

00113-00011352/2020-84	NKT6347	CJ00913541	NÃO PROVIMENTO
00113-00011353/2020-29	NKT6347	CJ00919756	NÃO PROVIMENTO
00113-00011354/2020-73	NKT6347	CJ00919880	NÃO PROVIMENTO
00113-00009045/2020-33	PAT5641	GE01170662	NÃO PROVIMENTO
00113-00018305/2020-61	PAV0699	YE01648115	NÃO PROVIMENTO
00113-00020542/2021-73	MVL1948	Y001484130	NÃO PROVIMENTO
00113-00002427/2023-89	JJF6460	GE01257262	NÃO PROVIMENTO
00113-00005073/2020-81	KVJ4080	KP00760084	NÃO PROVIMENTO
00113-00017931/2020-31	PAR3119	CJ00300750	NÃO PROVIMENTO
00113-00017532/2020-70	JJW7455	Y001238448	NÃO PROVIMENTO
00113-00017535/2020-11	JJW7455	Y001238447	NÃO PROVIMENTO
00113-00017648/2020-17	JGC1670	CJ00299438	NÃO PROVIMENTO
00113-00018151/2020-16	KEW8266	YE01457622	NÃO PROVIMENTO
00113-00018152/2020-52	KEW8276	YE01510343	NÃO PROVIMENTO
00113-00018153/2020-05	KEW8276	YE01539060	NÃO PROVIMENTO
00113-00018155/2020-96	KEW8146	YE01442853	NÃO PROVIMENTO
00113-00018521/2020-15	JIU1490	CJ00126257	NÃO PROVIMENTO
00113-00018598/2020-87	JGC0550	YE01368067	NÃO PROVIMENTO
00113-00018819/2020-17	MWR9470	CJ00719629	NÃO PROVIMENTO
00113-00019646/2020-54	PZG9384	CJ00373472	NÃO PROVIMENTO
00113-00019401/2020-27	OVV7052	CJ01110775	NÃO PROVIMENTO
00113-00001156/2020-00	HHI2109	GE01164627	NÃO PROVIMENTO
00113-00005233/2020-92	JVZ3029	CJ00357128	NÃO PROVIMENTO
00113-00010686/2020-31	JHQ9521	CJ00672141	NÃO PROVIMENTO
00113-00000627/2020-54	FYS0111	GE01168867	PROVIMENTO
00113-00007411/2020-10	JHI3678	KP00780178	PROVIMENTO
00113-00012968/2022-34	PBT8095	YE01940220	PROVIMENTO

FAUZI NACFUR JUNIOR

## SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E CIDADANIA

### SECRETARIA EXECUTIVA

PORTARIA Nº 480, DE 31 DE MAIO DE 2023

Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal (Sejus).

O SECRETÁRIO EXECUTIVO, DA SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E CIDADANIA DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 114, do seu Regimento Interno, aprovado pelo Decreto nº 34.320, de 26 de abril de 2013, publicado no DODF nº 87, de 29 de abril de 2013, página 02, e delegadas pelo art. 1º, inciso XXII, da Portaria nº 141, de 05 de julho de 2019, publicada no DODF nº 127, de 09 de julho de 2019, página 12, bem como considerando os ditames da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, resolve:

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), suporte ético da construção do arcabouço de proteção, defesa, promoção “e reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana”;

CONSIDERANDO a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008), que orienta a agenda do governo brasileiro sobre o Trabalho Decente, que, por sua vez, recomenda a identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável;

CONSIDERANDO a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), e sua emenda de 2022, que expressam o compromisso dos governos, das organizações de trabalhadores e das organizações de empregadores para com os valores básicos de humanidade e sua aplicação no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO a Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), que dispõe que “todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados”;

CONSIDERANDO o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966), que reconhece que “o ideal do ser humano livre, no gozo das liberdades civis e políticas e liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado a menos que se criem as condições que permitam a cada um gozar de seus direitos civis e políticos, assim como de seus direitos econômicos, sociais e culturais”;

CONSIDERANDO o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que considera que a proteção e promoção a todos os membros da família humana “dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” e que compreende “que o indivíduo, por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos”;

CONSIDERANDO a Declaração de Filadélfia (1944), resultante da 26ª Conferência Geral da OIT, que afirma que “o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático objetivando promover o bem comum”;

CONSIDERANDO a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969), o Pacto de San José da Costa Rica, que assegura o direito ao reconhecimento da personalidade jurídica e à vida desde a concepção, à integridade pessoal física, psíquica e moral, à proteção da honra e da dignidade, à igualdade perante a lei e à proteção judicial, bem como o direito ao desenvolvimento progressivo, inclusive mediante cooperação internacional, entre outros, demonstrando uma perspectiva dinâmica de reconhecimento e tutela de direitos humanos;

CONSIDERANDO o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Protocolo de San Salvador (1988), que reafirma “o propósito de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem” e que considera “que as diferentes categorias de direito constituem um todo indissolúvel, pelo qual exigem uma tutela e promoção permanente, com o objetivo de conseguir sua vigência plena, sem que jamais possa justificar-se a violação de uns a pretexto da realização de outros”;

CONSIDERANDO a Declaração e Plano de Ação de Durban (2001) contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerâncias correlatas;

CONSIDERANDO a Constituição Federal de 1988, que estabelece entre os fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, a cidadania, o valor social do trabalho; que reconhece entre seus objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos; e que tutela amplo rol de direitos fundamentais, incluindo direitos civis, políticos, sociais, econômicos, culturais e outros específicos a grupos vulneráveis e às relações de trabalho e emprego;

CONSIDERANDO a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da Administração direta, autárquica e fundacional e dos órgãos relativamente autônomos do Distrito Federal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016, que aprova, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Distrito Federal, o Código de Conduta da Alta Administração, o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo e institui as Comissões de Ética do Poder Executivo do Distrito Federal; CONSIDERANDO a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), Decreto Federal nº 7.602, de 07 de novembro de 2011, que tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

CONSIDERANDO o Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008, que estabelece a Política de Gestão de Pessoas da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, que tem por objetivo caracterizar as competências institucionais da área de recursos humanos, adequando-as ao modelo de gestão do Distrito Federal, bem como implementar diretrizes para que a valorização e a profissionalização dos servidores se deem com base em resultados;

CONSIDERANDO o Decreto nº 37.648, de 22 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política de Valorização de Servidores no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021, que trata dos Princípios e Diretrizes gerais para a concepção, implantação e promoção da Política e Programas de Qualidade de vida no Trabalho (PPQVT) para os servidores da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal;

CONSIDERANDO o Planejamento Estratégico do Distrito Federal (PEDF, 2019-2060), que inclui o tema de Qualidade de Vida no Trabalho no eixo 2.2 - Gestão Estratégica;

CONSIDERANDO os dados do Relatório Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SEFAZ/SUBSAUDE/DIEPI) intitulado Perfil do Absenteísmo-Doença das Carreiras Públicas da Assistência Social, Socioeducativa e de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Governo do Distrito Federal lotados na Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania;

Art. 1º Instituir a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal (Sejus), constituída de princípios e diretrizes, com o objetivo de priorizar ações que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o bem-estar no trabalho e o efetivo cumprimento da missão institucional da organização.

**CAPÍTULO I**  
**DA S D I S P O S I Ç Õ E S P R E L I M I N A R E S**

Art. 2º Para fins de aplicação desta Portaria, define-se:

- I - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): preceito de gestão organizacional e do trabalho que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas que visam à promoção do trabalho digno, decente, produtivo, significativo, em condições humanizadas, e de saúde, estima e bem-estar individual e coletivo no contexto laboral, tendo como foco as relações socioprofissionais, o reconhecimento e o desenvolvimento profissional e o elo entre trabalho e vida social, cidadania e responsabilidade social;
- II - Política de QVT: fundamentos normativos para a concepção de qualidade de vida no trabalho, os valores que orientam as práticas de gestão organizacional e de trabalho nos órgãos e entidades do Distrito Federal F, veiculando fundamentos éticos da relação indivíduo-trabalho-organização e constituindo objetivo organizacional de sustentabilidade socialmente referenciado;
- III - Programas de QVT: projetos e ações específicos implementados no ambiente laboral, visando atender as necessidades de seus servidores no que tange aos aspectos profissionais e pessoais, como também à melhoria progressiva da qualidade do ambiente de trabalho, contribuindo para o alcance da missão da organização;
- IV - Projetos de QVT: iniciativas de promoção de qualidade de vida no trabalho voltadas para o enfrentamento de temáticas complexas, resultantes do diagnóstico;
- V - Ações de QVT: são formas de intervenções que visam a promoção de qualidade de vida no trabalho, e que não necessariamente requerem a elaboração de um projeto.

**CAPÍTULO II**

**DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Art. 3º Esta Política de Qualidade de Vida no Trabalho orienta-se pelos seguintes princípios:

- I - dignidade humana;
- II - direito fundamental ao trabalho digno e decente, em condições humanizadas;
- III - não discriminação e respeito às diferenças;
- IV - desenvolvimento humano integral, formação continuada e reconhecimento profissional;
- V - qualidade de vida no trabalho como responsabilidade institucional e dever de todos;
- VI - saúde, segurança e ergonomia para um meio ambiente de trabalho adequado;
- VII - relações socioprofissionais pautadas na ética, integridade, respeito, empatia e cooperação mútua;
- VIII - promoção da autoestima, do bem-estar e do cuidado ao trabalhador e à família;
- IX - promoção do trabalho produtivo e significativo, vinculado à dimensão da cidadania;
- X - equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e direito à privacidade;
- XI - rede de apoio durante a vida profissional e de preparação para a aposentadoria;
- XII - valorização do trabalho de excelência e das práticas de gestão humanizadas;
- XIII - transparência, eficiência, eficácia, efetividade;
- XIV - sustentabilidade econômica, ambiental e social;
- XV - interdisciplinaridade e transversalidade;
- XVI - justiça social.

Art. 4º São diretrizes desta Política de QVT:

- I - proporcionar o alinhamento entre o conceito, os princípios e as ações de QVT e a missão institucional e o planejamento estratégico;
- II - promover a harmonia entre os interesses e necessidades institucionais com os interesses e necessidades individuais e coletivos dos trabalhadores, a fim de potencializar a oferta de serviços públicos de excelência, cumprir a missão institucional e cooperar para o alcance das mais altas aspirações de cada trabalhador;
- III - zelar pela saúde dos trabalhadores, buscando o equilíbrio entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a vida pessoal;
- IV - valorizar a autonomia, a criatividade, os talentos e habilidades dos profissionais;
- V - incentivar e apoiar condições para a formação continuada e desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, associados a critérios transparentes de reconhecimento e de oportunidades por parte dos gestores;
- VI - valorizar, promover e disseminar a cultura de paz, a mediação de conflitos, o respeito, a empatia e a tolerância;
- VII - capacitar, valorizar e promover uma gestão organizacional humanizada e participativa, ética e eficiente, baseada no princípio da liderança com dignidade;
- VIII - promover condições para a preservação ou aprimoramento da cultura organizacional comprometida com serviços e entregas de excelência e com a promoção da equidade, da igualdade, da justiça social, da não-discriminação, do direito à privacidade e da conexão entre trabalho e vida pessoal;
- IX - combater qualquer tipo de discriminação e intolerância, inclusive em relação aos trabalhadores acometidos por restrição temporária, readaptação, assim como os reconhecidos como pessoa com deficiência (PcD);
- X - manter espaços de trabalho e de convivência saudáveis, acompanhados da implementação de medidas ergonômicas nos ambientes de trabalho, visando à melhoria das condições laborais e à um ambiente de trabalho adequado, considerando as características individuais dos servidores, com especial atenção à pessoa com deficiência (PcD);
- XI - utilizar, levantar ou formular diagnósticos, dados estatísticos, bibliografia científica, indicadores, informações e mapeamentos institucionais para nortear o programa, projetos e ações de QVT;
- XII - conceder o apoio necessário ao trabalhador em todos os momentos da vida funcional, desde o ingresso até a aposentadoria, incluindo a preparação para essa etapa;

XIII - registrar e viabilizar o reconhecimento dos trabalhadores pelo desenvolvimento de suas competências e por iniciativas e resultados de excelência por parte das lideranças, dos pares e da sociedade em geral;

- XIV - reconhecer e sensibilizar os trabalhadores, incluindo gestores e autoridades, sobre a responsabilidade comum em relação à política de QVT;
- XV - Incentivar e viabilizar a participação efetiva e democrática do maior número possível de representantes das diversas áreas que compõem o órgão na construção e revisão de sua política e programas de QVT;
- XVI - fundamentar as ações de QVT em dados de diagnóstico, percepções gerenciais e/ou demandas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores;
- XVII - planejar e promover saúde e bem-estar sob enfoque interdisciplinar e transversal;
- XVIII - conceber, monitorar, avaliar, revisar, prestar contas e atualizar o Programa e ações de Qualidade de Vida no Trabalho, envolvendo o nível individual e coletivo;
- XIX - estimular a prática da consciência cidadã a partir dos princípios da responsabilidade socioambiental e socioeconômica, inclusive na logística institucional e na racionalização do uso de materiais e serviços por meio da adoção de práticas de consumo sustentável, considerando a origem e o ciclo de vida dos produtos adquiridos pela instituição;
- XX - estimular a responsabilidade social e humanitária, a partir do envolvimento, seja em programas e ações de voluntariado, cuidado e solidariedade, seja em formas variadas de ação ou engajamento social que busquem amparar pessoas de grupos vulneráveis, proteger as demais formas de vida ou defender o patrimônio material e imaterial da humanidade.

Art. 5º Esta PQVT é orientada aos trabalhadores da Sejus, abrangendo o seguinte público-alvo:

- I - Servidores Públicos legalmente investidos em cargo público efetivo ou em comissão;
- II - Conselheiros Tutelares;
- III - Servidores contratados em caráter temporário;
- IV - Profissionais em regime de terceirização;
- V - Colaboradores;
- VI - Estagiários;
- VII - Aprendizes.

**CAPÍTULO III**

**DA GESTÃO DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Art. 6º Fica instituída a Comissão Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho, responsável pela concepção, implementação, acompanhamento, condução, promoção, revisão e aperfeiçoamento da Política e Programa de QVT do órgão.

Art. 7º A referida Comissão será composta por:

- I - Agente QVT e seu suplente;
- II - Um representante e um suplente das seguintes unidades:
- a) Assessoria de Gestão Estratégica e de Projetos;
- b) Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- c) Coordenação de Infraestrutura e Segurança;
- d) Diretoria de Conciliação e Mediação de Conflitos;
- e) Subsecretaria de Administração Geral;
- f) Coordenação de Logística;
- g) Diretoria de Aquisições;
- h) Gerência de Saúde do Servidor;
- i) Gerência de Capacitação e Desenvolvimento;
- j) Gerência de Instrução Processual para Aposentadoria e Pensões Indenizatórias;
- k) Unidade de Engenharia e Arquitetura;
- l) Escola Distrital de Socioeducação;
- m) Subsecretaria de Apoio a Vítimas de Violência;
- n) Subsecretaria de Enfrentamento às Drogas;
- o) Subsecretaria de Assuntos Funerários;
- p) Subsecretaria de Políticas para Idoso;
- q) Subsecretaria de Políticas para Crianças e Adolescentes;
- r) Subsecretaria de Políticas de Direitos Humanos e de Igualdade Racial;
- s) Subsecretaria de Modernização do Atendimento Imediato ao Cidadão;
- t) Ouvidoria;

III - trabalhadores convidados pelo Agente QVT;

IV - trabalhadores que voluntariamente se apresentem, com o aval do Agente QVT;

V - membros de Comissões do órgão sobre temas afins à QVT, na condição de observadores, sem necessidade de designação oficial.

§ 1º A Comissão será presidida pelo Agente QVT e, em sua ausência, pelo suplente.

§ 2º O suplente de cada representante da Comissão de QVT assumirá as funções do respectivo titular, nos casos de afastamento.

§ 3º A indicação dos representantes para composição da Comissão de QVT será realizada pelas respectivas unidades ou pelo Agente QVT e designada por ato do Secretário-Executivo, observando critérios de aptidão, interesse, experiência ou formação em temáticas relacionadas à QVT.

§ 4º A participação na condição de membro da Comissão não desvincula o servidor de sua lotação e configura serviço público relevante, não remunerado.

§ 5º A primeira composição da Comissão Permanente equivalerá à estabelecida pela Portaria nº 330, de 18 de abril de 2023, publicada no Diário Oficial do Distrito Federal nº 76, de 24 de abril de 2023, que instituiu a Comissão para a concepção, implantação e promoção de Política e Programa de QVT da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal.

Art. 8º A Comissão Permanente de QVT reunir-se-á com periodicidade trimestral, de forma ordinária.

Art. 9º Caberá a convocação extraordinária da Comissão para reunião orientada à elaboração do Relatório Anual de Execução, da atualização do programa ou para objetivo devidamente justificado, no prazo mínimo de 5 dias úteis de antecedência.

Art. 10. Compete à Comissão:

I - coordenar e articular instrumentos, programas, projetos, ações, iniciativas, eventos e mecanismos de QVT no âmbito da Sejus;

II - promover a sensibilização dos trabalhadores, inclusive gestores e autoridades, quanto à responsabilidade comum e compartilhada pela execução e práticas de QVT;

III - realizar diagnóstico sobre maturidade organizacional em matéria de promoção de QVT;

IV - avaliar a efetividade da PPQVT e propor melhorias ou alterações aos normativos, programas, projetos e ações que se fizerem necessárias para a execução desta Política;

V - divulgar projetos, ações, iniciativas e eventos de QVT pelos meios institucionais de comunicação e pela Rede Distrital de QVT;

VI - estruturar banco de informações sobre programas, projetos e ações de QVT;

VII - propor instrumentos de acompanhamento e avaliação dos resultados alcançados com os programas, projetos e ações implementados;

VIII - formalizar todos os atos de gestão;

IX - manifestar-se, oficialmente, por meio de pareceres ou emissão de esclarecimentos dentro da área de competência ou dos eixos temáticos;

X - apoiar, incentivar e divulgar políticas transversais potencializadoras de QVT;

XI - apoiar e incentivar a formação continuada dos membros;

XII - divulgar ou recomendar meios de capacitação aos trabalhadores, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional alinhados com os valores e princípios desta política de QVT;

XIII - fomentar a mediação de conflitos e promover a cultura de paz;

XIV - colaborar com a sensibilização interna e externa sobre integridade, ética e assuntos relacionados à QVT, no nível distrital, federal e internacional;

XV - colaborar com o combate às práticas de violência e de assédio moral e sexual no contexto laboral, no nível distrital, federal e internacional;

XVI - buscar parcerias com órgãos e entidades públicas e privadas em matéria de QVT;

XVII - buscar parcerias para assessoramento técnico interno e externo voltado à realização do diagnóstico institucional ou de iniciativas de QVT e ao desempenho de suas atribuições;

XVIII - valer-se de visitas técnicas ou de visitas de inspeção interna ou externa, com vistas a firmar parcerias, aprender com boas práticas de outras instituições e respaldar a verificação dos dados informados em relatório de execução do programa anual de QVT;

XIX - resolver sobre eventuais questões não tratadas ou não regulamentadas por esta Política;

XX - manter articulação e diálogo com a Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida da Secretaria da Fazenda do Distrito Federal (Sequali/SEFAZ).

Art. 11. São atribuições dos Órgãos internos em relação à Comissão e à área de QVT:

I - apoiar, incentivar e facilitar a concepção, implementação, avaliação, aprimoramento e continuidade de programas, projetos, ações, eventos e iniciativas voltadas à QVT;

II - apoiar, incentivar, divulgar e implementar políticas transversais potencializadoras de QVT;

III - apoiar e facilitar a interlocução com os diversos órgãos e entidades da administração pública distrital, federal ou internacional, de modo a promover parcerias no desenvolvimento de programas, projetos e ações de valorização e promoção de QVT;

IV - apoiar e facilitar a formação continuada dos membros da Comissão no tema de QVT;

V - contribuir com a identificação de condições organizacionais do trabalho ou de riscos que possam comprometer a saúde e segurança dos trabalhadores;

VI - indicar potenciais talentos do quadro para contribuir com a Comissão e a área de QVT.

#### CAPÍTULO IV DOS INSTRUMENTOS

Art. 12. São instrumentos de concepção, implementação, acompanhamento, avaliação e atualização da Política e Programa de QVT:

I - o Programa Anual de QVT do órgão;

II - o Relatório Anual de Execução de PPQVT.

Art. 13. O Programa anual e os projetos e ações de QVT serão norteados pelos eixos temáticos dispostos no art. 6º do Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021, nomeadamente:

I - Saúde e bem-estar: adoção de ações, projetos e programas que contemplem pesquisas de causas de mal-estar no ambiente de trabalho, ações de prevenção e promoção de saúde e campanhas de esclarecimentos e orientação sobre relações interpessoais;

II - Profissional: desenvolvimento de competências e aperfeiçoamento do conhecimento, por meio de oportunidades de capacitação e treinamento, bem como aprimoramento das relações socioprofissionais, baseadas em interações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, abrangendo as relações entre os pares, os subordinados e os chefes;

III - Estrutura: estruturação do ambiente de trabalho nas dimensões de contexto, condições e organização do trabalho, com observância aos princípios das políticas de qualidade de vida no trabalho;

IV - Estima: identificação dos trabalhadores com a missão, visão e valores institucionais, e sua valorização e reconhecimento por seus pares, superiores hierárquicos e sociedade; e

V - Pessoal: atenção às condições psicossociais dos trabalhadores na relação com o seu trabalho e vida pessoal, utilizando-se dos campos bem-estar, significado pessoal, familiar, estímulo ao voluntariado, pacificação de conflitos, ações de solidariedade e projetos de responsabilidade social e/ou ambiental, bem como ações de preparação para a vida por ocasião de aposentadoria.

Art. 14. O Programa deverá ser consolidado até o primeiro dia útil de abril de cada ano, exceto no ano de 2023, que será em junho.

§ 1º O Programa poderá ser desenvolvido em articulação com outras organizações governamentais e não governamentais, devendo considerar a exequibilidade, os limites de governança da instituição, as atribuições regimentais e o planejamento estratégico do órgão.

§ 2º Os servidores podem sugerir a inclusão de ações e iniciativas no programa e podem colaborar na execução das mesmas.

Art. 15. O Relatório Anual de Execução deverá ser consolidado até o primeiro dia útil de junho.

§ 1º O Relatório Anual de Execução deverá conter a descrição, resultados e avaliação de cada um dos itens do Programa, a partir do subsídio das diversas áreas ou unidades responsáveis.

§ 2º Cada área ou unidade responsável por item do Programa deverá emitir e enviar à Comissão seu Relatório Anual de Execução referente às ações, iniciativas e projetos sob sua responsabilidade até a data a ser definida pela Comissão, mediante divulgação por Circular, incluindo:

a) Descrição do item, objetivo, prazo e indicadores;

b) Unidade responsável e ponto focal;

c) Avaliação e resultado;

d) Comprovação da execução.

Art. 16. O Relatório Anual de Execução e o Programa serão apresentados de forma institucional, a fim de subsidiar o aperfeiçoamento da PPQVT e de colaborar com a construção da maturidade organizacional no órgão.

§ 1º O Relatório Anual de Execução e o Programa de QVT deverão ser encaminhados ao titular da Pasta da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal até 30 de junho, com vistas à entrega dos documentos à Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida da Secretaria da Fazenda do Distrito Federal.

§ 2º O Relatório Anual de Execução e o Programa serão divulgados para todo o órgão.

#### CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. A promoção de QVT é responsabilidade institucional e dever de todos, seja por meio de programas, projetos e ações desenvolvidos para esta finalidade ou por iniciativas próprias no cotidiano profissional de trabalho.

Art. 18. A Política de QVT do órgão poderá ser alterada a qualquer momento, com base em necessidade expressamente justificada, devendo a nova versão ser publicada no Diário Oficial do Distrito Federal.

Art. 19. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JAIME SANTANA DE SOUSA

### CONTROLADORIA SETORIAL DA JUSTIÇA

#### PORTARIA Nº 42, DE 31 DE MAIO DE 2023

O CONTROLADOR SETORIAL DE JUSTIÇA, DA SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E CIDADANIA DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 3º e o anexo III, do Decreto nº 39.807, de 06 de maio de 2019, bem como pela delegação de competência oriunda da Portaria nº 131, de 14 de junho de 2019, publicada no DODF de 26/06/2019, p.7, em seu art.º 1º, inciso, II e no art. 211 e seguintes da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, resolve:

Art. 1º Prorrogar a Comissão de Processo Sindicante para apurar responsabilidade de Servidor Público por supostas irregularidades administrativas, conforme relatada no Processo SEI nº 00400-00054473/2021-84, reconduzida por meio da Portaria nº 34 de 28 de abril de 2023, publicada no DODF nº 82 de 03 de maio de 2023.

Art. 2º Fixar o prazo de 30 (trinta) dias para o encerramento dos trabalhos e apresentação de relatório conclusivo, prorrogável por igual período.

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

ALISSON MELO RIOS

#### PORTARIA Nº 43, DE 31 DE MAIO DE 2023

O CONTROLADOR SETORIAL DE JUSTIÇA, DA SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E CIDADANIA DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 3º e o anexo III, do Decreto nº 39.807, de 06 de maio de 2019, bem como pela delegação de competência oriunda da Portaria nº 131, de 14 de junho de 2019, publicada no DODF de 26/06/2019, p.7, em seu art.º 1º, inciso, II e no art. 211 e seguintes da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, resolve:

Art. 1º Prorrogar a Comissão de Processo Sindicante para apurar responsabilidade de Servidor Público por supostas irregularidades administrativas, conforme relatada no Processo SEI nº 00400-00026125/2021-17, reconduzida por meio da Portaria nº 35 de 28 de abril de 2023, publicada no DODF nº 82 de 03 de maio de 2023.

Art. 2º Fixar o prazo de 30 (trinta) dias para o encerramento dos trabalhos e apresentação de relatório conclusivo, prorrogável por igual período.

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

ALISSON MELO RIOS