



DIREÇÃO SUPERIOR

ATOS DA DIRETORIA COLEGIADA

PORTARIA Nº 4727, DE 09 DE JULHO DE 2019

A DIRETORIA COLEGIADA DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES - DNIT, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 12, do Regimento Interno aprovado pela Resolução nº 26, de 05 de maio de 2016, publicado no DOU, de 12 de maio de 2016, e tendo em vista o constante do **processo nº 50622.000610/2019-82**, resolve:

Art. 1º **DELEGAR COMPETÊNCIA** Plena e as Responsabilidades Decorrentes ao Superintendente Regional no Estado de Rondônia, para celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, cujos dados estão descritos abaixo, constante do Relato nº 159/2019/DIR, o qual foi incluído na Ata da 26ª Reunião Ordinária da Diretoria Colegiada de 2019, realizada em 8 de julho 2019.

Objeto: Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta pela Superintendência Regional no Estado de Rondônia, visando regularizar as intervenções realizadas pela Companhia de Águas e Esgotos de Rondônia - CAERD, para manutenção da rede de águas e esgotos na Rodovia BR-319/RO.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PORTARIA Nº 4731, DE 09 DE JULHO DE 2019

A DIRETORIA COLEGIADA DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES - DNIT, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 12, do Regimento Interno aprovado pela Resolução nº 26, de 05 de maio de 2016, publicado no DOU, de 12 de maio de 2016, e tendo em vista o constante no **processo nº 50600.018667/2019-96**, e

Considerando o disposto no art. 7º da Constituição Federal, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e traz disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;

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

Considerando a Política de Gestão de Pessoas do Governo Federal, que preconiza a adoção de políticas e mecanismos que garantam a democratização das relações de trabalho na administração pública federal, visando possibilitar a valorização dos servidores e o cumprimento dos princípios da eficiência e eficácia no serviço público;



Considerando o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais relativas às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos;

Considerando o disposto no Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, com o objetivo de promover a saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de prevenir acidentes e 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 disposto no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que tem como objetivo a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão por meio do suporte ao servidor público em seu desenvolvimento contínuo na carreira e em suas atividades cotidianas;

Considerando a Portaria nº 4.680, de 10 de setembro de 2018, que constitui as Comissões Permanente e de Vistoria Técnica para a Avaliação das Condições Ambientais de Trabalho do DNIT;

Considerando a Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, que “Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores”;

Considerando o Regimento Interno do DNIT, aprovado pela Resolução nº 26, de 05 de maio de 2016;

Considerando o Mapa Estratégico do DNIT e seu alinhamento ao Mapa Estratégico do Ministério da Infraestrutura; e

Considerando a Portaria nº 531, de junho de 2012, publicada no Boletim Administrativo nº 023/2012, que institui a Qualidade de Vida – QVT no DNIT; resolve:

Art. 1º **INSTITUIR**, com base nos resultados do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IAQVT realizado no DNIT, a Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho – PNQVT/DNIT e o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT/DNIT, bem como os Princípios e as Diretrizes que nortearão esses instrumentos.

Parágrafo único. A PNQVT e o PQVT terão como prioridade ações que mitiguem as fontes de mal-estar e reforcem as fontes de bem-estar na Autarquia, na busca da melhoria contínua da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Seção I Das Definições e dos Conceitos

Art. 2º Para fins desta Portaria, considera-se:



I - Qualidade de Vida no Trabalho: conjunto de fatores presentes nos ambientes de trabalho que influenciam o bem-estar individual e coletivo e que envolvem as condições e a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e o crescimento profissional e o elo entre trabalho e vida social;

II - Condições de Trabalho: características físicas e estruturais do ambiente de trabalho que podem afetar o servidor em sua atividade laboral e que envolvem elementos relativos a segurança física, a equipamentos, a instrumental, a matéria-prima e a suporte organizacional;

III - Organização do Trabalho: forma como o trabalho é estruturado e gerenciado e na qual é definida a divisão das tarefas e seus objetivos e metas, assim como variáveis ligadas ao tempo de execução das demandas, as técnicas de controle e a gestão das atividades;

IV - Relações Socioprofissionais de Trabalho: interações socioprofissionais que abrangem as relações hierárquicas entre pares e, também, agentes externos que influenciam diretamente a atividade de trabalho;

V - Reconhecimento Profissional: percepção dos servidores e dos colaboradores acerca da valorização das suas atividades profissionais por seus superiores, pela organização, pela sociedade e por seus pares;

VI - Crescimento Profissional: desenvolvimento de competências e aprimoramento do conhecimento por meio de oportunidades de capacitação e de ascensão profissional;

VII - Elo Trabalho e Vida Social: percepções sobre a relação entre a importância da instituição, o sentido do trabalho e a vida social, proporcionando produtividade saudável, bem-estar e significado pessoal e familiar;

VIII - Política: ciência da organização, cujos objetivos direcionam e dão forma a um determinado programa de ação gerencial e condicionam a sua execução;

IX - Princípios: valores fundamentais que norteiam a política de Qualidade de Vida no Trabalho na instituição;

X - Diretrizes: linhas de ação referentes às práticas organizacionais que definem objetivos e critérios para as ações gerenciais;

XI - Processos decisórios: conjunto de procedimentos utilizados por uma organização para definição dos cursos de ação para o alcance de seus objetivos institucionais;

XII - Bem-Estar no trabalho: representações positivas que se originam das situações vivenciadas pelo(os) indivíduo(os) na execução das tarefas e que constituem um fator de promoção da saúde no trabalho, indicando a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);

XIII - Mal-Estar no trabalho: representações negativas que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas e que constituem um fator de risco para a saúde no trabalho, indicando ausência de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); e

XIV - Promoção à Saúde do Servidor: conjunto de ações com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo de trabalho e dos hábitos de vida, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

Seção II

Da Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho do DNIT - PNQVT/DNIT

Art. 3º A PNQVT tem por objetivo proporcionar uma organização mais humanizada, que respeita, reconhece e valoriza seus colaboradores, proporcionando as condições para que estes se sintam motivados no ambiente de trabalho e possam conciliar vida profissional com uma vida pessoal satisfatória.



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132

11 de julho de 2019



Parágrafo único. No âmbito da PNQVT, buscar-se-á um espaço laboral ergonômico e integrado, em que prevaleçam relações socioprofissionais harmoniosas e a perspectiva da entrega de serviços de infraestrutura de transporte de qualidade à sociedade.

Seção III Dos Princípios e das Diretrizes da PNQVT/DNIT

Art. 4º A Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho do DNIT orienta-se pelos seguintes princípios:

- I - promoção do bem-estar no trabalho;
- II - conduta ética embasada em critérios isonômicos e morais;
- III - humanização do ambiente funcional;
- IV - sustentabilidade dos projetos e ações constantes na PNQVT e no PQVT;
- V - equidade de condições e organização do trabalho, de oportunidades e nas relações socioprofissionais;
- VI - promoção do respeito e da cooperação entre aqueles que compõem a força de trabalho da Autarquia;
- VII - desenvolvimento, reconhecimento e valorização do corpo funcional do DNIT;
- e
- VIII - eficiência e transparência na gestão política, administrativa e financeira.

Art. 5º São Diretrizes da Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho no DNIT:

- I - proporcionar oportunidades de desenvolvimento, de crescimento e de reconhecimento profissional pautadas pela adoção de critérios objetivos, igualitários e transparentes e pelo equilíbrio entre os objetivos da organização, dos servidores e das diretrizes normativo-legais;
- II - aperfeiçoar, de forma participativa, os processos de trabalho, revisando continuamente fluxos, procedimentos e normas e disseminando as práticas de sucesso, visando a garantir a distribuição planejada e justa das atribuições entre os servidores/colaboradores;
- III - garantir aos servidores e colaboradores um ambiente propício à expressão do pensamento, proporcionando maior integração e bem-estar nas relações de trabalho e estimulando a comunicação e o fortalecimento das relações pessoais e institucionais entre gestores, servidores, colaboradores e unidades organizacionais, contribuindo para a excelência dos resultados da instituição;
- IV - garantir a adequação dos meios e condições de trabalho considerando as características de cada atividade e dos ambientes ocupacionais, visando à preservação da integridade física, afetiva e cognitiva dos servidores e colaboradores e a eficiência na execução do trabalho;
- V - valorizar a imagem institucional, dando visibilidade interna e externa à atuação e ao alcance da missão da Autarquia; e
- VI - desenvolver o corpo gerencial do DNIT de forma sistemática, atualizando e capacitando continuamente gestores e potenciais lideranças com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho gerencial e à preservação da capacidade administrativa em processos de sucessão.



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132 11 de julho de 2019

DNIT

Art. 6º A PNQVT, seus princípios e suas diretrizes devem estar alinhados ao planejamento estratégico da Autarquia e subsidiar os seus programas, projetos e ações com vistas à promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores e colaboradores.

Seção IV

Do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do DNIT – PQVT

Art. 7º O PQVT tem como base os princípios e as diretrizes da Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho e se fundamenta na premissa de responsabilidade institucional e social, de comprometimento de dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e inter-regionais e da participação efetiva do corpo funcional do DNIT na concepção, na avaliação e no (re)planejamento das ações e projetos de QVT.

Art. 8º O PQVT será efetivado pela execução de um programa de projetos e ações definidos com base nos resultados do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IAQVT.

§1º A descrição dos projetos e ações citados no *caput* consta no Anexo desta Portaria.

§2º Ao final do ciclo de implementação dos projetos e ações previstos em cada programa, novo IAQVT deverá ser realizado, a fim de averiguar a efetividade das medidas concretizadas e permitir a elaboração de novo PQVT.

Art. 9º A promoção do PQVT/DNIT será realizada com base nas seguintes diretrizes:

I - avaliação periódica com a aplicação de pesquisas que permitam a readequação das iniciativas programadas às necessidades de melhoria de qualidade de vida no trabalho da Autarquia;

II - tratamento isonômico na concessão de direitos e benefícios entre os servidores do DNIT;

III - comunicação organizacional ampla e pautada pelas seguintes perspectivas:

a) Comunicação interna: promoção da transparência e divulgação das ações e dos projetos previstos no PQVT com vistas à sensibilização e ao engajamento dos servidores e colaboradores do DNIT; e

b) Comunicação externa: contribuição para a melhoria da imagem institucional com a apresentação da articulação entre os resultados alcançados com as ações e os projetos do PQVT em benefício da sociedade e do desenvolvimento do país.

IV - práticas de gestão organizacional e do trabalho que primem pelo estabelecimento de relações socioprofissionais que promovam a saúde, a segurança e o conforto dos servidores e colaboradores do DNIT, bem como convivências de bem-estar e relações harmoniosas com os cidadãos e usuários dos serviços prestados por esse Departamento;

V - disseminação de uma cultura organizacional do bem-estar coletivo com base em pressupostos de prevenção de riscos à saúde, de segurança do trabalho e do conforto dos servidores e colaboradores;

VI - promoção do desenvolvimento profissional, da valorização da função pública como vetor de cidadania, da eficiência e da efetividade organizacional e da operacionalização da missão, da visão e dos valores institucionais;



VII - adequação dos meios de trabalho em busca da compatibilidade entre as exigências profissionais, as características dos ambientes e as necessidades/expectativas dos servidores e colaboradores do DNIT, dos cidadãos e demais usuários dos serviços prestados pela Autarquia, contemplando inclusão e acessibilidade;

VIII - política de gestão que priorize ações de desenvolvimento e crescimento profissional alinhadas com a PNQVT e pautadas na transparência, no respeito e na isonomia das relações socioprofissionais e na capacitação técnica e gerencial;

IX - assistência e promoção de saúde, acompanhamento epidemiológico e prevenção de riscos à saúde e à segurança no trabalho com base em informações fidedignas obtidas por meio de levantamento sistemático de dados nas unidades do DNIT;

X - planejamento de tarefas e critérios de produtividade de gestão do desempenho estabelecidos em sintonia com a PNQVT;

XI - aprimoramento da organização do trabalho e das práticas de gestão do DNIT com base em mapeamento de processos de trabalho e no desenvolvimento de competências alinhadas com a promoção da qualidade de vida no trabalho;

XII - oferta de oportunidades de desenvolvimento e de crescimento com base em critérios objetivos, transparentes e meritocráticos; e

XIII – compartilhamento da gestão das ações de QVT com as unidades descentralizadas do DNIT com base em princípios de equidade, corresponsabilidade, autonomia e em observância às especificidades e às singularidades regionais e locais, respeitado o disposto nesta Portaria.

Parágrafo único. A fim de permitir o compartilhamento previsto no inciso XIII deste artigo, bem como a disseminação das demais diretrizes nele especificadas, os Serviços de Gestão de Pessoas – SGPs das unidades descentralizadas do DNIT atuarão como “Elos de QVT”, a quem caberá a gestão local das ações e projetos deste PQVT.

Seção V Das Disposições Finais

Art. 10. Os casos omissos serão dirimidos no âmbito da Diretoria Colegiada do DNIT, a quem compete aprovar normas complementares para o cumprimento do objeto desta Portaria.

Art. 11. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

ACÇÕES E PROJETOS DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO DNIT – PQVT/DNIT

Condições de Trabalho – CT				
Projeto	Objetivo	Atividades desenvolvidas	Unidades Responsáveis	Prazo
Adequação das condições salubridade ambiente de trabalho	Disponibilizar aos profissionais do DNIT um ambiente salutar para a execução de suas atividades.	Implementar um sistema de monitoramento temperatura ambientes;	CGLOG/ CGGP	18 meses



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132 11 de julho de 2019



		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar um projeto luminotécnico para os espaços de trabalho; - Manter a limpeza das salas, dos corredores e dos banheiros. - Racionalizar o quantitativo de material impresso com a implementação de ilhas de impressão; - Criar locais específicos para disponibilização de café; - Instalação de máquinas automáticas de venda de lanches nos corredores; e - Ampliar o acesso às vagas do estacionamento coberto e melhorar sua taxa de ocupação. 		
Ergonomia no trabalho	<p>Prover equipamentos e mobiliário propícios à manutenção da saúde física dos trabalhadores da Autarquia, bem como estimular práticas que os incentivem a se movimentar e, assim, prevenir eventuais doenças ocupacionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Padronizar o mobiliário com vistas à disponibilização de equipamentos e condições ergonômicas de trabalho; - Realizar práticas voltadas à prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT; - Elaborar catálogo dos bens pertencentes ao DNIT; 	CGLOG/ CGGP	18 meses
Organização do Trabalho – OT				
Projeto	Objetivo	Atividades Envolvidas	Unidades Responsáveis	
Mapeamento de processos	Definir o fluxo dos processos de trabalho do DNIT a fim de possibilitar a implementação de projetos e programas voltados ao ganho de eficiência, como a gestão	Definir os fluxogramas dos processos das áreas de cada Diretoria e das Unidades Descentralizadas, com especificação das atividades realizadas e	DIREX/ CGGP	12 meses



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132 11 de julho de 2019



	de riscos, o mapeamento de competências e o dimensionamento da força de trabalho do Órgão.	das responsabilidades de cada setor.		
Implantação efetivado teletrabalho	Permitir ao servidor do DNIT, dentro de critérios e metas pré-definidos, realizar suas atribuições em ambiente externo às instalações da Autarquia.	- Definir quais atividades são passíveis de realização em ambiente externo; - Estabelecer os critérios e as metas necessárias à implementação do teletrabalho; e - Redigir normativo que permita a implementação efetiva do teletrabalho no DNIT.	Diretorias/ Unidades Descentralizadas/ CGGP	6 meses
Estabelecimento de critérios e requisitos objetivos de movimentação interna dos servidores	Definir procedimentos, requisitos e processos transparentes, impessoais e objetivos de movimentação interna que permitam o alinhamento dos interesses individuais dos servidores com as necessidades institucionais do DNIT.	- Elaborar normativo que regulamente, no âmbito do DNIT, a política de movimentação interna de servidores.	CGGP	6 meses
Relações Socioprofissionais – RSP				
Projeto	Objetivo	Atividades Envolvidas	Unidades Responsáveis	Prazo
Programa de Integração do DNIT	Promover a aproximação entre os profissionais que compõem o quadro de pessoal do DNIT a fim de fortalecer os laços sociais e, assim, permitir uma maior integração no ambiente de trabalho.	- Realizar eventos diversos de confraternização entre os profissionais do DNIT em datas e ocasiões comemorativas.	ASCOM/CGGP	12 meses
Ética no Serviço Público	Divulgação dos conceitos, das metodologias e dos canais de comunicação do DNIT ligados ao desenvolvimento e à manutenção das condutas éticas no âmbito do serviço público.	- Realizar campanha de divulgação das condutas eticamente aceitáveis e das inaceitáveis no serviço público. - Realizar campanha para divulgação das ações que configuram assédio no ambiente	CGGP / COMISSÃO DE ÉTICA	12 meses



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132 11 de julho de 2019



		profissional (sexual, moral etc.). - Realizar campanha para divulgação dos canais de comunicação e denúncia de condutas antiéticas e de assédios no ambiente de trabalho.		
Criação de um Espaço de Inovação	Disponibilizar um espaço que propicie práticas colaborativas entre os profissionais de uma mesma área ou de áreas diversas com o intuito de estimular a criatividade e os processos de inovação.	- Reorganizar o leiaute da CGGP para disponibilizar o Espaço de Inovação; e - Estimular a utilização do espaço com atividades e dinâmicas que promovam a importância do pensamento inovador entre as áreas do DNIT.	CGLOG/CGGP	6 meses

Reconhecimento e Crescimento Profissional – RCP

Projeto	Objetivo	Atividades Desenvolvidas	Unidades Responsáveis	Prazo
Programa de Desenvolvimento de Lideranças – PDL	Desenvolver um programa estruturado de desenvolvimento das competências gerenciais necessárias à condução de equipes de alta performance.	- Promover a realização de conjuntos específicos de capacitação voltados para o aprimoramento das competências inerentes à função gerencial.	CGGP	12 meses
Processo Seletivo para Ocupação de Cargos e Funções de Confiança	Implementar um processo transparente e isonômico para a seleção de servidores aptos a ocupar funções comissionadas e cargos de confiança no DNIT.	- Publicar normativo com requisitos, critérios e procedimentos relativos ao processo seletivo; e - Elaborar edital padrão para utilização nas seleções dos cargos vagos.	CGGP	3 meses
Incentivo à multiplicação de conhecimento	Implementar uma política de incentivo à multiplicação de conhecimento pelos servidores do DNIT.	- Publicar normativo com os requisitos e os critérios voltados à concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC no âmbito do DNIT; - Estruturar um banco de talentos com os servidores interessados em ministrar	CGGP	6 meses



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132 11 de julho de 2019



		<p> cursos e treinamentos na Autarquia; e</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover programas de capacitação com aulas ministradas pelos servidores cadastrados no banco de talentos. 		
Projeto “Memória DNIT”	<p>Disponibilizar um programa de divulgação da história do DNIT, com exposições sobre sua atuação, sobre seus servidores e sobre as obras e ações realizadas pela Autarquia.</p>	<p>trabalho para pesquisa histórica sobre a Autarquia;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilizar espaço próprio para a realização de exposições e eventos; e - Promover a realização de, ao menos, um evento anual para a divulgação da história do DNIT. 	CGLOG/CGGP	12 meses
Projeto “DNIT Reconhece”	<p>Implementar uma política de valorização dos servidores da Autarquia por meio do reconhecimento das suas ações e a entrega de homenagens e prêmios em função de sua atuação no Órgão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar portaria com critérios e procedimentos para a concessão de homenagens relativas à atuação dos servidores no DNIT; e - Realizar eventos periódicos voltados à promoção e à valorização dos servidores da Autarquia. 	ASCOM/CGGP	12 meses
Projeto “Desenvolve DNIT”	<p>Disponibilizar um ambiente online em que os servidores possam ter acesso a diversas modalidades ligadas ao seu desenvolvimento profissional, como cursos em EAD, editais de processos seletivos para ocupação de cargos, biblioteca virtual e informações sobre capacitação e treinamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atualizar o portal de capacitação; - Alimentar o novo portal com os dados e as informações necessárias à promoção do desenvolvimento profissional dos servidores; - Criar ou importar cursos em EAD para disponibilização no portal; e - Montar um ambiente de filmagem disponível para a gravação de aulas e eventos diversos. 	CGTI/CGGP	18 meses
Elo Trabalho/Vida Social – ETVS				
Projeto	Objetivo	Atividades	Unidades	Prazo



BOLETIM ADMINISTRATIVO

Nº 132 11 de julho de 2019



		Desenvolvidas	Responsáveis	
Programa DNIT	“Após	Proporcionar aos servidores em vias de se aposentar uma possibilidade de reflexão, de planejamento e de construção dessa nova etapa de vida, possibilitando a elaboração de um projeto de vida futura e de desmistificação de crenças relacionadas à aposentadoria.	- Promover ações educacionais focadas no legado institucional dos servidores em suas frentes de trabalho, bem como no fortalecimento e no desenvolvimento de novos horizontes para a busca dos objetivos organizacionais, profissionais e pessoais após a aposentadoria.	CGGP 12 meses
Incentivo à leitura		Estimular o hábito da leitura e da busca pelo conhecimento nos profissionais do DNIT.	- Definir um ambiente multiuso: sala de descanso, sala de leitura, espaço convivência.	CGLOG/CGGP 18 meses
Programa de prevenção de doenças e promoção da saúde	de promoção à saúde voltada à manutenção do bem-estar físico e psicológico dos profissionais do DNIT.		- Realizar palestras, campanhas, atividades e eventos diversos com foco na prevenção de doenças físicas e psicológicas e no desenvolvimento de práticas saudáveis; - Elaborar a Política de Saúde Mental do DNIT; e - Instituir o programa de acompanhamento médico para os servidores do Órgão.	CGGP 12 meses
Criação de um espaço familiar		Disponibilizar um espaço que permita aos profissionais do DNIT dedicar, de forma ocasional, cuidados especiais a bebês e crianças pequenas.	- Definir o local do espaço familiar; - Organizar leitura necessário para o espaço; - Realizar eventual aquisição de mobiliário e equipamentos propícios e específicos.	CGLOG/CGGP 18 meses