



Conexão DSS/UFV: recomendações para aprimorar a comunicação e transparência na Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida.

CONEXÃO DSS/UFV

Produto Técnico Tecnológico apresentado à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP, para obtenção do título de Magister Scientiae.

Orientador: Odemir Vieira Baeta

Coorientadores: Pedro Paulo do Prado Júnior e Luiz Antônio Abrantes.



SUMÁRIO

Resumo	04
Introdução	05
Instituição	07
Público alvo	09
Descrição da situação-problema	10
Ferramenta 5W 2H	12
Objetivos da proposta	13
Proposta de intervenção	14
O processo de implementação deste PTT	20
Considerações finais	29
Responsáveis pela proposta	30
Referências	31
Protocolo de recebimento	33

RESUMO

Este Produto Técnico Tecnológico (PTT) visa aprimorar a comunicação interna e externa, além de otimizar a gestão de processos na Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS) da Universidade Federal de Viçosa (UFV), unidade integrante do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). O projeto identifica limitações que comprometem a eficiência e o bem-estar dos servidores, como problemas na comunicação externa, a ausência de uma governança interativa estruturada e falhas na comunicação interna e na gestão de processos. Para superar essas barreiras, propõe-se um conjunto de ações voltadas ao fortalecimento da transparência, à melhoria do acesso à informação e ao incentivo à interação entre servidores, gestores e a comunidade acadêmica. Entre as recomendações destacam-se: a criação de um site institucional e de um catálogo de serviços para centralizar e facilitar o acesso às informações; a implementação do projeto “DSS-Itinerante”, que aproximará a DSS-SIASS/UFV dos servidores, uma vez que haverá visitas dos profissionais da saúde e segurança ocupacional nos ambientes de trabalho da universidade; o mapeamento e a racionalização dos processos administrativos, visando padronizar as atividades e aumentar a eficiência do setor; e a criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), associada à abertura de canais de comunicação direta por meio de WhatsApp business e outras redes sociais. Adicionalmente, a integração dos *campi* de Florestal e Rio Paranaíba às ações da PASS promovidas pela DSS e a realização de uma pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho fornecerão subsídios para um diagnóstico detalhado das necessidades dos servidores. Em síntese, este PTT evidencia que uma comunicação eficaz é um elemento transformador do ambiente organizacional, promovendo a saúde ocupacional e a qualidade de vida dos servidores da UFV.

Palavra chave: Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal; Comunicação institucional; Agir Organizacional; Universidade Federal de Viçosa.



“Sessenta por cento de todos os problemas administrativos resultam da ineficácia da comunicação.” – Peter Drucker (2004)

INTRODUÇÃO

A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) foi criada com o propósito de assegurar aos servidores federais condições adequadas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, promovendo seu bem-estar, qualidade de vida e produtividade. No âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), a implementação eficaz dessa política depende de uma comunicação clara, e eficiente entre os diversos agentes envolvidos. Estudos recentes destacam que o sucesso da PASS está diretamente relacionado a processos de comunicação integrados e participativos, capazes de conectar gestores, servidores e demais interessados de maneira eficiente e colaborativa (Pinto *et al.*, 2021; Oliveira, Azevedo e Júnior, 2024; Barbosa *et al.*, 2024).

Nas unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), responsáveis pela execução das ações previstas pela PASS, a comunicação eficiente e a coordenação entre setores são pilares fundamentais. Canais de comunicação transparentes e a participação ativa dos servidores são elementos indispensáveis para alcançar os objetivos da política. No entanto, a ausência de articulação entre setores e a falta de transparência nas decisões têm gerado desconfiança e reduzido o engajamento dos servidores, comprometendo, assim, a eficácia das ações implementadas (Pinheiro *et al.*, 2013; Oliveira, Azevedo e Júnior, 2024; Barbosa *et al.*, 2024).

Na Universidade Federal de Viçosa (UFV), limitações na comunicação interna têm sido identificadas como obstáculos para a consolidação da PASS. Estudos apontam que a fragmentação na comunicação com os departamentos gera ineficiências, dificultando a execução das ações previstas. Para superar esses desafios, torna-se essencial desenvolver um plano estratégico que fortaleça os canais de comunicação interna, promova a transparência e aperfeiçoe a gestão das iniciativas em saúde e segurança ocupacional, fomentando um ambiente de trabalho mais integrado e colaborativo.

Sob a perspectiva da Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi (2006), a comunicação eficaz é um elemento central para a integração das ações individuais e coletivas dentro de um sistema organizacional. De acordo com essa teoria, o alinhamento das ações individuais aos objetivos institucionais é fundamental para fortalecer a cultura interna da organização, otimizar os processos decisórios e elevar a qualidade dos serviços prestados (Barbosa *et al.*, 2024).

INTRODUÇÃO

Na Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS) da UFV, falhas nos processos de comunicação foram identificados, impactando negativamente a gestão interna, a execução das ações previstas pela PASS e o atendimento aos servidores. Esses problemas estão concentrados em quatro áreas principais: comunicação externa, governança interativa, comunicação interna e gestão de processos. Tais deficiências comprometem a integração das iniciativas e a participação dos servidores, reduzindo a efetividade das ações de saúde ocupacional. Para reverter esse cenário, é necessário adotar estratégias que promovam uma comunicação clara, acessível e participativa, além de fortalecer a transparência e incentivar a participação ativa dos servidores nas decisões e processos organizacionais referente a saúde ocupacional e qualidade de vida na instituição.

Neste contexto, este relatório propõe um conjunto de iniciativas para fortalecer a promoção da saúde, prevenção de agravos e segurança ocupacional na UFV. Entre as ações recomendadas estão a criação de um site institucional e de um Catálogo de Serviços para a DSS, o projeto "DSS Itinerante", o mapeamento e racionalização dos processos internos, a criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público - CISSP, a abertura de canais diretos de comunicação, um sistema de protocolo com notificações automáticas aos usuários, a implementação de uma gestão estratégica e a integração das equipes da DSS com os *campi* de Florestal e Rio Paranaíba. Além disso, a realização de pesquisas científicas sobre o engajamento e bem-estar dos servidores são recomendadas para identificar e mitigar problemas como baixa motivação, estresse ou insatisfação com as condições de trabalho.

A construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável exige a participação ativa de todos os envolvidos. O aprimoramento dos processos de comunicação, aliado à execução de ações estratégicas, é essencial para garantir a efetividade da PASS, promovendo a saúde física e mental dos servidores e fortalecendo o senso de pertencimento à UFV.

Portanto, este relatório apresenta recomendações técnicas que buscam aprimorar o processo de comunicação e aumentar a transparência das ações da DSS e dos outros setores responsáveis pela implementação da PASS na instituição. Ao consolidar uma cultura organizacional que valorize o diálogo aberto, a confiança mútua e o bem-estar coletivo, reafirma-se a importância da melhoria da comunicação como elemento essencial para a promoção da saúde ocupacional e da qualidade de vida no trabalho na UFV.

INSTITUIÇÃO

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) é reconhecida como uma das principais instituições de ensino superior do Brasil. Fundada em 28 de agosto de 1926, inicialmente como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), a UFV passou por significativas transformações ao longo de sua história. Em 1948, tornou-se Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG) e, em 1969, foi federalizada, recebendo sua atual denominação. O processo de expansão da UFV foi consolidado em 2006, com a criação dos *campi* em Florestal e Rio Paranaíba, ampliando seu impacto acadêmico e regional (UFV, 2024).

A estrutura organizacional da UFV é centralizada na Reitoria, que coordena as atividades acadêmicas e administrativas dos três *campi*. A instituição conta com sete Pró-Reitorias e quatro Centros, entre os quais destaca-se a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP). A PGP tem como missão gerir as políticas de gestão de pessoas e impulsionar o desenvolvimento institucional. Para isso, divide-se em três áreas principais: a Divisão de Gestão de Pessoas, responsável pela administração do quadro de servidores; a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, encarregada da capacitação e avaliação dos colaboradores; e a Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS), que promove o bem-estar dos servidores com foco em: saúde ocupacional; vigilância, segurança e higiene do trabalho; perícia oficial em saúde; e qualidade de vida no trabalho (PGP-UFV, 2024).

A DSS, que também integra o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), é a unidade responsável pelo planejamento, coordenação e supervisão das atividades relacionadas à saúde e segurança ocupacional na UFV. Suas ações abrangem desde a formulação de programas até a implementação e monitoramento de iniciativas contínuas, todas voltadas para a promoção da saúde dos servidores e a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. A DSS é subdividida em dois serviços principais: o Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho (SSH) e o Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (SSQ) (PGP-UFV, 2024).

O SSH é responsável pela gestão dos riscos ambientais, treinamentos de integração e planejamento interno de prevenção de acidentes. Além disso, ele monitora acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, gerencia a distribuição e o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), e realiza avaliações ergonômicas. Ele também promove campanhas educativas sobre segurança no trabalho e realiza treinamentos em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) (SSH-PGP-UFV, 2024).

INSTITUIÇÃO

O SSQ é responsável por assegurar os benefícios relacionados à saúde dos servidores e seus dependentes, conforme estabelecido pela Lei 8.112/1990 e demais legislações vigentes. Sua missão abrange a implementação de políticas preventivas de saúde e a coordenação de programas como preparação para aposentadoria, realização de exames médicos periódicos, atendimento psicossocial e reabilitação profissional. Além disso, o SSQ realiza avaliações dos ambientes de trabalho para subsidiar a concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como propõe ações de melhoria nas condições laborais, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro para os servidores (SSQ-PGP-UFV, 2024).

Portanto, a unidade SIASS da UFV, coordenada pela DSS e composta pelas equipes do SSQ e SSH promove ações voltadas à saúde ocupacional do servidor, atuando na prevenção de doenças, vigilância em saúde, assistência e perícia oficial em saúde. A adesão da UFV à rede nacional do SIASS, em 8 de novembro de 2012, alinhou a instituição às diretrizes nacionais, reforçando seu compromisso com o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores da UFV e de outras instituições federais em colaboração para fins de perícia (DSS, 2025).

Neste contexto, a efetividade das ações da DSS depende de um processo de comunicação eficiente. É essencial que a transmissão de informações seja clara, acessível e inclusiva, permitindo que todos os servidores compreendam e se envolvam com as iniciativas da Divisão. A melhoria dos canais de comunicação não apenas favorece a integração entre os setores, mas também estimula a participação ativa dos servidores e fortalece a confiança na instituição. Assim, ao investir em um processo comunicativo estratégico e eficiente, a DSS ampliará o alcance e a efetividade de suas ações, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e alinhado às necessidades da UFV.

EQUIPE MULTIPROFISSIONAL - DSS/SIASS/UFV

A DSS/Unidade SIASS da Universidade Federal de Viçosa (UFV) conta com uma equipe multiprofissional qualificada, composta por:

- 02 médicos peritos
- 02 médicos do trabalho
- 02 técnicos em enfermagem
- 01 enfermeiro - chefe da DSS
- 02 psicólogos
- 02 assistentes sociais
- 03 técnicos em segurança do trabalho

- 02 engenheiros em segurança do trabalho
- 03 assistentes em administração

A equipe é composta por 19 servidores, incluindo um professor doutor na área da saúde que atua como chefe da Divisão. Se bem integrada, essa equipe tem o potencial de se tornar uma referência em saúde e segurança ocupacional, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida nos ambientes de trabalho da instituição.

PÚBLICO-ALVO

A iniciativa é voltada aos servidores efetivos da UFV, promovendo informações claras sobre segurança, saúde ocupacional e qualidade de vida. Seu objetivo é facilitar o acesso a conteúdos que melhorem as condições de trabalho, previnam agravos e ampliem a compreensão sobre direitos e medidas de proteção, incentivando ações preventivas e o engajamento em programas de bem-estar no trabalho.

Aplicável também para os servidores da DSS/SIASS-UFV, esse relatório técnico busca sugerir melhorias na comunicação, fortalecer a coordenação e otimizar a governança interna, de forma interativa. Com gestão eficiente e informações padronizadas, é possível elevar a qualidade dos serviços, promover uma cultura integrada e ampliar a capacidade de resposta da DSS, alinhando-se aos princípios de governança pública e sustentabilidade.

SERVIDORES DA UFV

Os servidores da UFV desempenham um papel essencial no cumprimento da missão, visão e valores da universidade, atuando como pilares das ações de ensino, pesquisa e extensão. Por meio de suas competências e dedicação, contribuem para a promoção das ciências, letras, artes e cultura, garantindo uma formação cidadã pautada pela ética e pela integração (UFV, 2024).

DSS - UNIDADE SIASS - UFV

Os servidores da DSS-SIASS-UFV têm um papel estratégico no cumprimento da missão institucional, ao promoverem o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos servidores efetivos e temporários da universidade. Ao oferecerem suporte em saúde ocupacional, ações preventivas e acompanhamento integral, criam condições para que os servidores desempenhem suas funções com excelência e segurança (DSS, 2024).

DADOS E PARCERIAS



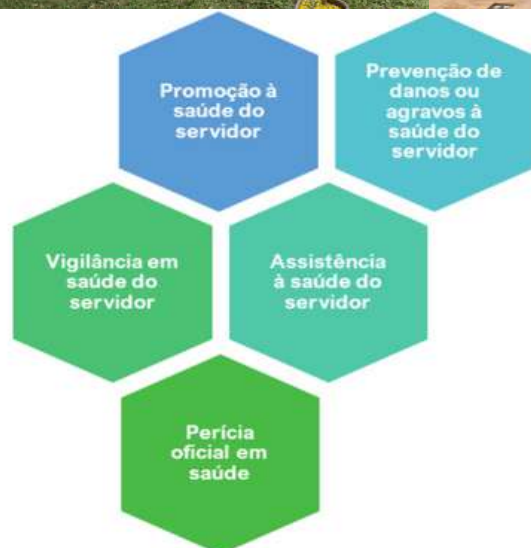
Servidores da UFV

- Servidores ativos: 3062
 - Docentes: 1247
 - Técnicos: 1815
- Professores substitutos: 47
- Titular livre: 01



Setores parceiros da DSS

- Divisão de Saúde
- Departamento de Medicina e Enfermagem
- Divisão Psicosocial
- Departamento de Educação Física
- Departamento de Nutrição e Saúde
- Serviço de Saúde dos Campi CAF e CRP
- Pró-reitoria de Gestão de Pessoas



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A comunicação eficaz é essencial para o funcionamento adequado de qualquer organização (Devesa e Pereira, 2016), especialmente no contexto da DSS-SIASS-UFV, cuja missão é promover a saúde e o bem-estar dos servidores. No entanto, os estudos realizados pelos autores deste relatório identificaram falhas nos processos de comunicação da DSS. Essas falhas têm impactado negativamente a gestão interna, a efetividade das ações desenvolvidas e o atendimento aos servidores. Tais problemas dificultam não apenas a disseminação de informações, mas também comprometem a execução das iniciativas previstas pela política PASS na UFV, prejudicando a integração e a participação ativa dos servidores nas atividades promovidas pela instituição.

Neste cenário, o Quadro 01 apresenta uma síntese das principais limitações dos processos de comunicação identificadas, a partir de uma pesquisa documental realizada na UFV. Esse levantamento foi desenvolvido no contexto das ações da política PASS, coordenadas pelo SIASS-UFV em parceria com diferentes setores da instituição.

Quadro 01: principais limitações nos processos comunicação no âmbito da PASS na UFV

Falhas	Descrição
Ausência de um site institucional.	A DSS não conta com um site institucional para centralizar a divulgação de seus serviços, como ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, perícia oficial e assistência à saúde. A ausência de um site fragmenta o acesso às informações e dificulta a participação dos servidores em atividades relevantes, muitas das quais exigem inscrições por meio de editais promovidos por diferentes setores da UFV.
Falta de um Catálogo de Serviços.	A ausência de um Catálogo de Serviços impede que os servidores compreendam os serviços oferecidos pela DSS / Unidade SIASS da UFV e saibam como acessá-los. Um catálogo que inclua requisitos, documentação necessária e setores responsáveis facilitaria o entendimento e o acesso às ações previstas pela política PASS na UFV.
Dificuldades para alcançar os servidores sem acesso à internet.	Servidores mais idosos, lotados em áreas remotas ou com comorbidades enfrentam desafios para acessar informações online, o que limita sua participação nas ações da PASS e dificulta o acesso a direitos garantidos pela Lei 8.112/1990. Soluções alternativas são necessárias para integrar esses servidores.
Barreiras na comunicação intersetorial e participação do usuário.	A ausência de uma estrutura formal que permita aos servidores expressarem suas necessidades enfraquece a participação nas iniciativas da DSS. A falta de uma Comissão Interna de Saúde e Segurança no Trabalho (CISSP) agrava essa lacuna, limitando a representação e a discussão coletiva sobre saúde e segurança ocupacional. Além disso, a comunicação deficiente com os campi de Florestal e Rio Paranaíba dificulta a coordenação de ações conjuntas propostas pela PASS.
Falhas na comunicação interna e ausência de feedback contínuo.	A ineficiência da comunicação interna, somada à falta de mapeamento claro dos processos e à ausência de um sistema estruturado de feedback, afeta diretamente as ações da PASS, gerando conflitos e decisões não padronizadas que comprometem a eficiência das operações da DSS / Unidade SIASS da UFV.
Ausência de Pesquisas sobre Engajamento e Bem-Estar.	A falta de pesquisas regulares sobre o engajamento e o bem-estar dos servidores impede o planejamento eficaz de ações preventivas e corretivas. Pesquisas periódicas forneceriam dados essenciais para ajustar as ações da PASS e avaliar os resultados das iniciativas em curso.

Fonte: elaborado pelos autores.

Neste contexto, as limitações no processo de comunicação identificadas na DSS-SIASS-UFV podem ser agrupadas em três categorias principais:

- **Comunicação externa:** a comunicação institucional da DSS enfrenta alguns desafios, como a ausência de um site que reúna informações sobre os serviços ofertados e a falta de um catálogo que facilite o acesso a projetos, programas e ações disponíveis. Além disso, há dificuldade em alcançar servidores sem acesso à internet, o que compromete a disseminação de informações e limita a participação desses profissionais nas iniciativas de saúde e segurança ocupacional.
- **Governança interativa:** a falta de estruturas formais de participação, como a Comissão Interna de Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal (CISSP), compromete a representatividade dos servidores e limita o diálogo sobre questões de saúde ocupacional. Além disso, há fragilidades na integração dos *campi* de Florestal e Rio Paranaíba, dificultando a coordenação de ações e a uniformidade na implementação de políticas de saúde e segurança no trabalho.

- **Comunicação interna e gestão de processos:** a ausência de um mapeamento claro dos processos internos, aliada à falta de um sistema estruturado de *feedback* e de pesquisas regulares sobre engajamento e bem-estar, compromete a articulação interna da DSS / Unidade SIASS-UFV. A realização de pesquisas periódicas na UFV será uma ferramenta útil para avaliar os processos existentes, gerar dados estratégicos e orientar melhorias na gestão e nas ações voltadas à saúde e ao bem-estar dos servidores.

Esses problemas afetam a qualidade dos serviços prestados pela DSS, bem como o engajamento e o bem-estar dos servidores da UFV. Para melhorar a eficácia das ações de saúde e segurança ocupacional, é fundamental implementar soluções que promovam uma comunicação clara, acessível e participativa. Além disso, é necessário fomentar a transparência e garantir a participação ativa dos servidores em todas as etapas dos processos.

Na próxima seção, será apresentada a ferramenta 5W2H, que servirá como base para propor melhorias concretas, oferecendo ações práticas e estratégias eficazes para superar essas falhas e otimizar as ações da DSS em prol da saúde ocupacional e qualidade de vida.

FERRAMENTA 5W 2H

A metodologia 5W2H é amplamente reconhecida por sua simplicidade e eficiência no planejamento de ações e processos. Seu nome advém das sete perguntas que estruturam a análise: *What* (O que será feito), *Why* (Por que será feito), *Where* (Onde será feito), *When* (Quando será feito), *Who* (Quem será responsável), *How* (Como será feito) e *How Much* (Quanto custará). Ao responder essas questões de forma clara e objetiva, a ferramenta oferece uma visão completa da situação, garantindo um planejamento claro e eficaz (Possarle, 2014).

A principal vantagem da 5W2H está na sua capacidade de organizar ações de forma clara e direta, o que facilita a comunicação e o entendimento entre os envolvidos no processo (Chiavenato, 2014). Em ambientes organizacionais, como a DSS-SIASS-UFV, essa ferramenta é útil, pois permite coordenar atividades de maneira estruturada, reduzindo falhas e lacunas no planejamento e na execução das ações previstas pela PASS.

Diante das deficiências de comunicação e gestão identificadas na DSS, a 5W2H surge como uma solução estratégica para organizar e implementar as intervenções necessárias. A ferramenta permite criar um plano de ação detalhado, promovendo a coordenação interna e assegurando a transparência nas ações. Além disso, a 5W2H garante que todos os envolvidos — de gestores a servidores — compreendam, de forma compartilhada, os objetivos, processos e responsabilidades, o que é essencial para lidar com os desafios mapeados.

Portanto, a utilização da ferramenta 5W2H é fundamental para planejar e executar as soluções na DSS, fornecendo uma abordagem estruturada que promova a comunicação integrada e participativa, além de facilitar a implementação eficaz das ações planejadas.

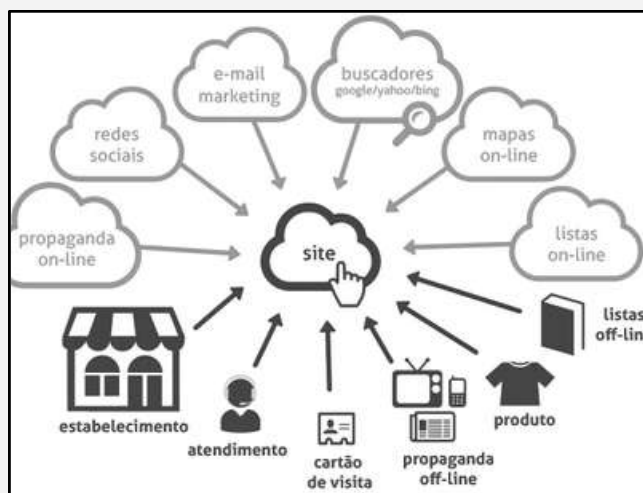
OBJETIVOS DA PROPOSTA

Apresentar um conjunto de recomendações utilizando a ferramenta 5W2H, com foco na melhoria da comunicação, gestão e coordenação das ações desenvolvidas pela DSS, no âmbito da PASS. As recomendações estão organizadas em três áreas principais: comunicação externa e acesso à informação; governança interativa; e comunicação interna com foco na gestão de processos. Essas intervenções visam otimizar os fluxos de comunicação, aprimorar a coordenação das iniciativas e assegurar que todos os servidores da UFV tenham pleno acesso às ações voltadas à segurança, saúde ocupacional e qualidade de vida. Nas próximas seções, cada área será detalhada, apresentando propostas práticas para sua implementação.

Recomendações para melhorar os processos de comunicação da DSS-SIASS-UFV, afim de promover a saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida no trabalho nos ambientes da UFV.

Com o objetivo de fortalecer a segurança, a saúde ocupacional e a qualidade de vida dos servidores da UFV, foram desenvolvidas recomendações baseadas na ferramenta 5W2H. Essas medidas buscam melhorar o acesso às informações, facilitar a coordenação das iniciativas e promover um ambiente institucional mais colaborativo e saudável.





“Se você não está na internet, você não existe” – Bill Gates (2021)

A comunicação errada gera a maioria dos problemas empresariais - Evandro Schmitz (2020).



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Para enfrentar os desafios de comunicação e gestão identificados na DSS-SIASS-UFV e aprimorar a implementação da política PASS nesta instituição, esta seção apresenta um conjunto de recomendações práticas e estratégicas. Utilizando a ferramenta 5W2H, as propostas são organizadas em três áreas principais: comunicação externa e acesso à informação; governança interativa; e comunicação interna com foco na gestão de processos. Essas ações visam otimizar a comunicação, fortalecer a coordenação entre setores e garantir que todos os servidores da UFV tenham acesso efetivo às iniciativas de segurança, saúde ocupacional e qualidade de vida promovidas pela DSS-SIASS. A seguir, cada área será detalhada com propostas específicas para atender às necessidades identificadas.

"A comunicação é um elemento essencial para a promoção da saúde e para a interação entre as instituições, comunidades e indivíduos" (Pasinatto, 2023).

COMUNICAÇÃO EXTERNA E ACESSO À INFORMAÇÃO

A comunicação externa da DSS enfrenta desafios que comprometem sua efetividade, como a descentralização das ações e a dificuldade de acesso às informações sobre os serviços e programas de saúde ocupacional oferecidos pela UFV. Para superar esses obstáculos, propõe-se a implementação de três iniciativas estratégicas: a criação de um site centralizado que reúna todas as informações de forma organizada, a elaboração de um catálogo de serviços que facilite a consulta e o acesso dos servidores aos serviços disponíveis, e o lançamento do projeto DSS-Itinerante, que levará informações diretamente aos servidores, especialmente àqueles sem acesso à internet, fortalecendo a comunicação e promovendo maior transparência, acessibilidade e engajamento, conforme detalhado no Quadro 02 por meio da ferramenta 5W2H.

Quadro 02: comunicação externa e acesso à informação referente a PASS na UFV.

5W2H	Criação de um Site Institucional para a DSS	Catálogo de Serviços	Projeto DSS-Itinerante
What (O que?)	Desenvolver um site institucional para DSS com informações sobre segurança, saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho.	Criar um catálogo de serviços que apresente de forma organizada as atividades e serviços promovidos pela DSS.	Realizar visitas periódicas aos servidores da UFV para divulgar informações e distribuir boletins impressos.
Why (Por que?)	Melhorar a transparência e facilitar o acesso aos serviços oferecidos pela DSS e às ações da política PASS na UFV.	Proporcionar acesso fácil às informações sobre os serviços, com detalhes sobre procedimentos e legislação.	Assegurar que servidores sem acesso à internet recebam informações e possam participar das ações previstas pela política PASS na UFV.
Where (Onde?)	Na plataforma oficial da UFV, com o endereço proposto: dss.ufv.br.	Disponível no site da DSS e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), com versão impressa para distribuição.	Nos ambientes de trabalho da UFV, como laboratórios, departamentos, fazendas UEPs, e demais setores.
When (Quando?)	Projeto iniciado em 2024, com previsão de conclusão até junho de 2025.	Projeto iniciado em 2024, com previsão de conclusão até junho de 2025.	Visitas a cada três meses, com início previsto para março de 2025. Boletins informativos distribuídos periodicamente.
Who (Quem?)	Desenvolvido pela equipe da DTI/UFV, com conteúdo inserido pela seção de expediente da DSS.	Elaborado pela DSS, diagramado pela PGP e distribuído online e impresso.	Equipe da DSS, em parceria com estudantes e profissionais do Departamento de Medicina e Enfermagem.
How (Como?)	Seções específicas no site, como: conheça a DSS, política PASS, perguntas frequentes, eventos, projetos, contatos, etc.	Catálogo digital e impresso, contendo serviços, fluxogramas e orientações em linguagem acessível.	Visitas presenciais com apresentação das atividades da DSS e distribuição de material informativo.
How Much (Quanto?)	Sem custos adicionais, pois utilizará a equipe interna da DSS e a infraestrutura de TI existente na UFV.	Custo anual estimado de R\$ 5.000,00 para impressão, com uso da gráfica da UFV.	Custo anual de R\$ 16.800,00 para bolsas de três estudantes; apoio de servidores e estagiários.

Fonte: elaborado pelo autores

Com a implementação dessas iniciativas, a DSS-PGP estará melhor equipada para otimizar a comunicação externa e o acesso à informação. O site institucional, o catálogo de serviços e o projeto DSS-Itinerante garantirão maior transparência, eficiência e inclusão, assegurando que todos os servidores, independentemente de seu acesso à internet, tenham informações claras e completas sobre saúde e segurança no trabalho na UFV.

No entanto, melhorar a comunicação com o público externo é apenas uma parte da solução. É igualmente essencial abordar as falhas na governança da DSS e incentivar uma participação mais ativa dos servidores nas iniciativas de saúde e segurança ocupacional. Isso fortalecerá a capacidade de resposta rápida e eficaz às demandas, garantindo não apenas a disseminação da informação, mas também a criação de um ambiente participativo e colaborativo. Na próxima seção, discutiremos estratégias para fortalecer a governança interativa na DSS.

GOVERNANÇA INTERATIVA NA DSS

Fortalecer a governança e incentivar a participação ativa dos servidores nas ações da DSS exige uma abordagem estruturada que combine melhorias nos processos de gestão com mecanismos eficazes de engajamento. A eficiência da governança depende da simplificação e padronização dos processos, além de uma gestão clara e acessível do conhecimento. Para alcançar esses objetivos, é crucial implementar fluxogramas detalhados e Procedimentos Operacionais Padrão (POPs), que garantam maior eficiência na execução das atividades, além de transparência e consistência nas operações.

Paralelamente, é indispensável promover a participação ativa e contínua dos servidores em temas relacionados à saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida no trabalho. Neste sentido, a criação de uma Comissão Interna de Saúde e Segurança no Trabalho do Servido Público Federal (CISSP), com representantes de diversos setores da UFV, é uma medida estratégica para atender às necessidades reais dos servidores, prevenir acidentes e melhorar as condições de trabalho. Além disso, canais de comunicação direta, como grupos institucionais de WhatsApp e plantões online, podem facilitar o acesso à informação e manter os servidores engajados nas políticas e ações de saúde ocupacional.

Ao combinar o fortalecimento da governança interativa com a abertura de canais de comunicação mais diretos e acessíveis, a DSS promoverá um ambiente de trabalho mais seguro, colaborativo e transparente. Essa estrutura integrada de governança e comunicação será essencial para sustentar o engajamento dos servidores nas ações da DSS e garantir a melhoria contínua das condições de saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida. Neste contexto, o Quadro 03, utiliza a ferramenta 5W2H, para detalhar as ações recomendadas e apresentar uma visão estruturada para o fortalecimento da governança e da participação ativa dos servidores nas ações de saúde ocupacional na UFV.

“Na crise, empresas que saem melhor são as que sedimentaram governança” Mônica Cordeiro (2020).

Quadro 03: Governança na DSS e participação ativa dos servidores da UFV

5W2H	Mapeamento e Racionalização dos Processos	Implementação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)	Abertura de Canais de Comunicação Direta
What (O que?)	Mapear, avaliar e otimizar os processos da DSS; criar fluxogramas e adotar POPs.	Criar uma comissão com representantes da UFV para promover ações de saúde e segurança no trabalho.	Criação de canais de comunicação como WhatsApp institucional e plantões online.
Why (Por que?)	Melhorar a eficiência e padronização, garantindo transparência e agilidade nas atividades da DSS.	Desenvolver ações voltadas à saúde e segurança ocupacional, prevenir acidentes e melhorar as condições laborais na UFV.	Facilitar o acesso à informação, promover engajamento e transparência nas ações da DSS.
Where (Onde?)	Nos setores da DSS e em todas as unidades que realizam ações da PASS, com publicações no site da DSS.	Reuniões da comissão realizadas em auditórios da UFV e transmitidas online para o CAF e CRP.	Nos setores da UFV e plataformas digitais como WhatsApp e Google Meet.
When (Quando?)	Projeto iniciado em 2024, com previsão de conclusão até dezembro de 2025.	Sugestão de implementação em 2025, após análise de viabilidade pela PGP-UFV.	Lançamento do WhatsApp institucional e plantões online no primeiro semestre de 2025.
Who (Quem?)	Equipe da DSS com apoio da Diretoria de Governança Institucional da UFV.	Representantes indicados pelos conselhos da UFV e eleitos pelos servidores.	Equipe da DSS, com apoio da PGP para plantões online e outros eventos.
How (Como?)	Mapeamento de processos, criação de fluxogramas e manuais padronizados.	Eleição da mesa diretora da comissão e definição de calendário de reuniões e pautas.	Conversão de números fixos em WhatsApp Institucional, criação de grupos de comunicação e uso de Google Meet para reuniões virtuais.
How Much (Quanto?)	Sem custos adicionais, utilizando equipe interna e a infraestrutura existente.	Sem custos adicionais, utilizando equipe interna e a infraestrutura existente.	Sem custos adicionais, utilizando equipe interna e a infraestrutura existente.

Fonte: elaborado pelo autores

Ao integrar o fortalecimento da governança com a criação de canais de comunicação mais diretos e acessíveis, a DSS estará estruturando um ambiente de trabalho que se caracteriza pela segurança, colaboração e transparência. Essa abordagem integrada não só fomenta um engajamento mais sólido dos servidores com as iniciativas da DSS, mas também propicia um fluxo contínuo de informações que facilita a identificação e resolução de desafios. Dessa forma, a união entre a governança e uma comunicação clara é fundamental para a evolução contínua das condições de saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida, permitindo que as melhorias sejam implementadas de forma proativa e sustentável.

Na próxima seção, o Quadro 04 apresenta três recomendações que, utilizando a ferramenta 5W2H, sugerem correções para as falhas identificadas na comunicação e na gestão de processos – elementos cruciais para a efetividade das ações previstas pela PASS e coordenadas pela DSS-SIASS. A identificação e a resolução desses problemas são fundamentais para garantir o sucesso das iniciativas e promover o engajamento integral dos servidores nas ações de saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida na UFV.

COMUNICAÇÃO INTERNA E GESTÃO DE PROCESSOS

Quadro 04: comunicação interna, gestão de processos e integração da equipe da DSS

5W2H	Sistema de Protocolo com Notificações Automáticas	Gestão Estratégica na DSS	Integração da DSS com os Campi CAF e CRP
What (O que?)	Um sistema de protocolo integrado que registra atendimentos e demandas, com notificações e atualizações de status.	Definir claramente e em equipe a missão, visão e valores da DSS, alinhando-os às ações práticas diárias.	Alinhar as ações de segurança e saúde ocupacional da DSS-Campus Viçosa com os campi de Florestal e Rio Paranaíba, garantindo coesão.
Why (Por que?)	Melhorar a eficiência e a transparência no acompanhamento de demandas, reduzindo falhas.	Orientar as atividades com diretrizes claras, fortalecendo a cultura organizacional.	Promover a integração entre as equipes dos campi e assegurar a uniformidade das ações de saúde ocupacional.
Where (Onde?)	Nos setores da DSS, como o: SSQ, SSH e Expediente, com integração ao WhatsApp e e-mails institucionais.	Na DSS e nos setores responsáveis pelas ações da política PASS na UFV.	Nas unidades da DSS e nos campi CAF e CRP, com apoio de videoconferências e plataformas colaborativas.
When (Quando?)	Estudo de viabilidade para implementação no segundo semestre de 2025.	Estudo de viabilidade iniciado em janeiro de 2025, com previsão de conclusão até dezembro de 2025.	Estudo de viabilidade para implementação em 2026, com reuniões mensais e integração contínua das equipes.
Who (Quem?)	Equipe da DTI e DSS, com apoio das equipes multiprofissionais do SIASS-UFV.	Direção da DSS e todos os servidores envolvidos nas atividades previstas pela PASS na UFV.	Equipes da DSS, CAF e CRP, com a participação de gestores locais.
How (Como?)	Desenvolver o sistema, treinar os servidores da DSS, configurar notificações automáticas aos usuários, e coletar feedbacks.	Realizar videoconferências, rodas de conversa e sessões de feedback contínuo.	Reuniões virtuais regulares, plataforma de integração e treinamentos conjuntos.
How Much (Quanto?)	Sem custos adicionais, utilizando infraestrutura existente na UFV e equipe interna da DTI e DSS.	Sem custos adicionais, utilizando equipe e infraestrutura já existentes.	Sem custos para videoconferências; custos de treinamento a serem definidos.

Fonte: elaborado pelo autores

O quadro 04 sintetiza as recomendações voltadas para aprimorar a comunicação interna e a gestão de processos na DSS, com ênfase na automação de sistemas e na integração das equipes. Essas ações têm como objetivo agilizar e tornar mais eficiente o fluxo de trabalho, aumentando a transparência e fortalecendo a confiança dos servidores nos serviços prestados. A integração com os *campi* de Florestal (CAF) e Rio Paranaíba (CRP) reforça a coesão entre as equipes, garantindo uma atuação uniforme e alinhada às diretrizes de saúde e segurança ocupacional da UFV. Com a implementação dessas iniciativas, a DSS estará melhor preparada para enfrentar os desafios relacionados à gestão e comunicação, possibilitando respostas mais rápidas e eficazes às demandas dos servidores. Além disso, assegura que todas as unidades da UFV atuem de forma integrada, promovendo a saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida de maneira efetiva.

Na próxima seção, será apresentada uma proposta de pesquisa focada na qualidade de vida no trabalho dos servidores da UFV. A recomendação de pesquisa destaca a importância da valorização do capital humano e o compromisso institucional com o bem-estar, a saúde ocupacional e a segurança no ambiente de trabalho.

PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A realização de pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho é essencial para garantir um ambiente organizacional saudável e produtivo na UFV. Essas investigações permitem identificar precocemente fatores como estresse, desmotivação e insatisfação laboral, possibilitando estratégias para mitigar impactos no desempenho institucional.

Os dados podem orientar o aperfeiçoamento das ações da PASS, alinha-las às demandas reais dos servidores e viabilizar uma gestão eficiente e adaptada às especificidades de cada setor. Fundamentada em evidências científicas, a DSS fortalecerá a tomada de decisões estratégicas, promovendo avanços na saúde ocupacional e na qualidade de vida no trabalho. Essa iniciativa consolidará uma cultura organizacional colaborativa e centrada no bem-estar coletivo, com um ciclo contínuo de avaliações e melhorias. A proposta detalhada no Quadro 05 emprega a ferramenta 5W2H para estruturar o processo com clareza, garantindo eficiência e efetividade.

Quadro 05: pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho na UFV

5W2H	Pesquisa de qualidade de vida no trabalho na UFV
What (O que?)	Realizar pesquisas periódicas de qualidade de vida no trabalho, abrangendo servidores de diversos setores e cargos na UFV.
Why (Por que?)	Identificar e resolver problemas relacionados ao ambiente de trabalho, aprimorar as políticas de saúde ocupacional e mensurar o impacto das ações implementadas.
Where (Onde?)	Todas as unidades da UFV, incluindo os <i>campi</i> de Florestal (CAF) e Rio Paranaíba (CRP), com aplicação preferencialmente presencial.
When (Quando?)	Semestralmente, com início no primeiro semestre de 2025, e divulgação dos resultados em até 6 meses após a coleta.
Who (Quem?)	Servidores da DSS, PGP, DEM, CAF e CRP. Além da colaboração de estudantes dos cursos de medicina, enfermagem e serviço social.
How (Como?)	Elaboração de um questionário abrangendo temas como condições de trabalho, saúde física e mental, qualidade de vida e nível de engajamento. Realização de workshops para análise detalhada e discussão colaborativa dos resultados obtidos.
How Much (Quanto?)	Sem custos adicionais, utilizando a equipe e a infraestrutura já existente na UFV.

Fonte: elaborado pelo autores

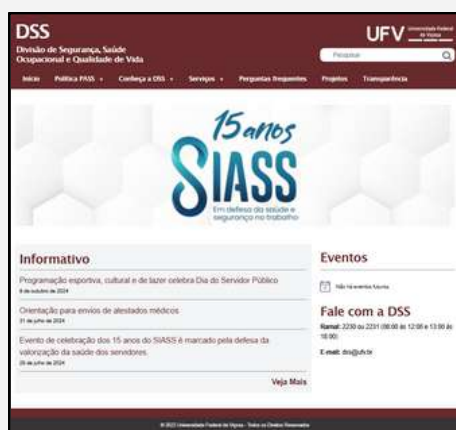
Na próxima seção, apresenta-se uma análise do estágio de implementação das recomendações técnicas deste relatório. Serão destacados os progressos alcançados até o momento e os próximos passos necessários para garantir o sucesso das iniciativas propostas.

O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DESTE PTT

As recomendações técnicas deste relatório serão periodicamente atualizadas, assegurando que os gestores da DSS e da PGP possam avaliar com precisão a viabilidade, relevância e o impacto de cada ação proposta. Cada recomendação foi elaborada para solucionar desafios específicos e impulsionar melhorias no processo de comunicação da DSS. A seguir, apresenta-se o status de cada ação de intervenção recomendada, destacando aquelas já iniciadas, as em fase de estudo e as que aguardam aprovação ou implementação.

CRIAÇÃO DE UM SITE PARA A DSS

A proposta para a criação de um site institucional para a DSS foi aprovada pela administração e está em desenvolvimento desde outubro de 2024. O site já está disponível no endereço dss.ufv.br. Confira, a seguir, as imagens e o link para a versão atual do site.



CATÁLOGO DE SERVIÇO

A proposta para a criação do catálogo de serviços da DSS foi aprovada pela administração e está em desenvolvimento desde outubro de 2024. A divulgação do catálogo está ocorrendo de forma gradual, tanto no site da DSS quanto no da PGP. Confira, a seguir, as imagens e o link para acessar o catálogo.



Fonte das imagens: DSS-UFV (2025).

PROJETO DSS ITINERANTE: MAIS ACESSO, MAIS CUIDADO

O Projeto DSS Itinerante tem como objetivo ampliar o acesso dos servidores da UFV aos serviços oferecidos pela DSS-SIASS. Por meio de visitas aos locais de trabalho, a iniciativa divulga campanhas de saúde, promove ações de vigilância e oferece orientações sobre perícia oficial, entre outros serviços essenciais. A proposta foi aprovada pela administração, e um projeto piloto foi implementado no final de 2024. Essas visitas fortalecem a integração dos servidores e aumentam a conscientização sobre os serviços disponíveis, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. A seguir, confira os registros de algumas das atividades já realizadas.



Fonte das fotos: UFV (2025).

A DSS-SIASS-UFV promoveu algumas atividades voltadas à saúde dos servidores, com foco na prevenção e no bem-estar. Foram realizadas 197 visitas a diversos setores da instituição, contando com a participação de estudantes dos cursos de Enfermagem e Serviço Social. No total, 1.137 servidores foram atendidos. Durante as visitas, foram abordados temas essenciais para a saúde, incluindo prevenção da hipercolesterolemia, hipertensão arterial e diabetes, além de campanhas voltadas à promoção da saúde da mulher (Outubro Rosa) e do homem (Novembro Azul) (DSS, 2025).



CLIQUE AQUI

Acesse os
panfletos

MAPEAMENTO E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS

A proposta de mapeamento e racionalização dos processos da DSS-SIASS-UFV foi aprovada pela instituição e iniciada em 2024, com o apoio da Diretoria de Governança Institucional (DGI). Neste primeiro momento, o foco está no mapeamento dos processos do Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho (SSH-DSS). A seguir, confira algumas imagens e links desse processo em andamento.

DIVISÃO DE SEGURANÇA, SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA (DSS)

Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho (SSH)

- DSS001 – Gestão de Pessoas: **Análise Ergonômica do Trabalho** (RH73)
- DSS002 – Gestão de Pessoas: **Investigação e Registro de Acidentes de Trabalho** (RH72)
- DSS003 – Gestão de Pessoas: **Fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI**
- DSS004 – Gestão de Pessoas: **Treinamentos em Segurança e Higiene do Trabalho para Servidores** (RH18)
- DSS005 – Gestão de Pessoas: **Inspeção Técnica de Segurança no Trabalho** (RH72; RH94)
- DSS006 – Gestão de Pessoas: **Treinamento/Integração para novos servidores em Segurança do Trabalho** (RH93)

Obs.: outros processos importantes que o setor tem grande envolvimento: (lista em construção)



CLIQUE AQUI

DSS - 001



CLIQUE AQUI

DSS - 003



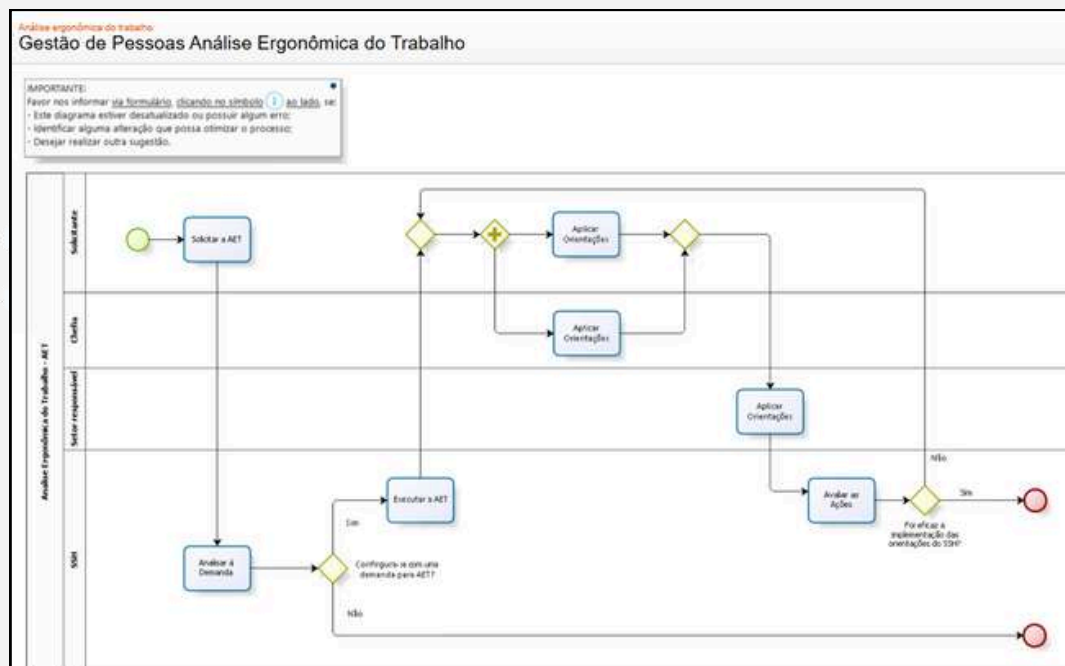
CLIQUE AQUI

DSS - 005



CLIQUE AQUI

DSS - 006



Código do Processo:	Nome do MacroProcesso (conforme acordado com o setor):	Código de Classificação (Temporalidade):	Tramita em qual(is) sistema(s)? Se for no SEI, tipos utilizados?
DSS001	Gestão de Pessoas: Análise Ergonômica do Trabalho	025 311 COMPOSIÇÃO E ATUAÇÃO - CIPA - SEG TRAB	SEI - RH73
DSS002	Gestão de Pessoas: Investigação e Registro de Acidentes de Trabalho	025 32 - Pessoal: REGISTRO DE OCORRÊNCIAS DE ACIDENTES DE TRABALHO	SIAAS e SISREC SEI - RH72
DSS003	Gestão de Pessoas: Fornecimento de Equipamento de Proteção Individual - EPI	025 21 - Pessoal: CONTROLE DE RISCOS AMBIENTAIS	SISREC
DSS004	Gestão de Pessoas: Treinamentos em Segurança e Higiene do Trabalho para servidores	024 1 - Cursos oferecidos pelo Órgão 024 11 PROGRAMAÇÃO 024 12 INSCRIÇÃO E FREQUÊNCIA 024 13 AVALIAÇÃO E RESULTADOS	SEI - RH 18
DSS005	Gestão de Pessoas: Inspeção Técnica de Segurança no Trabalho	025 21 - Pessoal: CONTROLE DE RISCOS AMBIENTAIS	SEI - RH72 e RH 94



CLIQUE AQUI

Ficha
cadastral

Fonte das imagens: DGI-UFV (2025).

COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP)

O autor deste PTT recomendou, em 2025, a criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público Federal (CISSP) na UFV, visando a construção de uma gestão compartilhada entre gestores e servidores. A iniciativa visa promover a saúde, a humanização do trabalho, a melhoria das condições laborais, a prevenção de acidentes e a mitigação de agravos e doenças ocupacionais, incentivando a corresponsabilidade e a participação ativa dos servidores como agentes transformadores. Em conformidade com a Política PASS e com a NOSS (Portaria nº 3/2010), a proposta encontra-se em análise de viabilidade. Para acessar a recomendação completa e conferir exemplos de instituições que já implementaram essa prática, siga o link abaixo.

Recomendação
da CISSP na
UFV ➔



NOVOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO DIRETA

Com o objetivo de melhorar a comunicação com os servidores, foi recomendado e aprovado pela administração, em 2024, a criação de novos canais de atendimento, que estão em fase de implementação. Como parte dessa iniciativa, a DSS iniciou atendimentos via WhatsApp Business, agilizando o contato para agendamentos de perícias, exames periódicos e orientações sobre saúde ocupacional. Ainda em 2024, foi realizado um plantão "Tira-Dúvidas" sobre atestados médicos, transmitido pelo canal do YouTube da PGP. Para 2025, estão previstos novos plantões sobre saúde e segurança do trabalho, além da criação de grupos no WhatsApp para o envio de orientações e a expansão da comunicação para outras redes sociais, ampliando o acesso dos servidores a conteúdos referentes a saúde ocupacional.

PLANTÃO TIRA DÚVIDAS
ASSUNTO: **ATESTADOS MÉDICOS**
atestado médico ou odontológico para fins de licença para tratamento da própria da saúde ou por motivo de doença em pessoa da família

PEDRO PAULO DO PRADO JUNIOR
Chefe da DSS

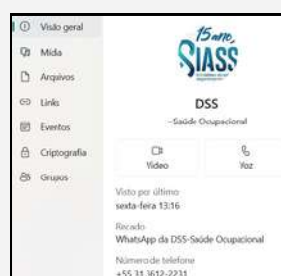
MELISSA OLIVEIRA DE AQUINO
Assistente em Administração - DSS

ARIETA DE JESUS FELISBERTO
Técnico em Enfermagem - DSS

ROBERTO SILVA BARBOSA
Chefe da Seção de Expediente da DSS

15/08 10h
Google Meet

UFV
PRO-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Platão tira-dúvidas.

Fonte: PGP (2025).

SISTEMA DE PROTOCOLO E NOTIFICAÇÕES

A proposta de desenvolvimento de um sistema de protocolo para a DSS visa otimizar o fluxo de atendimento, garantindo maior eficiência e transparência nos processos. O sistema permitirá que todas as demandas recebidas por e-mail sejam automaticamente protocoladas, gerando um número único para acompanhamento pelo interessado. Além disso, notificações por e-mail serão enviadas em cada etapa do processo, desde o recebimento até a conclusão da solicitação, quando o solicitante será convidado a avaliar o serviço prestado. Essa abordagem visa promover uma comunicação clara e organizada, reduzindo falhas e melhorando a experiência do usuário.

Outro diferencial do sistema proposto é a integração de mecanismos de coleta de *feedback* para atendimentos presenciais, como as perícias oficiais e atendimentos da equipe multiprofissional em saúde. Após o encerramento de uma demanda, a equipe responsável pelo atendimento poderá enviar um link de avaliação ao interessado, contendo detalhes da solicitação e a data de conclusão. O solicitante terá a opção de avaliar o serviço de forma anônima ou identificada, permitindo que sugestões e reclamações sejam direcionadas de maneira adequada. Essa funcionalidade não apenas fortalece a transparência, mas também fornece dados para a melhoria contínua dos serviços prestados pela DSS.

Por fim, o sistema gerará relatórios mensais consolidados, apresentando um resumo percentual dos atendimentos realizados e das avaliações recebidas. Esses dados serão essenciais para a tomada de decisões estratégicas, permitindo identificar pontos de melhoria e reconhecer práticas bem-sucedidas. A proposta se alinha às tendências de inovação tecnológica na gestão pública, promovendo eficiência, *accountability* e qualidade no atendimento aos servidores e à comunidade UFV.

A proposta está atualmente em fase de estudo preliminar, sendo estruturada e detalhada pelos autores. Até o final de 2025, o projeto será submetido à análise da administração para avaliação de viabilidade, alinhamento estratégico e alocação de recursos necessários para sua implementação. Essa etapa inicial é crucial para garantir que o sistema atenda plenamente às necessidades do setor e esteja alinhado aos objetivos institucionais.



Imagem gerada por IA ilustrando um servidor recebendo um e-mail com uma solicitação e iniciando um protocolo.



Imagem gerada por IA ilustrando um servidor da instituição consultando o andamento da sua solicitação em um celular.



Imagem gerada por IA ilustrando um servidor avaliando o serviço prestado pela DSS, a partir de um link recebido por WhatsApp ou e-mail.



Imagem gerada por IA ilustrando uma servidora da DSS analisando o relatório gerado pelo sistema com os atendimentos realizados e as avaliações recebidas.

GESTÃO ESTRATÉGICA NA DSS

A proposta de gestão estratégica para a DSS foi aprovada pela administração e está em desenvolvimento desde outubro de 2024. Sua disponibilização está sendo feita de forma gradual no site da DSS, garantindo transparência e acesso às informações para todos os envolvidos. Já foram elaborados e divulgados os pilares fundamentais da organização, como missão, visão e valores, que servirão como base para as próximas etapas. Está previsto, até o final de 2025, o início de reuniões estratégicas para alinhar os objetivos de longo prazo, definir metas específicas e promover a integração entre as diferentes áreas, visando o fortalecimento institucional e a melhoria contínua dos processos.

Missão

A Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida – DSS dedica-se a planejar, coordenar e supervisionar políticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, seguro e propício ao bem-estar de todos os servidores da UFV. Nossa atuação abrange os seguintes eixos:

- Promoção à saúde do servidor.
- Prevenção de danos ou agravos à saúde do servidor.
- Vigilância em saúde do servidor.
- Assistência à saúde do servidor.
- Perícia oficial em saúde.

Visão

Ser referência em segurança do trabalho, saúde ocupacional e qualidade de vida, contribuindo para um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar e o desenvolvimento integral dos servidores da UFV.

Valores

- **Compromisso com a saúde e segurança ocupacional:** dedicamo-nos a promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, priorizando práticas e medidas que protejam e melhorem a saúde física e mental dos servidores.
- **Valorização humana:** respeitamos a diversidade e as necessidades individuais dos servidores, promovendo a inclusão, igualdade de oportunidades e o desenvolvimento pessoal e profissional.
- **Transparência e integridade:** atuamos com honestidade e responsabilidade, promovendo a transparência em todas as nossas ações para construir confiança e respeito entre os servidores e a comunidade acadêmica.
- **Inovação e melhoria contínua:** estimulamos a inovação e a busca constante por melhorias em nossos processos e programas, adaptando-nos aos desafios contemporâneos para proporcionar soluções eficazes e eficientes em saúde e segurança ocupacional.
- **Colaboração e trabalho em equipe:** valorizamos a colaboração e o trabalho em equipe, incentivando um ambiente de cooperação onde todos os membros da DSS contribuem para alcançar nossos objetivos comuns e proporcionar o melhor atendimento aos servidores da UFV.

Fonte: UFV (2025).

“A DSS é o órgão responsável pelo planejamento, execução e acompanhamento das políticas referentes à saúde ocupacional, segurança do trabalho e qualidade de vida dos servidores da UFV” (DSS, 2025).



CLIQUE AQUI

Acesse no site

GESTÃO ESTRATÉGICA NA DSS

Além de definir a missão, a visão e os valores, foi desenvolvido também uma planilha intitulada "Diagnóstico e Gestão de Problemas" que é uma ferramenta administrativa para identificar desafios, analisar suas causas e propor soluções na Seção de Expediente da DSS, responsável pela gestão de documentos e processos administrativos internos. Esse projeto piloto foi implementado nessa Seção devido à necessidade de aumentar a eficiência operacional do setor. A estrutura da planilha é organizada em colunas que detalham os problemas identificados, as situações enfrentadas, as sugestões de solução e o status das ações implementadas. Esse formato facilita a tomada de decisões com base em dados concretos, promovendo transparência e alinhamento entre as equipes.

De maneira objetiva, a ferramenta abrange três categorias principais: problemas identificados – questões que impactam o bem-estar dos servidores do setor, como estresse e riscos de adoecimento ocupacional; limitações internas – fatores que comprometem a produtividade e eficiência da equipe, como falhas na interprofissionalidade e ineficiências nos fluxos de trabalho; e limitações externas – obstáculos relacionados a decisões ou regulamentações de outros órgãos que afetam o desempenho da Seção.

Além de seu papel atual na Seção de Expediente, a ferramenta tem potencial para ser aprimorada e adaptada a outros setores da DSS-PGP, contribuindo para a melhoria contínua dos processos administrativos. Esse projeto piloto destaca a importância de uma abordagem sistemática na gestão de desafios operacionais, criando uma base sólida para futuras expansões e inovações.

Em complemento, foi desenvolvida uma planilha para mapear demandas pendentes na DSS e auxiliar a equipe gestora na tomada de decisões. Essa planilha, em sua versão final, também terá uma aba detalhando todas as demandas em aberto e um gráfico temporal que apresenta a variação dessas demandas nos últimos 12 meses.

Problemas identificados na Seção de Expediente da DSS				
Descreva os fatores que impactam negativamente a qualidade de vida dos servidores de forma individual na Seção de Expediente. Inclua problemas que causem desconforto, estresse, desmotivação e riscos de adoecimento ocupacional. Seja objetivo e forneça exemplos práticos que evidenciem como esses problemas afetam o bem-estar dos colaboradores. Sugira uma solução que a seu ver, resolve esse problema.				
Problemas identificados	Descrição sumária da situação	Sugestão de solução	Situação	Descrição da solução
Informe o problema identificado.	Descreva a situação que gera o problema.	Se possível, sugira uma solução para o problema.	▼	Registre as providências adotadas.
			▼	
Limitações internas na Seção de Expediente da DSS				
Registre os fatores que comprometem a produtividade e a eficiência organizacional da Seção de Expediente. Foque em limitações que impactam o funcionamento coletivo da Divisão, como falhas na integração das equipes e ineficiências nos fluxos de trabalho, que resultam em atrasos, filas e perda de prazos legais, sem afetar diretamente o bem-estar individual dos servidores. Sugira uma solução que na sua opinião, resolve esse problema.				
Problemas identificados	Descrição sumária da situação	Sugestão de solução	Situação	Descrição da solução
Informe o problema identificado.	Descreva a situação que gera o problema.	Se possível, sugira uma solução para o problema.	▼	Registre as providências adotadas.
			▼	
Limitações externas na Seção de Expediente da DSS				
Registre os fatores externos que impactam o desempenho da Seção de Expediente e que não podem ser resolvidos internamente. Descreva como a dependências de decisões ou manifestações de outros órgãos (como SIASS, jurídico, etc.), regulamentações e procedimentos externos limitam a capacidade de ação da Seção de Expediente, causando atrasos e prejudicando o fluxo de trabalho, mesmo não afetando diretamente o bem-estar individual dos servidores da Seção.				
Problemas identificados	Descrição sumária da situação	Sugestão de solução	Situação	Descrição da solução
Informe o problema identificado.	Descreva a situação que gera o problema.	Se possível, sugira uma solução para o problema.	▼	Registre as providências adotadas.
			▼	

Fonte: DSS (2025)



INTEGRAÇÃO COM OS CAMPI DE FLORESTAL E RIO PARANAÍBA

A recomendação apresentada tem como objetivo aprimorar a integração entre a DSS -SIASS-UFV e os *campi* de Florestal (CAF) e Rio Paranaíba (CRP), a fim de alinhar as ações de segurança e saúde ocupacional em todos os setores da UFV. A iniciativa busca garantir coesão e uniformidade nas práticas adotadas, promovendo a colaboração entre as equipes por meio de reuniões virtuais regulares, plataformas colaborativas e treinamentos conjuntos. Essa integração é fundamental para fortalecer a cultura de segurança e saúde no trabalho, além de otimizar recursos e facilitar a troca de conhecimentos entre os campi, resultando em um ambiente mais seguro e eficiente.

O projeto será desenvolvido em etapas, com foco na implementação gradual de ferramentas de comunicação e capacitação, bem como na realização de um estudo de viabilidade técnica. A utilização de tecnologias, como videoconferências e plataformas digitais, permitirá a interação contínua entre as equipes, independentemente da localização geográfica, enquanto os treinamentos conjuntos assegurarão a padronização das práticas de saúde ocupacional. Essas ações visam criar um ambiente de trabalho mais seguro, alinhado às diretrizes institucionais para atender às demandas específicas de cada campus.

Atualmente, a proposta encontra-se em fase de estudo preliminar, com os autores dedicados à sua estruturação e detalhamento. Até o final de 2025, o projeto será submetido à análise da administração para avaliação de viabilidade, alinhamento estratégico e definição dos recursos necessários para sua implementação. Essa etapa irá assegurar que a proposta esteja alinhada às necessidades institucionais, consolidando-se como uma iniciativa estratégica para a promoção da segurança e saúde ocupacional em todos os campi da UFV.

CAMPUS DE FLORESTAL

O Campus Florestal da Universidade Federal de Viçosa (UFV) está localizado na cidade de Florestal, na Região Metropolitana de Belo Horizonte, a aproximadamente 280 km do campus-sede em Viçosa. Com 288 servidores, entre técnico-administrativos e docentes, o campus oferece cursos técnicos concomitantes ao ensino médio, técnicos subsequentes, tecnológicos, graduação e pós-graduação, abrangendo áreas como Ciências Agrárias, Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Humanas, Letras e Artes. Essa diversificação fortalece a presença da UFV na região, ampliando oportunidades de formação e desenvolvimento. A atuação integrada em ensino, pesquisa e extensão assegura a excelência acadêmica e contribui para o avanço científico, tecnológico e social. Esse compromisso reafirma a missão institucional da UFV.

[Saiba mais](#)

CAMPUS DE RIO PARANAÍBA

O Campus Rio Paranaíba da Universidade Federal de Viçosa (UFV) está localizado no município de Rio Paranaíba, Minas Gerais, na região do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba. Situado a aproximadamente 550 km de Viçosa, o campus fortalece a presença da UFV em uma área estratégica do estado, contribuindo para o desenvolvimento regional por meio do ensino, da pesquisa e da extensão. Atualmente, o campus conta com 222 servidores, entre técnico-administrativos e docentes, que desempenham um papel fundamental na manutenção e no aprimoramento das atividades acadêmicas, administrativas e científicas. Essa equipe comprometida é a base para a excelência institucional, impulsionando a inovação e a formação de profissionais qualificados, alinhados aos valores e objetivos da UFV.

[Saiba mais](#)

PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UFV

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) compreende o conjunto de práticas e condições que promovem o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Chiavenato, 2020). A recomendação de um projeto de pesquisa sobre QVT na UFV tem como objetivo avaliar as condições laborais dos servidores em diversos setores e campi. Nesse sentido, a pesquisa buscará identificar e solucionar problemas relacionados ao ambiente laboral, aprimorar as políticas de saúde ocupacional e mensurar o impacto das ações implementadas.

Para a coleta de dados, será aplicado um questionário abrangente, preferencialmente de forma presencial, que abordará temas como condições de trabalho, saúde física e mental, qualidade de vida e engajamento. O projeto contará com a colaboração de estudantes dos cursos de Medicina e Enfermagem, e Serviço Social, além da realização de *workshops* que promoverão discussões colaborativas. O projeto, que já foi aceito pela administração, teve o parecer de aprovação do Comitê de Ética da UFV e encontra-se registrado no SISPPG/UFV. A pesquisa será iniciada, pela equipe do pesquisador Dr. Pedro Paulo do Prado Júnior em 2025 e o término está previsto para 2026.



Fonte: SESA Systems (2025)

Acesse o
projeto de
pesquisa
registrado.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório técnico de recomendação apresenta uma análise dos desafios enfrentados pela Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS). Esta unidade integra o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) da Universidade Federal de Viçosa. Tais desafios impactam diretamente a efetividade da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). A investigação do contexto institucional evidenciou a fragmentação dos canais de comunicação, a ausência de uma governança interativa estruturada e a carência de um mapeamento claro dos processos internos. Essas fragilidades comprometem a transparência, a eficiência operacional e o engajamento dos servidores.

Para superar essas barreiras, as recomendações aqui propostas organizam-se em soluções integradas, estruturadas a partir da metodologia 5W2H. No campo da comunicação externa, recomenda-se a criação de um site institucional e de um catálogo de serviços, complementados pelo projeto DSS-Itinerante, que centraliza e amplia o acesso à informação — inclusive para os servidores com acesso limitado a internet. Além de reforçar a divulgação, o DSS-Itinerante pode incorporar outras ações de orientação e suporte em saúde ocupacional, como *podcasts*, atendimentos presenciais e teleconsultorias nos *campi* mais remotos. Essas iniciativas visam estabelecer uma estratégia de comunicação mais eficaz e garantir a ampla disseminação das atividades da DSS.

Paralelamente, o fortalecimento da governança interativa, por meio da proposta de criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público Federal (CISSP) e da abertura de novos canais de comunicação direta (como WhatsApp e plantões online), evidencia o compromisso com uma gestão participativa e transparente. A proposição de mapeamento e racionalização dos processos internos, integrada à consolidação das práticas entre os campi de Florestal e Rio Paranaíba, visa uniformizar procedimentos e otimizar os recursos institucionais, promovendo maior coesão e eficiência operacional.

Adicionalmente, a realização de pesquisas periódicas sobre a qualidade de vida no trabalho se revela essencial para a avaliação dos impactos das intervenções e para o aprimoramento contínuo das práticas adotadas. Baseadas em dados empíricos, essas investigações contribuem para a formulação de políticas mais eficazes, promovendo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e inclusivo.

Em síntese, as medidas recomendadas constituem um avanço rumo à modernização e à excelência da gestão em saúde e segurança ocupacional na UFV. A integração de soluções com práticas de governança participativa não só aprimora os processos comunicativos e operacionais, mas também consolida a UFV como referência na promoção da saúde e segurança dos servidores. A continuidade do monitoramento e da avaliação dessas ações será fundamental para garantir a sustentabilidade das melhorias implementadas e fortalecer o compromisso institucional com o bem-estar e a segurança no ambiente de trabalho.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Roberto Silva Barbosa

Bacharel e especialista em Administração Pública, atua como assistente em administração, chefe de expediente da DSS e gestor substituto do SIASS-UFV, desempenha funções técnicas e coordena, em nível operacional, a implementação da Política PASS na UFV. Cursando o Mestrado PROFIAP/UFV, integra experiência prática e pesquisa aplicada para otimizar processos de gestão, comunicação institucional e protocolos de saúde ocupacional. Seu compromisso com eficiência, inovação e qualidade fortalece o apoio à comunidade acadêmica, promovendo melhorias contínuas nos processos institucionais.

Pedro Paulo do Prado Júnior

Doutor em Ciência da Nutrição e bacharel em Enfermagem, é professor do Departamento de Medicina e Enfermagem da UFV, pesquisador do Mestrado Profissional em Ciências da Saúde da instituição e chefe da DSS/SIASS-UFV. Como gestor do SIASS-UFV, coordena a implementação tática da Política PASS na UFV, articulando ações e programas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção de agravos e acompanhamento dos servidores, integrando a gestão de saúde ocupacional, a prevenção de riscos laborais e o bem-estar funcional. Como coorientador do mestrando Roberto no PROFIAP/UFV, alia pesquisa aplicada, gestão pública e políticas de saúde. Sua expertise na PASS abrange ciências da saúde, educação em saúde e inovação em administração pública, reforçando a eficiência e a adoção de políticas baseadas em evidências.

Odemir Vieira Baeta

Doutor em Administração e bacharel em Secretariado Executivo Trilíngue, é professor do Departamento de Letras e chefe do CCH da UFV. Em 2010, no mestrado em Administração Pública, defendeu a dissertação “A Institucionalização da Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal: a percepção dos técnicos de nível superior da UFV” e publicou pioneiramente um artigo sobre a institucionalização da PASS na UFV em revista científica de destaque. Como orientador do mestrando Roberto no PROFIAP/UFV, sua visão externa foi fundamental para a elaboração da dissertação e do produto técnico.

Luiz Antônio Abrantes

Doutor e bacharel em Administração, é um líder estratégico na UFV, atua como professor no Departamento de Administração, pesquisador do Mestrado em Administração da instituição e Pró-Reitor de Gestão de Pessoas na UFV. Coordena a implementação da PASS em nível estratégico, mobilizando recursos para promover a saúde dos servidores, prevenir danos, monitorar condições de saúde ocupacional, oferecer assistência e viabilizar perícias oficiais. Como coorientador do mestrando Roberto no PROFIAP/UFV, alia sua vasta experiência em pesquisa, gestão de pessoas e políticas públicas. Sua expertise na administração pública, com ênfase na inovação e na eficiência dos processos, fortalece a adoção de políticas baseadas em evidências e impulsiona o avanço institucional.



Fonte: UFV (2025).

UFV
Universidade Federal
de Viçosa

PGP
PRÓ-REITORIA DE
GESTÃO DE PESSOAS

SIASS
Sistema Integrado de Atenção
à Saúde do Servidor Público Federal

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, R. S.; BAETA, O. V.; ABRANTES, L. A.; PRADO JÚNIOR, P. P. do. **Limites e potencialidades na implementação da política de atenção à saúde do servidor público federal nas instituições federais de ensino brasileiras**. Contribuciones a las Ciencias Sociales, [S.l.], v. 17, n. 10, p. e11202, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.10-035>. Acesso em: 01 fev. 2025.
- BARBOSA, R. S. et al. **A teoria do agir organizacional no subsistema integrado de atenção à saúde do servidor (SIASS): elucidando comportamentos e integrando ações de saúde ocupacional**. Aracê, v. 6, n. 3, 1 nov. 2024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/1110>. Acesso em: 07 fev. 2025.
- BASSAN, Edilberto José. **Gestão da qualidade: ferramentas, técnicas e métodos**. ed. Curitiba: Pr, 2018. 153 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2020.
- CONSU-UFV. Resolução nº 03, de 27 de março de 2009. **Aprova o regimento interno da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PGP**. UFV, 2009. Disponível em: https://pgp.ufv.br/wp-content/uploads/2012/06/09_031.pdf. Acesso em: 12 fev. 2025.
- CORDEIRO, Mônica. **Crise nas empresas: qual é o papel da governança corporativa?** Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/crise-empresas-governan%C3%A7a>. Acesso em: 03 fev. 2025.
- DEVESA, Laura Moura; PEREIRA, Maria Odete. **A importância da comunicação no contexto organizacional: a comunicação organizacional como ferramenta de desenvolvimento e eficácia de uma organização**. 2016. 67 f. Dissertação (Mestrado) – Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2016.
- DSS (org.). **Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida**. Disponível em: <https://dss.ufv.br/>. Acesso em: 08 fev. 2025.
- MAGGI, Bruno. **Do agir organizacional: um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem**. São Paulo: Edgard Blücher, 2006.
- OLIVEIRA, P. T. de; AZEVEDO, C. C. de; JÚNIOR, W. A. das N. **Percepções da equipe sobre a prática interprofissional à atenção à saúde de servidores federais**. Hygeia – Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde, Uberlândia, v. 20, p. e2071, 2024. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/hygeia/article/view/71618>. Acesso em: 15 fev. 2025.
- PASINATTO, R.; BIZELLO, E.; GROSZ, E. **A comunicação enquanto estratégia para a promoção da saúde**. Revista de Ciências da Saúde – REVIVA, 2023. Disponível em: <https://revistas.uceff.edu.br/reviva/article/view/196>. Acesso em: 11 fev. 2025.
- PINHEIRO, Francisco Pablo Huascar Aragão et al. **Projeto ELABORAR: uma experiência de intervenção junto a trabalhadores da Universidade Federal do Ceará**. Revista de Psicologia, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 103-113, jan. 2013. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/809/0>. Acesso em: 04 fev. 2025.

REFERÊNCIAS

PINTO, Carolina de Mendonça Brandão et al. **Absenteeism-disease in university employees: a cross-sectional study of the reasons for leave from 2013 to 2018**. *Ciência e Natura*, v. 43, p. e10-43385, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2179460X43385>. Acesso em: 09 fev. 2025.

POSSARLE, Roberto. **Gestão: ferramentas da qualidade**. ed. São Paulo: SENAI SP, 2014.

SESA SYSTEMS. **O que é qualidade de vida no trabalho?** [blog]. 06 jun. 2024. Disponível em: <https://www.sesa-systems.pt/blog/2024/06/06/o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 16 fev. 2025.

SIASS (org.). **SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal**. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SSH – **Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho**. PGP-UFV (org.). Disponível em: <https://pgp.ufv.br/estrutura/divisooes/dss/servico-de-seguranca-e-higiene-do-trabalho/>. Acesso em: 14 fev. 2025.

SSQ – **Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida**. PGP-UFV (org.). Disponível em: <https://pgp.ufv.br/estrutura/divisooes/dss/servico-de-saude-ocupacional-e-qualidade-de-vida/>. Acesso em: 13 fev. 2025.

UFV – **Universidade Federal de Viçosa**. Disponível em: <https://www.ufv.br/apresentacao/>. Acesso em: 06 fev. 2025.

WEST, Roslynn Renee. **The keys of perception: unlocking your future, destiny, and fullest potential (The Master's Keys Series)**. [S.l.]: Realm Publishing House, 2025. 188 p. ISBN 979-8218349417.

PROTOCOLO DE RECEBIMENTO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

Ao Senhor,
Pedro Paulo do Prado Junior
Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida - DSS
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PGP

Senhor chefe da DSS e gestor da Unidade SIASS da UFV,

Encaminho, por meio do processo SEI UFV nº 23114.900597/2025-79, o Produto Técnico Tecnológico intitulado “Conexão DSS/UFV: recomendações para aprimorar a comunicação e a transparência na Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida”. Este trabalho deriva da dissertação de mestrado “Limites e Potencialidades na Implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho na Universidade Federal de Viçosa: uma análise sob a ótica do Agir Organizacional”, elaborada por Roberto Silva Barbosa.

Este relatório de recomendação técnica foi desenvolvido no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), do qual a Universidade Federal de Viçosa (UFV) integra a rede. A solução técnico-tecnológica apresentada tem por objetivo recomendar e implementar ações para aprimorar os processos de comunicação e gestão da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS), unidade integrante do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) da UFV.

Solicitamos, por gentileza, que as ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à coordenação local do PROFIAP, por meio do endereço profiap@ufv.br.

Viçosa-MG, 30 de abril de 2025

Registro de recebimento:

Este Produto Técnico Tecnológico, atualizado após a defesa da dissertação ocorrida em 29 de abril de 2025, foi protocolado sob o nº 1616635 no processo SEI UFV nº 23114.900597/2025-79, tendo sido recebido pelo chefe da DSS-PGP em 30 de abril de 2025. Ademais, o relatório foi encaminhado para o e-mail institucional da DSS, do chefe da DSS e do Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, conforme registrado no documento nº 1616663 deste mesmo processo.

Discente: Roberto Silva Barbosa

Orientador: Odemir Vieira Baeta

Coorientadores: Luiz Antônio Abrantes

Pedro Paulo do Prado Júnior

Universidade Federal de Viçosa -UFV

30 de abril de 2025