

### ORDEM DE SERVIÇO Nº 04, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021

O DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS DO SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL - DF, no uso de suas atribuições regimentais e com fundamento no art. 67 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, no Art. 41 do Decreto nº 32.598 de 15 de dezembro de 2010, alterado pelo Decreto nº 32.753, de 04 de fevereiro de 2011, na Instrução Normativa nº 04, de 03 de maio de 2021, na Instrução Normativa nº 5 - ME, de 26 de maio de 2017 e, ainda, nas disposições contidas na Portaria nº 29, de 25 de fevereiro de 2004, alterada pela Portaria nº 125, de 30 de abril de 2004, RESOLVE:

Art. 1º Designar os servidoras GERSON GOMES DA SILVA NETO, Matrícula 0279366-0 e ANGÉLICA CASSIA DE ALMEIDA, Matrícula 279.605-8, para atuarem respectivamente como executor titular e suplente do Termo de Cessão de Uso de Área Pública nº 001/2021 ([72085898](#)), o qual tem por objeto a Cessão de Uso da área pública de 700 m<sup>2</sup> (setecentos metros quadrados), a título gratuito, conforme limite máximo estabelecido de área do PEV no CUB, situada na SRES ÁREAS ESPECIAIS lote 14 - Posto Policial, mais precisamente entre o lote do Posto Policial e a Igreja Presbiteriana Independente do Cruzeiro (Doc. SEI-GDF nº [70031547](#)), por parte da ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO CRUZEIRO - RA-CRUZ/DF, para o SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL - SLU/DF.

Art. 2º Ficam os servidores aqui designados incumbidos da fiel observância das disposições acima mencionadas em consonância com a legislação pertinente e as regras estabelecidas no Termo de Cessão de Uso de Área Pública.

Art. 3º Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

**DARLEY BRAZ DE QUEIROZ**

Diretor de Administração e Finanças

### INSTRUÇÃO Nº 117 DE 08 DE NOVEMBRO DE 2021

O DIRETOR-PRESIDENTE DO SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 94, inciso XVI, do Regimento Interno do SLU, resolve:

Art. 1º Instituir Grupo de Trabalho para realizar estudos visando à identificação da vida útil da Unidade de Recebimento de Entulhos – URE, contendo sua capacidade de recebimento, para a apresentação de plano que possibilite a realização dessa transição no menor prazo possível, objetivando a busca de novos locais que possam receber as instalações, com a consequente desativação completa das estruturas atualmente existentes na Região Administrativa da Estrutural.

Art. 2º O Grupo de Trabalho será composto pelos seguintes integrantes, sob a coordenação do primeiro:

I – ANDREA RODRIGUES DE ALMEIDA, matrícula 276.260-9;

II – JULIANA FRUTUOSO GOMES, matrícula nº 276.265-X;

III – ISABELA LUSTZ PORTELA LIMA, matrícula nº 278.326-6;

IV – VINICIUS DE ABREU MENDONÇA, matrícula nº 276.262-5;

V – ALYSSON SULLYVAN RODRIGUES SILVA, matrícula nº 276.266-8.

Art. 3º Fixar o prazo de 60 (sessenta) dias para a apresentação de relatório conclusivo.

Art. 4º Esta Instrução entra em vigor na data da sua publicação.

**SILVIO DE MORAIS VIEIRA**

Diretor-Presidente

### INSTRUÇÃO Nº 118 DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021

O DIRETOR-PRESIDENTE DO SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL, no uso da atribuição prevista no § 3, art. 3º, do

Decreto nº 39.002, de 24 de abril de 2018, que regulamenta os arts. 44 e 45 da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, RESOLVE:

DESIGNAR NEIDE APARECIDA BARROS DA SILVA, matrícula n.º 273.561-X, Gerente da Gerência de Licitação e Contrato, da Diretoria de Administração e Finanças, do Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal, Símbolo CPC-08, para substituir, sem acumular vencimentos e sem prejuízos de suas atribuições, o servidor DARLEY BRAZ DE QUEIROZ, matrícula n.º 279.309-1, Diretor de Administração e Finanças, do Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal, Símbolo CPE-02, nos dias 12/11/2021, 06/12/2021 e 07/12/2021, por motivo de abono de ponto.

### **SILVIO DE MORAIS VIEIRA**

Diretor-Presidente

---

#### INSTRUÇÃO Nº 119 DE 11 DE NOVEMBRO DE 2021

Dispõe sobre o Plano de Qualidade de Vida no Trabalho do Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal.

O DIRETOR-PRESIDENTE DO SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA, no uso de suas atribuições conferidas pelo Regimento Interno, aprovado pelo Decreto nº 35.972/2014, e tendo em vista o Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021, resolve:

Art. 1º Aprovar o Plano de Qualidade de Vida no Trabalho do Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal, que dispõe sobre as diretrizes e ações de melhoria da qualidade de vida no trabalho do servidores e colaboradores do SLU/DF, com o objetivo de aprimorar o seu bem estar físico, mental e social, além de buscar o aperfeiçoamento dos processos de trabalho, o desenvolvimento profissional e a promoção à saúde no ambiente interno desta Autarquia, conforme Anexo Único.

Art. 2º A Assessoria de Comunicação e Mobilização - ASCOM dará ampla divulgação ao Plano no Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal.

Art. 3º O Plano de Qualidade de Vida no Trabalho tem como diretrizes:

I - Atingir com integralidade e equidade a todos os servidores do SLU, atendendo suas necessidades físicas, psicológicas e sociais.;

II – Realizar ações de promoção e prevenção à saúde, estimulando a mudança de hábitos e atitudes, visando o bem estar biopsicossocial dos servidores no ambiente de trabalho e na vida pessoal;

III - Promover ações que visem evitar o mal estar no ambiente de trabalho, mediando conflitos, provendo diálogo e favorecendo a melhoria do clima e cultura organizacionais;

IV - Promover o aprimoramento das condições de trabalho, por meio de espaços ergonômicos, mobiliário e equipamentos adequados, entre outros;

V - Estabelecer medidas que visem à eliminação, redução ou controle de riscos ambientais e de saúde em prol da preservação da integridade física e mental dos servidores;

VI – Fomentar uma gestão organizacional humanizada, ética e eficiente;

VII - Proporcionar reconhecimento e valorização ao servidor, realçando suas potencialidades;

VIII - Promover capacitações visando a excelência e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade; e

IX - Propiciar uma cultura de respeito e diálogo entre os gestores e sua equipe de trabalho, favorecendo a participação dos servidores em tomadas de decisões, contribuindo para melhoria do clima e cultura organizacionais.

Art. 4º O Plano de Qualidade de Vida no Trabalho do SLU/DF foi elaborado para os anos de 2022 a 2024.

Art. 5º Esta Instrução entra em vigor na data de sua publicação.

### **SILVIO DE MORAIS VIEIRA**

Diretor-Presidente

---

## ANEXO ÚNICO

### PLANO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SLU/DF

#### APRESENTAÇÃO

O presente Plano de Qualidade de Vida no Trabalho dispõe sobre as diretrizes para ações de qualidade de vida no trabalho no Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal - SLU/DF, visando à melhoria da qualidade de vida dos servidores, com o objetivo de aprimorar o bem estar físico, mental e social dos servidores e colaboradores, além de buscar o aperfeiçoamento dos processos de trabalho, o desenvolvimento profissional e a promoção à saúde, observando os princípios que regem a administração pública.

De acordo com Ferreira (2011) Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é: "*Para as organizações: é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas, que visam a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos servidores e colaboradores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Para os trabalhadores: representações globais que estes constroem sobre o contexto no qual estão inseridos, experiências de bem-estar no trabalho, reconhecimento institucional e coletivo, possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.*"

O Plano de Qualidade de Vida no Trabalho do SLU/DF se fundamenta no Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021, que institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Políticas e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências.

As atividades a serem realizadas nesse plano visam atender as demandas de qualidade de vida no trabalho relacionados à saúde do servidor, ao ambiente de trabalho, ao clima e cultura organizacional, ao reconhecimento pessoal e profissional, à mediação de conflitos, à promoção de diálogo, à organização dos processos de trabalho e à capacitações profissionais.

O Plano de Qualidade de Vida no Trabalho do SLU/DF foi elaborado para os anos de 2022 a 2024, à luz das necessidades identificadas junto às unidades administrativas da Autarquia e dados de adoecimento do servidor da SUBSAUDE, e em consonância com o planejamento estratégico e as diretrizes administrativas e objetivas da autarquia.

#### JUSTIFICATIVA

Implementar a Qualidade de Vida no Trabalho é uma tarefa que envolve uma multiplicidade de fatores, partindo da perspectiva de totalidade das dinâmicas e das relações de trabalho. A QVT ganhou importância na medida em que busca investigar as fontes geradoras de bem estar e de mal estar no ambiente de trabalho, fontes essas que estão relacionadas a fatores sociais, ambientais, individuais e coletivos. São diversas as causas que geram mal-estar ao servidor e colaborador, como: fluxos de trabalho desorganizados, sensação de impotência, enfadamento, sobrecarga por repetição de atividade, má climatização e iluminação do ambiente, disputas de espaço, entre outras.

De acordo com o perfil de Absenteísmo-Doença dos Servidores Públicos Estatutários lotados no SLU, realizado pela Subsecretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador (SUBSAUDE), em 2020, predominam as seguintes doenças e agravos: Transtornos mentais e comportamentais, lesões, envenenamento e causas externas, fatores que influenciam o estado de saúde e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. As causas dessas enfermidades têm ligação com as exposições às quais as pessoas estão submetidas nos locais de trabalho, o que aponta a necessidade de aprimoramentos desses ambientes e das relações humanas. Os servidores passam a maior parte do dia nesses locais, sendo exigidos de forma física, cognitiva e afetiva e quanto maior a exposição aos riscos maiores chances de agravos.

Promover ações de QVT é fundamental para estabelecer um clima organizacional mais harmonioso e humanizado, o que favorece a produtividade e a saúde dos servidores e colaboradores. Além disso, as empresas que adotam políticas de valorização de seus funcionários não somente beneficiam os colaboradores, mas toda a instituição. Segundo estudos do Instituto de

Psicologia da Universidade de Brasília, a QVT é capaz de criar um ambiente de trabalho mais satisfatório porque promove a maturação organizacional, fortalece a dedicação pessoal, faz com que as pessoas trabalhem mais felizes e ajuda a instituição a alcançar seus objetivos e metas.

A produtividade de uma instituição é influenciada pelo quanto seus funcionários se sentem motivados. No momento em que são identificados os fatores que contribuem para a motivação, satisfação e desenvolvimento de seus colaboradores a organização tem em suas mãos uma poderosa ferramenta para o alcance de suas metas e de sua missão, podendo existir ganhos tanto individuais quanto coletivos, o que favorece a organização como um todo.

## **DIRETRIZES**

I - Atingir com integralidade e equidade a todos os servidores do SLU, atendendo suas necessidades físicas, psicológicas e sociais.;

II – Realizar ações de promoção e prevenção à saúde, estimulando a mudança de hábitos e atitudes, visando o bem estar biopsicossocial dos servidores no ambiente de trabalho e na vida pessoal;

III - Promover ações que visem evitar o mal estar no ambiente de trabalho, mediando conflitos, provendo diálogo e favorecendo a melhoria do clima e cultura organizacionais;

IV - Promover o aprimoramento das condições de trabalho, por meio de espaços ergonômicos, mobiliário e equipamentos adequados, entre outros;

V - Estabelecer medidas que visem à eliminação, redução ou controle de riscos ambientais e de saúde em prol da preservação da integridade física e mental dos servidores;

VI – Fomentar uma gestão organizacional humanizada, ética e eficiente;

VII - Proporcionar reconhecimento e valorização ao servidor, realçando suas potencialidades;

VIII - Promover capacitações visando a excelência e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade; e

IX - Propiciar uma cultura de respeito e diálogo entre os gestores e sua equipe de trabalho, favorecendo a participação dos servidores em tomadas de decisões, contribuindo para melhoria do clima e cultura organizacionais.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo Geral**

Aprimorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores, a fim de contribuir para estruturação produtiva do SLU e para melhores condições de trabalho, saúde e bem-estar dos servidores.

### **Objetivos Específicos**

Implementar ações de promoção à saúde e a qualidade de vida no trabalho no SLU - DF, a fim de reduzir agravos à saúde e promover o bem estar;

Implementar ações que possam gerar melhorias nas condições de trabalho, no que diz respeito ao clima e cultura organizacionais, às relações socioprofissionais e ao ambiente físico de trabalho;

Sensibilizar gestores e demais servidores sobre a importância da QVT;

Promover intervenções com equipe inter/multidisciplinar, visando à melhoria dos hábitos de vida dos servidores e colaboradores;

Incentivar o crescimento profissional e pessoal dos servidores, objetivando a melhoria nas relações interpessoais; e

Acompanhar o gerenciamento dos riscos ocupacionais, por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com foco em riscos físicos, químicos, biológicos e mecânicos, no SLU.

## **PÚBLICO ALVO**

O público alvo são todos os servidores efetivos, em comissão, terceirizados e estagiários.

## **FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

- Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008, que instituiu a Política de Gestão de Pessoas da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e dá outras providências;

- Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021, que institui os princípios e as diretrizes gerais para

concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal e dá outras providências;

- Constituição Federal de 1998, Artigo 5º, inciso X que dispõe sobre o direito a intimidade e a vida privada;

- Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

- Plano Anual de Capacitação n.º 1/2021 que estabelece diretrizes para ações de formação continuada dos servidores do Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal - SLU/DF; e

- Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, que regulamentou a Política de Capacitação e Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal.

## COMPONENTES ESTRATÉGICOS E METAS

### Organização do Trabalho e Estrutura

- Criar o Canal de Atendimento Social;

- Realizar duas oficinas, de Mediação de Conflitos e Relações interpessoais, ao ano;

- Realizar duas oficinas, sobre Trabalho em Equipe (relevância e metodologias) e importância da comunicação, ao ano;

- Realizar no mínimo um debate, sobre assédio e ética no trabalho, ao ano; e

- Realizar reunião com a DITEC (Diretoria Técnica) ao final da elaboração do PGR de cada unidade do SLU.

### Desenvolvimento Pessoal e Profissional

- Promover uma vez ao ano a semana da valorização do servidor do SLU;

- Implementar o Programa de Orientação Para Aposentadoria;

- Promover ao menos uma ação informativa/educativa ao mês;

- Criação de sala de descompressão; e

- Criação de sala para atendimento individual biopsicossocial.

### Promoção à saúde e ao bem-estar

- Produzir manuais e cartilhas orientadoras sobre saúde mental e física;

- Constituir uma equipe interdisciplinar para trabalhar com assistência ao servidor (um assistente social, dois psicólogos, um pedagogo, um educador físico, um nutricionista);

- Criar grupos terapêuticos (exemplo: saúde mental, álcool e outras drogas, aposentadoria);

- Capacitação em práticas integrativas à saúde; e

- Promover Ginástica Laboral e Atividades Físicas.

## INDICADORES

Quantidade de reuniões realizadas com a DITEC (Diretoria Técnica) para acompanhar a execução do PGR de cada unidade do SLU;

Número e percentual de servidores que participaram das atividades;

Número de atividades que foram desenvolvidas;

Nível de satisfação das atividades de QVT;

Frequência absoluta de servidores atendidos pela equipe interdisciplinar; e

Frequência de licenças por Capítulo da Classificação Internacional de Doenças vigente. (Relatórios da SUBSAUDE)

## DAS RESPONSABILIDADES DAS CHEFIAS E DOS SERVIDORES

### Cabe às chefias:

- Participar do processo de implementação da QVT;

- Envolver-se e incentivar os servidores a participarem das ações ofertadas;

- Disponibilizar tempo e autorizar a participação do servidor nas atividades de QVT durante o horário de expediente, considerando sempre a necessidade técnica e o bom andamento do setor;

**Cabe aos servidores:**

- Participar ativamente do processo de implementação da QVT e das atividades relacionadas.
- Comprometer-se com as ações de QVT desenvolvidas pelo SLU;
- Solicitar autorização da chefia imediata para participar das ações de QVT;
- Disseminar os conhecimentos adquiridos nas atividades de QVT no âmbito do SLU/DF.

**Cabe à equipe responsável:**

- Elaborar as ações e atividades de QVT;
- Colaborar e impulsionar a execução de todos os programas presentes nesse plano;
- Divulgar eventos e ações de QVT, com o auxílio da ASCOM;
- Monitorar as ações estratégicas por meio dos indicadores;
- Organizar o fluxo de trabalho multiprofissional de atendimento biopsicossocial;
- Garantir atenção e atendimento aos servidores e seus familiares;
- Construir o Relatório final de impacto da QVT.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A proposta desse Plano visa minimizar conflitos, melhorar as relações interpessoais e de comunicação entre as equipes, introduzir aos gestores ferramentas da gestão participativa e do trabalho em equipe. A busca pela qualidade de vida no trabalho faz com que os servidores e colaboradores sintam-se mais capazes e motivados a alcançar as metas. A QVT não é uma atividade isolada, é antes de tudo um processo de melhoria. Essa fase inicial busca trazer ações de alcance direto, e com seu resultado será possível propor sua consolidação na cultura organizacional do SLU.

**REFERÊNCIAS:**

BRASÍLIA. [Decreto Nº 42.375, DE 09 DE AGOSTO DE 2021.](#)

BRASÍLIA. [Portaria Nº 281, DE 10 DE JUNHO DE 2021.](#)

BRASÍLIA. [Plano Anual de Capacitação 2021/2022 - SLU/DF. Instrução nº 99. Brasília, 20 de agosto de 2021.](#)

BRASÍLIA. Perfil do Absenteísmo-Doença dos Servidores Públicos Estatutários Lotados no Serviço de Limpeza Urbana SLU/DF - Ano 2019/2020. Gerência de Produção e Informação em Saúde - Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, setembro 2021.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho in Dicionário de trabalho e tecnologia / Antonio David Cattani, Lorena Holzmann (orgs.); - 2. ed. rev. ampl. – Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

FERREIRA, Mário César; et.al organizadores. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) : diagnóstico, política e programa. – Brasília: Paralelo 15,2017.

**ANEXO:****Componente: Organização do Trabalho e Estrutura**

<b>Objetivo</b>	<b>Ações</b>	<b>Resultado</b>	<b>Meta</b>
Promover intervenções com equipe inter/multidisciplinar, visando à melhoria dos hábitos de vida dos servidores e colaboradores.	Criação do Canal de Atendimento Social.	Encaminhamento de adoecidos, identificação e prevenção de agravos.	Canal ativo até maio de 2022.
Incentivar o crescimento profissional e pessoal dos servidores, objetivando a melhoria nas relações interpessoais.	Oficinas de mediação de conflitos e Relações interpessoais.	Redução de conflitos e melhoria no desenvolvimento do trabalho e clima organizacional.	Realizar duas oficinas ao ano, de 2022 a 2024.
Acompanhar o gerenciamento dos riscos ocupacionais, por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com foco em riscos físicos, químicos, biológicos e mecânicos, no SLU.	Realizar reuniões periódicas com a DITEC (Diretoria Técnica) para acompanhar a elaboração do PGR de cada unidade do SLU.	Reduzir agravos à saúde, promover o bem estar dos servidores, adequar o SLU às portarias de ergonomia e alcançar um espaço de trabalho adequado.	Realizar uma reunião ao final da elaboração do PGR de cada unidade.
Implementar ações que possam gerar melhorias nas condições de trabalho, no que diz respeito ao clima e cultura organizacionais, às relações socioprofissionais e ao ambiente físico de trabalho.	Oficinas e debates sobre assédio e ética no trabalho.	Melhor clima organizacional e melhores relações interpessoais.	Realizar um debate ao ano, de 2022 a 2024.
	Realizar reuniões em formato de palestra onde as diretorias apresentem as ações desenvolvidas por cada pasta, relacionadas às atividades executadas, as ações em andamento e os projetos futuros a serem desenvolvidos e implantados, como forma de capacitação.	Servidores informados sobre as ações/ atividades desenvolvidas por cada pasta.	Uma apresentação por cada diretoria ao ano.

Sensibilizar gestores e demais servidores sobre a importância da QVT.	Oficinas sobre a importância do trabalho em equipe e da comunicação.	Melhoria nas relações e fluxos de trabalho, no clima organizacional, melhor alinhamento da equipe, compreensão das dificuldades rotineiras de cada servidor.	Realizar duas oficinas ao ano, de 2022 a 2024.
	Fomentar parceria, por meio de eventos ou ações, com a Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida (Sequali).	Gestores e demais servidores sensibilizados sobre a importância da QVT.	Realizar um evento ou ação ao ano.

**Componente: Desenvolvimento Pessoal e Profissional**

<b>Objetivo</b>	<b>Ações</b>	<b>Resultado</b>	<b>Meta</b>
Incentivar o crescimento profissional e pessoal dos servidores, objetivando a melhoria nas relações interpessoais.	Promover a semana da valorização do servidor do SLU.	Servidor reconhecido e incentivado a alcançar suas metas e promover a instituição.	Realizar uma ao ano
	Programa de Orientação para Aposentadoria (POA).	Aposentadoria de qualidade, servidores com sentimento de reconhecimento.	Implementar o Programa de Orientação para Aposentadoria (POA)
	Promover ações/atividades informativas educativas.	Reconhecimento dos servidores e capacitações para melhor desenvoltura produtiva, social, financeira e de saúde.	Realizar ao menos uma por mês, de 2022 a 2024.
Implementar ações que possam gerar melhorias nas condições de trabalho, no que diz respeito ao clima e cultura organizacionais, às relações socioprofissionais e ao ambiente físico de trabalho.	Criação de uma sala de descompressão.	Redução dos conflitos interpessoais e aumentar a satisfação do servidor frente a instituição, melhoria do ambiente de trabalho.	Criar a sala até Outubro de 2022.

Promover intervenções com equipe inter/multidisciplinar, visando à melhoria dos hábitos de vida dos servidores e colaboradores.	Criação de uma sala para atendimento individual.	Sala completa para acompanhar os servidores e realizar atendimentos biopsicossociais individuais.	Sala criada até fevereiro de 2022.
---	--	---	------------------------------------

### Componente: Promoção à Saúde e ao Bem-estar

Objetivo	Ações	Resultado	Meta
Implementar ações de promoção à saúde e a qualidade de vida no trabalho no SLU - DF, a fim de reduzir agravos à saúde e promover o bem estar.	Produzir manuais e cartilhas orientadoras sobre saúde mental e física.	Reduzir o absenteísmo e prevenir agravos da saúde mental dos servidores.	Entregar a todos as unidades duas vezes ao ano.
	Capacitação em técnicas de redução de estresse e equilíbrio emocional.	Reduzir o estresse no trabalho e reduzir o absenteísmo.	Realizar ao menos uma prática ao ano em todas as unidades.
	Promover a Ginástica Laboral e Atividades Físicas	Reduzir a incidência de problemas osteomusculares e reduzir o absenteísmo.	Realizar ao menos uma prática ao ano em todas as unidades.
Promover intervenções com equipe inter/multidisciplinar, visando à melhoria dos hábitos de vida dos servidores e colaboradores.	Constituir uma equipe multidisciplinar para trabalhar com servidor. (um assistente social, dois psicólogos, um pedagogo, um educador físico e um nutricionista).	Reduzir o absenteísmo e prevenir doenças e agravos à saúde.	Equipe constituída até Fevereiro de 2022.
	Criar grupos terapêuticos (exemplo: saúde mental, álcool e outras	Redução de danos químicos, psíquicos e demais danos ocupacionais e suporte para o equilíbrio emocional.	Grupo ativo até junho de 2022.

	drogas e aposentado ria).		
	Promover atividades de competição saudável para incentivar a busca por uma saúde melhor		

<p><b>Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal</b> SCS Quadra 08 Bloco "B50" 6º Andar Edifício Venâncio 2000 CEP: 70.333-900 Telefone: (61) 3213-0153</p>	<p>SILVIO DE MORAIS VIEIRA <b>Diretor-Presidente</b></p> <p>MARCOS TADEU ANDRADE <b>Diretor-Adjunto</b></p> <p>DARLEY BRAZ DE QUEIROZ <b>Diretor de Administração e Finanças</b></p>
--	--