



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal
Brasília Ambiental – IBRAM
Assessoria de Comunicação

Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

INSTRUÇÃO Nº 130, DE 10 DE ABRIL DE 2018.

Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal – Brasília Ambiental - IBRAM

O PRESIDENTE DO INSTITUTO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS HÍDRICOS DO DISTRITO FEDERAL, em conjunto com o Secretário Geral e os Superintendentes, no uso das atribuições regimentais, que lhe são conferidas pelo Decreto n.º 28.112, de 11 de julho de 2007, e: Considerando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que estabelece, dentre outros, os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais e disposições sobre a administração pública, que especificam as formas e critérios de aplicação de princípios, como o da igualdade; de direitos e deveres individuais e coletivos, como o reconhecimento profissional, o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador na Administração Pública. Considerando a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais, garantindo seus direitos e deveres em consonância com a CF/88. Considerando o Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008, que institui a política de gestão de pessoas da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências, e tem como uma de suas diretrizes a humanização da relação: administração pública e servidor. Considerando o Decreto nº 33.653, de 10 de maio de 2012, que institui a política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal, sustentada em três eixos: prevenção, promoção e vigilância em saúde. Considerando a Portaria nº 55, de 21 de maio de 2012 que institui o manual de saúde e segurança do trabalho do servidor público do Distrito Federal e a cartilha de orientações a gestores de dependentes químicos, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional, estabelecendo diretrizes voltadas a ações de melhoria das condições ambientais, organizacionais e relacionais de trabalho. Considerando o Decreto nº 34.023, de 10 de dezembro de 2012 e posteriores alterações, que regulamenta os procedimentos médico-periciais e de saúde ocupacional no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências, estabelecendo as diretrizes. Considerando o Decreto 37.648, de 22 de setembro de 2016, que institui a política de valorização dos servidores no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, que tem por objetivos, entre outros, contribuir para a realização profissional e o reconhecimento por parte do órgão, bem como aprimorar as relações socioprofissionais por meio do aperfeiçoamento das práticas de liberdade de expressão, respeito e cooperação. Considerando o mapa estratégico 2016-2019 do Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal – IBRAM que estabelece como missão garantir a proteção e o uso sustentável do meio ambiente, e visão ser reconhecido pela sociedade como autarquia de excelência técnica na gestão do meio ambiente.



Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

Considerando o diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, obtido a partir do Inventário de Avaliação de QVT realizado no período de 29/03 a 20/04/2017, que conheceu a percepção dos trabalhadores respondentes (N=356, 64,9%) sobre as práticas de gestão e as vivências de bem estar e mal estar no contexto organizacional do IBRAM, RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no âmbito desta autarquia ambiental.

§ 1º A Política (PQVT) foi elaborada com base nos resultados do diagnóstico realizado no Instituto e nas contribuições internas dos servidores, no intuito de priorizar ações que reduzam as fontes de mal estar e reforcem as fontes de bem estar, na busca da melhoria contínua da qualidade de vida no ambiente de trabalho para todos os servidores.

§ 2º São elementos constitutivos desta Política (PQVT): fundamentos normativos, conceito de QVT, valores norteadores de ações e projetos em QVT.

DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art. 2º A Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IBRAM é um preceito institucional de gestão organizacional expresso em normas, valores e práticas que objetivam a promoção de condições de trabalho adequadas, as relações socioprofissionais saudáveis, a gestão participativa, o reconhecimento e a valorização profissional, propiciando a compatibilidade entre bem estar dos seus integrantes e o cumprimento da missão, visão e valores organizacionais.

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 3º No IBRAM, Qualidade de Vida no Trabalho significa praticar uma gestão humanizada, dispor de um ambiente e de convivência socioprofissional saudáveis, de condições adequadas de trabalho e se sentir satisfeito, valorizado e reconhecido.

Art. 4º Para fins desta instrução considera-se:

I – Bem estar no trabalho: Sentimentos e humores positivos vivenciados pelos servidores e demais colaboradores do IBRAM na execução das tarefas. A vivência duradoura desta modalidade no ambiente organizacional se constitui em um fator de promoção da saúde e indica a presença de qualidade de vida no trabalho.

II – Mal estar no trabalho: Sentimentos e humores negativos vivenciados pelos servidores e demais colaboradores do IBRAM na execução das tarefas. A vivência duradoura desta modalidade no ambiente organizacional se constitui em um fator de risco para saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de qualidade de vida no trabalho.

III – Condições de trabalho: Infraestrutura, recursos materiais e instrumentais, suporte organizacional que são disponibilizados aos servidores e demais colaboradores do IBRAM para execução de suas atividades.

IV – Organização do trabalho: Procedimentos, normativos, gestão do trabalho, padrão de conduta e demais fatores que orientam a execução das atividades desenvolvidas no Órgão com base na missão, visão e valores institucionais.

V – Relações socioprofissionais de trabalho: Interações sociais, no contexto do trabalho, que envolvem relações hierárquicas, relações entre colegas de trabalho e relações externas, como cidadãos-usuários dos serviços oferecidos pelo IBRAM.

VI – Reconhecimento e crescimento profissional: Valorização do trabalho realizado, empenho, dedicação seja pela hierarquia, pela instituição ou pela sociedade, com incentivo ao desenvolvimento de competência, aprimoramento



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal
Brasília Ambiental – IBRAM
Assessoria de Comunicação

Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

do conhecimento e outras práticas que possibilitem oportunidades de desenvolvimento profissional.

VII – Práticas de Gestão do Trabalho: Modos gerenciais que envolvem planejamento, orientação, fornecimento de *feedback*, tipos de comunicação, participações nas decisões, cooperação e outras práticas.

VIII – Gestão participativa do trabalho: Modelo de gestão que viabilize práticas como a autonomia responsável na execução de tarefas, a criatividade, o reconhecimento e desenvolvimento pessoal e as condições adequadas de trabalho.

IX – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: Expressa o conjunto de projetos em Qualidade de Vida no Trabalho que será implantado pelo IBRAM, alinhado ao diagnóstico e a esta política de QVT.

DOS VALORES

Art. 5º A QVT, no âmbito do IBRAM, será orientada pelos seguintes valores:

- I - Valorização, reconhecimento e crescimento profissional das pessoas;
- II - Bem estar nas relações de trabalho;
- III - Gestão participativa;
- IV - Equidade na distribuição das tarefas;
- V - Autonomia no trabalho com vínculos solidários;
- VI - Livre acesso à chefia imediata;
- VII - Transparência e efetividade na comunicação;
- VIII - Ambiente e condições de trabalho ergonômicos;
- IX - Processos e ferramentas de trabalho modernos.

DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art. 6º A Política (PQVT) no IBRAM será efetivada pela execução do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que contempla projetos e ações descritos no Anexo I.

Art. 7º A gestão do programa se dará por meio de Comissão Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho (CPQVT).

Parágrafo único. A CPQVT deverá ser instituída até 15 dias após a publicação desta instrução.

Art. 8º Compete à CPQVT:

- I – Planejar, acompanhar e avaliar ações relacionadas ao Programa de QVT;
- II – Estabelecer prioridades de implantação dos projetos apresentados nesta Política (PQVT);
- III – Determinar a criação de comissões especiais, de caráter multidisciplinar.
- IV – Propor a atualização da Política e do Programa de QVT.

Art. 9º Compete às Comissões Especiais:

- I - Coordenar e executar projetos e ações de QVT.

Parágrafo único. As Comissões Especiais deverão ser criadas até 60 dias da instituição da CPQVT, ou excepcionalmente quando necessário;



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
 Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal
 Brasília Ambiental – IBRAM
 Assessoria de Comunicação

Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10º Fica instituído que a efetiva promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma responsabilidade institucional do IBRAM e tarefa de todos que o integram.

Art. 11º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

TEMÁTICA: PRÁTICAS DE GESTÃO			
Projeto	Objetivos	Unidade de Referência	Prazos
Capacitação de Gestores para Gerenciamento de Equipes	Aprimorar o planejamento para realizar a distribuição das tarefas de forma humanizada.	IBRAM/SUAG/DIGEP/GEDES	24 meses
	Valorizar o potencial profissional dos servidores e demais colaboradores.		
	Capacitar os gestores em práticas gerenciais (ex.: dar feedbacks).		
Implantação de Modelo de Gestão Democrática e Participativa	Engajar os servidores e demais colaboradores nos objetivos do IBRAM.	IBRAM/SEGER	12 meses
	Promover a participação efetiva dos servidores e demais colaboradores no processo de tomada de decisão.		
	Estabelecer um canal de comunicação entre chefia e subordinados para a troca de feedbacks (contribuições, orientações e críticas).		

TEMÁTICA: RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL			
Projeto	Objetivos	Unidade de Referência	Prazos
Motiva IBRAM-DF	Promover reconhecimento do trabalho.	IBRAM/SUAG/DIGEP/GEDES	Ação contínua
	Possibilitar o reconhecimento da importância do órgão ambiental.		
	Fomentar a motivação dos servidores e demais		



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
 Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal
 Brasília Ambiental – IBRAM
 Assessoria de Comunicação

Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

	colaboradores. Propiciar o orgulho de trabalhar no IBRAM-DF. Assegurar a jornada flexível de trabalho (p.ex. 35h + 5h sobreaviso).		
Capacita IBRAM-DF	Capacitar continuamente servidores e demais colaboradores. Realizar intercâmbio com entidades afins e instituições de ensino.	IBRAM/SUAG/DIGEP/GEDES	Ação contínua
Cresce IBRAM-DF	Atualizar o plano de capacitação interna para gestores e servidores. Criar banco de talentos. Valorizar as carreiras. Proporcionar a formação de futuros gestores. Realizar processo seletivo interno para cargos de gestão.	IBRAM/SUAG/DIGEP/GEDES	24 meses

TEMÁTICA: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Projeto	Objetivos	Unidade de Referência	Prazos
Revisão Normativa das Atribuições dos Agentes de Unidades de Conservação	Delimitar as atividades a serem desempenhadas na especialidade profissional para evitar o desvio de função.	IBRAM/SUGAP	03 meses
Reposição do Quadro de Servidores	Aumentar o quadro de servidores, visando redução da sobrecarga de trabalho.	IBRAM/SUAG/DIGEP	36 meses

TEMÁTICA: CONDIÇÕES DE TRABALHO

Projeto	Objetivos	Unidade de Referência	Prazos
Melhoria das Condições de Trabalho	Investir em condições de trabalho adequadas para as áreas "meio" e "fim" na sede e nas unidades descentralizadas.	IBRAM/SUAG/DILOG	18 meses

TEMÁTICA: USO DA INFORMÁTICA

Projeto	Objetivos	Unidade de Referência	Prazos
Aumento da Disponibilização de Recursos de Tecnologia da	Prover todas as unidades dos recursos de TI necessários ao exercício de	IBRAM/SUAG/DILOG	18 meses



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
 Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal
 Brasília Ambiental – IBRAM
 Assessoria de Comunicação

Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

Informação (TI)	suas atribuições e capacitação.		
	Melhorar a governança de TI.		

TEMÁTICA: COMUNICAÇÃO			
Projeto	Objetivo	Unidade de Referência	Prazos
Implementação do Plano de Comunicação	Integrar os servidores da sede e unidades descentralizadas.	IBRAM/ASCOM	12 meses
	Tornar o IBRAM reconhecido pela sociedade.		
	Aprimorar a gestão da informação ambiental.		

TEMÁTICA: RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS			
Projeto	Objetivo	Unidade de Referência	Prazos
Integra IBRAM-DF	Promover maior integração dos servidores e demais colaboradores por meio de ambientação, no que concerne as atribuições de todos os setores do IBRAM-DF.	IBRAM/SUAG/DIGEP/GEDES	15 meses
	Melhorar a interação dos servidores e demais colaboradores do IBRAM-DF no que tange as relações interpessoais entre todos os setores do órgão.		
	Realizar eventos de interação e integração entre as áreas (workshops, seminários, capacitações, oficinas, confraternizações).		
	Realizar capacitação para não violência na comunicação.		
Prevenção de Assédio Moral no IBRAM	Promover interação social e técnica entre as diferentes áreas de atuação do órgão.	IBRAM/SUAG/DIGEP	18 meses
	Prevenir o assédio moral.		
	Identificar e eliminar os casos de assédio moral no IBRAM-DF.		
	Capacitar os servidores do IBRAM-DF em relação à temática.		

TEMÁTICA: PROMOÇÃO DA SAÚDE			
Projeto	Objetivo	Unidade de Referência	Prazos
Trabalhando	Promover a redução de	IBRAM/SUAG/DIGEP	12



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal
Brasília Ambiental – IBRAM
Assessoria de Comunicação

Boletim de Serviços de 13 de abril de 2018.

com saúde	afastamentos por motivo de adoecimento.		meses
	Mapear o perfil epidemiológico de afastamento do trabalho.		
	Implantar o cargo/serviço de Brigadista.		
	Estabelecer o dia do check - up (Decreto 36.561/2015)		
	Institucionalizar a Semana da Saúde, QVT e Segurança no Trabalho.		

CLEYCIONE CARLOS DA SILVA
Superintendente de Administração Geral
ANTONIO QUEIROZ BARRETO
Superintendente de Licenciamento Ambiental
LELIA BARBOSA DE SOUZA SÁ
Superintendente de Gestão de Áreas Protegidas
MARCOS VINICIUS FELIX
Superintendente de Fiscalização
VANDETE INÊS MALDANER
Superintendente de Estudos, Programas, Monitoramento e Educação Ambiental;
RICARDO RORIZ
Secretário Geral
ALDO CESAR VIEIRA FERNANDES
Presidente