convivência.

### **9.4 – Universidade Aberta da Terceira Idade**

Tem por objetivo buscar parcerias e divulgar informações e procedimentos que facilitem o acesso dos servidores aposentados às inúmeras possibilidades de aprendizagem, reciclagem e atualização contempladas pela Universidade Aberta da Terceira Idade.

O Envelhecimento Ativo preconizado pela OMS perpassa as atividades intelectuais, como forma de prevenção de doenças e desenvolvimento da autonomia.

A UnB é um exemplo de instituição promotora dessas atividades e, ainda, é possível realizá-las à distância, em outras instituições de ensino que possuam o mesmo programa.

## **10 – CRONOGRAMA SÍNTESE DAS AÇÕES**

A proposta de cronograma apresentada a seguir está sujeita a alterações, conforme disponibilidade de agenda das instituições parceiras e capacidade de execução.

<b>PROJETO VIVAMA 2016</b>	<b>FEV</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAI</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SET</b>	<b>OUT</b>	<b>NOV</b>	<b>DEZ</b>
Buscar e estabelecer parcerias para capacitação e voluntariado (Sistema S)											
Ações de capacitação e voluntariado											
Encontros periódicos / Oficinas (Espaço do Aposentado)											
Buscar informações / parceria Universidade Aberta da Terceira Idade											
Acompanhamento das ações com a Universidade Aberta da Terceira Idade											
Buscar e estabelecer parcerias desconto											
<b>AVALIAÇÃO</b>	<b>FEV</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAI</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SET</b>	<b>OUT</b>	<b>NOV</b>	<b>DEZ</b>
Parcial											
Geral											

Brasília, maio de 2015.

**ANEXO II**  
**RESULTADOS PQVT 2014**

ATIVIDADE	PERÍODO 2014	QUANTITATIVO DE PARTICIPAÇÕES	
Questionário "Hábitos de Vida" (Parceria Projeto CASA/UnB)	16 a 26/09	Respostas Completas	60
		Respostas Incompletas	22
		Formulário Impresso	7
		Total	89
Atendimento Passaporte para Saúde (Parceria SESC)	08/09 a 03/10	Total de atendimentos com Avaliação e Orientação Nutricional	197
		Carteirinha de Usuário Titular	22
		Carteirinha de Usuário Dependente	18
		Total de Novos Usuários	40
Questionário "Perfil dos Servidores"	08 a 24/10	Respostas Completas	31
Retorno Passaporte para Saúde	08 a 18/12	Em fase de finalização	50

ATIVIDADES (PARCERIA PROJETO CASA)	PERÍODO 2014	PARTICIPAÇÕES REGISTRADAS *
Exposição "Teor de Açúcar e Gordura nos Alimentos"	15 e 16/09	35
Exposição "Lanches Saudáveis"	22 e 23/09	49
Palestra "Alimentação Fora de Casa e Saúde"	22/09	30
Exposição "Leitura de Rótulos dos Alimentos"	29 e 30/09	23
Exposição "Teor de Álcool nas Bebidas"	06 e 07/10	42
<b>TOTAL</b>		<b>179</b>

\* Não foi possível registrar todos os visitantes

ATIVIDADES ALUSIVAS AO DIA DO SERVIDOR	PERÍODO 2014	PARTICIPAÇÕES REGISTRADAS *
Stand "Saúde Bucal" (Parceria SESC)	29 e 30/10	91
Stand "Programa Peso Saudável" (Parceria Proj. CASA)	29/10	40
Stand "Massagem Expressa" (Parceria CETEFE)	29 e 30/10	36
Stand "Controle do Tabagismo" (CGGP)	29 e 30/10	31
Oficina "Lanches Saudáveis" (Parceria Proj. CASA) **	30/10	23
Oficina "Artesanato" (Parceria SESC) **	29/10	21
Apresentação Musical / Fala do Presidente da Enap	31/10	50
<b>TOTAL</b>		<b>292</b>

\* Não foi possível registrar todos os visitantes.

\*\* Vagas limitadas.

Atividades CETEFE						
Descrição da Atividade	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
<b>Musculação</b>	81	80	85	88	88	422
<b>Natação</b>	*	5	9	9	9	32
<b>Alongamento</b>	16	18	18	18	18	88
<b>Hidroestimulação</b>	*	11	13	13	13	50
<b>Reabilitação</b>	6	1	2	5	5	19
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>115</b>	<b>127</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>611</b>

\* sem atividades devido à baixa temperatura da água

<b>Atividades CETEFE</b>					
<b>Período</b>	<b>Quantitativo de Participantes</b>				
	<b>Servidores ENAP</b>	<b>Dependentes Servidores</b>	<b>Terceirizados</b>	<b>Convidados</b>	<b>Total</b>
<b>AGO</b>	52	3	46	2	<b>103</b>
<b>SET</b>	66	2	47	-	<b>115</b>
<b>OUT</b>	69	3	50	5	<b>127</b>
<b>NOV</b>	73	4	51	5	<b>133</b>
<b>DEZ</b>	73	4	51	5	<b>133</b>
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>16</b>	<b>245</b>	<b>17</b>	<b>611</b>



## ANEXO III

### Síntese do Diagnóstico realizado em 2013

A força de trabalho da Escola se caracteriza por uma grande diversidade de colaboradores. O contingente total é da ordem de 332 pessoas distribuídas nas seguintes categorias: 128 ativos, 31 requisitados, 16 em exercício descentralizado, 26 sem vínculo e 131 terceirizados, além de 49 estagiários.

No que concerne ao quadro da Enap, em agosto de 2013 estava constituído por 195 servidores em exercício na instituição. Em janeiro de 2014, foi possível registrar alteração do referido total para 201, sendo 113 do gênero feminino e 88 do gênero masculino, conforme representado abaixo. Tal ampliação configura os contínuos esforços da instituição no sentido da recomposição da força de trabalho.

<b>PERFIL DOS SERVIDORES DA ENAP</b>										
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>QUANTITATIVO DE SERVIDORES</b>			<b>VÍNCULO</b>				<b>ESCOLARIDADE</b>		
	<b>FEM</b>	<b>MAS</b>	<b>TOTAL PARCIAL</b>	<b>ATV</b>	<b>REQ</b>	<b>EDC</b>	<b>S/VÍNC</b>	<b>NS</b>	<b>NI</b>	<b>NA</b>
<b>22 a 29</b>	7	7	14	6	2	1	5	11	3	0
<b>30 a 39</b>	45	18	63	36	8	8	11	62	1	0
<b>40 a 49</b>	21	17	38	20	9	4	5	25	13	0
<b>50 a 59</b>	30	35	65	48	10	3	4	19	45	1
<b>60 a 69</b>	10	10	20	18	2	0	0	2	18	0
<b>72</b>	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>113</b>	<b>88</b>	<b>201</b>	128	31	16	26	119	81	1

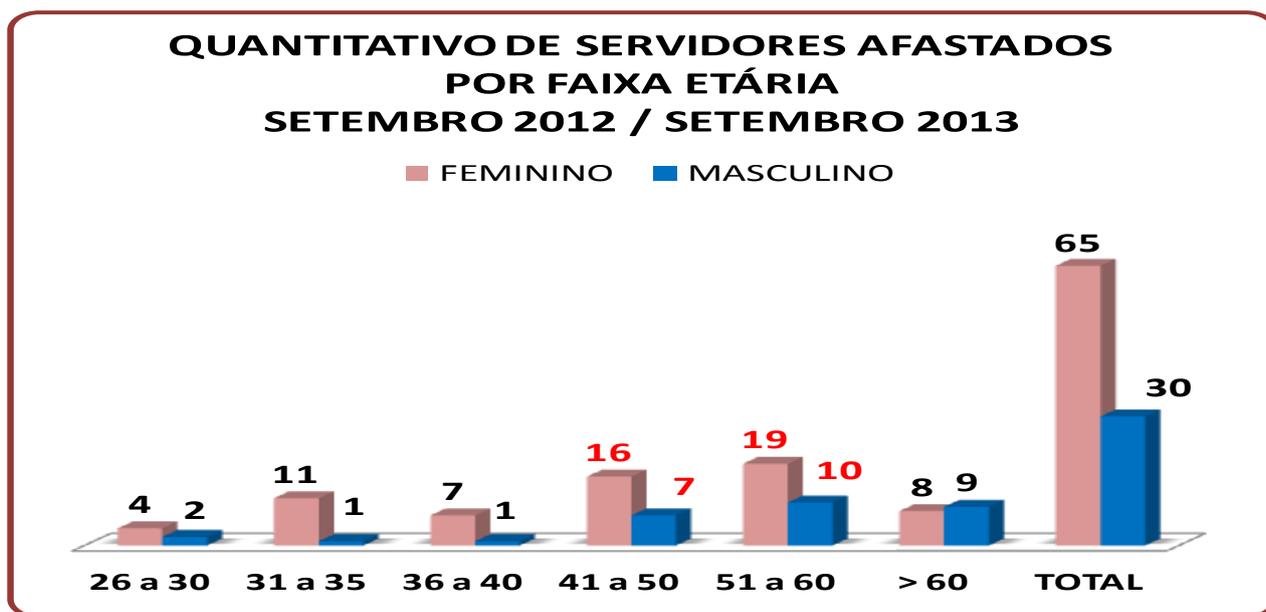
Atualizado em 01/2014

Outro aspecto que merece destaque nesse diagnóstico se refere ao afastamento de servidores por motivo de saúde. Após pesquisa na Rede SIASS, foi possível identificar que, no período de setembro de 2012 a setembro de 2013, 95 servidores geraram episódios relativos à saúde, o que equivale a, aproximadamente, 49% do total de servidores da casa à época. Desses, 65 são do sexo feminino e 30 do sexo

masculino, e a maior concentração por faixa etária compreende o intervalo de 41 a 60 anos.

É possível observar a predominância de episódios relacionados a transtornos orgânicos, a transtornos de ansiedade/depressão e a traumatismos, nessa ordem de maiores quantitativos registrados.

A consulta realizada à Rede SIASS, e citada nos parágrafos anteriores, está ilustrada nos quadros a seguir:



Os índices citados no parágrafo anterior sugerem a importância de desenvolver ações voltadas para a prevenção e promoção da saúde do servidor, e ratificam a intenção de implementar o Programa de Preparação para Aposentadoria sem, no entanto, segmentar o público-alvo naqueles em situação pertinente, mas ampliando também para os que estão iniciando a caminhada profissional. O foco é despertá-los, desde cedo, para as diversas possibilidades que se apresentam ao longo e ao final da jornada profissional.

A Enap, por intermédio da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP), realizou, ainda em 2013, a sondagem de interesses e percepções acerca da temática **QVT**. Foi disponibilizado, via intranet, instrumento de diagnóstico para preenchimento voluntário, além da realização de grupos focais com servidores das três esferas organizacionais da instituição (técnicos, coordenadores-gerais e diretores), contemplando dessa forma o universo de colaboradores da Escola.

Foram respondidos 52 questionários e 25 servidores participaram dos grupos focais, representando 10 (dez) das 14 (quatorze) coordenações-gerais e as 04 (quatro) diretorias que compõem o organograma da instituição, conferindo, dessa forma, representatividade e legitimidade aos resultados obtidos.

O questionário respondido pelos servidores foi elaborado com questões específicas sobre QVT na Enap e, também, com itens avaliativos sobre as atividades físicas e de reabilitação oferecidas pela Escola em parceria com o Cetefe e, ainda, sobre as instalações e utilização do parque esportivo.

A consolidação dos resultados apontou, em primeiro plano, na direção da implementação de ações voltadas para saúde (incluindo-se atividades físicas), cultura e preparação para aposentadoria, conforme demonstrado no quadro referente a uma das questões do instrumento, apresentado abaixo.

Nas respostas coletadas na realização dos grupos focais, também foi possível observar a predominância do interesse por ações voltadas para a prevenção e promoção da saúde, juntamente com sinalizações no sentido de melhorias dos processos organizacionais, assim como de alguns aspectos da estrutura física e tecnológica.

Os quadros apresentados a seguir ilustram as informações citadas nos parágrafos anteriores.

## Ações que poderão contribuir para melhoria da QVT na Enap



## SUGESTÕES GRUPOS FOCAIS

- \* Plano de Saúde de qualidade e mais acessível.
  - \* Promover ações de saúde e prevenção.
  - \* Ampliação da oferta de Plano de Saúde.
    - \* Programa de Redução do Stress.
      - \* Atividades culturais.
      - \* Banco de horas.
      - \* Otimização na TI da Escola.
    - \* Melhoria nas atividades interativas.
- \* Priorizar elaboração do PDI da Escola em conjunto com todas as áreas.
  - \* Criação do Comitê PQVT.
- \* Melhoria do suporte tecnológico e conforto físico.
  - \* Eventos de integração.
  - \* Assistência Social aos servidores



Ministério do  
**Planejamento, Orçamento  
e Gestão**