

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA**



APOIO AO HOMEM

ICA 164-7

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DO ÂMBITO DO DECEA**

2018

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
DEPARTAMENTO DE CONTROLE DO ESPAÇO AÉREO**



APOIO AO HOMEM

ICA 164-7

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DO ÂMBITO DO DECEA**

2018



MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
DEPARTAMENTO DE CONTROLE DO ESPAÇO AÉREO

PORTARIA DECEA Nº ____ /DGCEA, DE ____ DE ____ DE 2018.

Aprova a edição da ICA 164-7, que regulamenta o “Programa de Qualidade de Vida do âmbito do DECEA”.

O DIRETOR-GERAL DO DEPARTAMENTO DE CONTROLE DO ESPAÇO AÉREO, de conformidade com o previsto no art. 19, inciso I, da Estrutura Regimental do Comando da Aeronáutica, aprovada pelo Decreto nº 6.834, de 30 de abril de 2009, e considerando o disposto no art. 10, inciso IV, do Regulamento do DECEA, aprovado pela Portaria nº 1.668/GC3, de 16 de setembro de 2013, resolve:

Art. 1º Aprovar a edição da ICA 164-7, “Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do âmbito do DECEA”, que com esta baixa.

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

Ten Brig Ar JEFERSON DOMINGUES DE FREITAS
Diretor-Geral do DECEA

(Publicado no BCA nº ____, de __ de _____ de 2018)

SUMÁRIO

PREFÁCIO.....	7
1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	9
1.1 FINALIDADE.....	9
1.2 ÂMBITO	9
1.3 DEFINIÇÕES.....	9
1.4 ABREVIATURAS	9
2 PLANEJAMENTO	11
2.1 OBJETIVO GERAL.....	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
2.3 JUSTIFICATIVA.....	11
2.4 PÚBLICO-ALVO	11
2.5 PREMISSAS, RISCOS E RESTRIÇÕES	12
2.6 METODOLOGIA DE GESTÃO DO PROGRAMA.....	13
2.7 VISÃO, MISSÃO, VALORES E POLÍTICA DO PROGRAMA	15
2.8 GESTÃO ESTRATÉGICA	16
2.9 RESULTADOS ESPERADOS	19
2.10 PLANO DE COMUNICAÇÃO E MARKETING	20
2.11 CRONOGRAMA	21
2.12 PLANO DE AVALIAÇÃO	22
3 LANÇAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA.....	23
3.1 LANÇAMENTO.....	23
3.2 IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES	23
4 AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	24
4.1 AVALIAÇÃO DE ASPECTOS GERAIS	24
4.2 AVALIAÇÃO DE EVOLUÇÃO DOS INDICADORES	24
4.3 RESULTADOS DAS AÇÕES REALIZADAS	24
4.4 LIÇÕES APRENDIDAS.....	24
4.5 PLANO DE MANUTENÇÃO	24
5 DISPOSIÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS.....	26

PREFÁCIO

O crescimento da malha aérea e, conseqüentemente, o aumento do tráfego aéreo têm impulsionado a demanda por novas tecnologias e requerem a ampliação da estrutura, de modo a permitir o aporte e processamento de maior quantidade de informação. No âmbito do DECEA, observa-se, também, um crescimento do número de usuários/clientes do Sistema de Controle do Espaço Aéreo (SISCEAB). Esse cenário de metamorfoses organizacionais coloca na agenda de diretores, comandantes e chefes a questão das novas exigências que se apresentam.

Tal agenda reveste-se de importância em face da diversidade de indicadores críticos que demonstram o impacto no bem-estar dos trabalhadores, na satisfação de usuários/clientes e, sobretudo, na efetividade organizacional. Mais do que isso, a questão central posta aos dirigentes e aos gestores consiste em compreender as causas mais profundas de tais indicadores e, em especial, como prevenir seus efeitos negativos no cotidiano das organizações.

Esse contexto crítico e os desafios que lhes são inerentes, em particular a implantação de novos modelos de gestão, convidam a repensar a relação entre bem-estar e produtividade, colocando na ordem do dia a pertinência da temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A concepção de um programa de qualidade de vida no trabalho afirma-se como uma alternativa para harmonizar bem-estar e efetividade como uma tarefa de todos na organização.

A QVT visa propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho, por meio de um conjunto de ações preventivas, promocionais e socioeducativas, e depende do papel social da organização e do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida.

Nessa perspectiva, o DECEA vem implementar o seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), com foco no fortalecimento do bem-estar do efetivo e na melhoria do ambiente organizacional, a fim de propiciar melhores condições para a realização do trabalho para os seus profissionais e, em consequência, melhoria do seu desempenho e maximização de suas potencialidades para melhor atender aos requisitos técnicos e operacionais.

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 FINALIDADE

Esta Instrução tem por finalidade regulamentar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

1.2 ÂMBITO

O constante nesta Instrução é de observância obrigatória para o DECEA e OM subordinadas.

1.3 DEFINIÇÕES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É um conjunto de ações preventivas, promocionais e socioeducativas que visa propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho, e depende do papel social da organização e do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida.

ELO SOCIAL

Militar ou servidor civil, que apresente perfil necessário e tenha participado do Treinamento de Elos Sociais para atuar como elemento de ligação entre o efetivo da OM e o Assistente Social da Sede a qual é subordinado e, colocando-se a serviço da promoção das ações sociais previstas na legislação específica vigente.

1.4 ABREVIATURAS

AIN-1 - Seção de Gestão e Planejamento em Serviço Social

ASCOM - Assessoria de Comunicação do DECEA

CINDACTA - Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo

DAIN - Divisão de Assistência Integrada

DECEA - Departamento de Controle do Espaço Aéreo

DIRAD - Diretoria de Administração da Aeronáutica

DTCEA - Destacamento de Controle do Espaço Aéreo

PAME-RJ - Parque de Material Eletrônico do Rio de Janeiro

PNR - Próprio Nacional Residencial

PQVT - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

- SAIN - Subdivisão de Assistência Integrada
- SDAD - Subdepartamento de Administração do DECEA
- SDEE - Subdiretoria de Encargos Especiais
- SRPV-SP - Serviço Regional de Proteção ao Voo de São Paulo

2 PLANEJAMENTO

2.1 OBJETIVO GERAL

Promover o bem-estar do profissional e a melhoria do ambiente organizacional com foco na qualidade de vida.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 Sensibilizar o efetivo sobre a importância da mudança de hábitos para adoção de uma vida mais saudável e equilibrada.

2.2.2 Contribuir para a busca do autoconhecimento, por meio do fomento de valores militares e éticos, visando ao desenvolvimento pessoal e social.

2.2.3 Estimular a valorização e o reconhecimento do profissional, envolvendo as chefias, a fim de elevar a motivação para o trabalho.

2.2.4 Promover a proteção socioambiental, visando à prevenção de riscos e prejuízos ao meio ambiente e o estreitamento de vínculos entre os profissionais, seus familiares, a comunidade e o meio ambiente.

2.3 JUSTIFICATIVA

Em pesquisas e estudos, foram levantadas hipóteses de fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, independentes da dimensão quantitativa, que apontaram para a necessidade da constituição de um PQVT, visando à melhoria contínua desses fatores. Estas hipóteses encontram-se destacadas a seguir:

- a) relação entre a maternidade e a atividade laborativa;
- b) infraestrutura dos locais de trabalho, condições de moradia (PNR) e lazer das vilas residenciais;
- c) vida pessoal e familiar dos militares comissionados;
- d) bem-estar biopsicossocial;
- e) comprometimento com a doutrina militar;
- f) gestão do tempo para atividades com a família;
- g) valorização e reconhecimento do trabalho;
- h) relações de trabalho dos subordinados com as chefias; e
- i) relação entre o estilo de vida e o salário.

2.4 PÚBLICO-ALVO

- a) Profissionais da área operacional;
- b) Profissionais da área técnica;
- c) Profissionais da área administrativa;
- d) Profissionais comissionados;

- e) Dependentes dos militares e dos servidores civis; e
- f) Gestores (diretores, comandantes e chefes).

2.5 PREMISSAS, RISCOS E RESTRIÇÕES

2.5.1 PREMISSAS

- a) alinhamento da execução de ações por meio da multidisciplinaridade, envolvendo as áreas de Serviço Social, Psicologia, Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional, Meio Ambiente e demais áreas afins;
- b) capacitação continuada dos facilitadores de Qualidade de Vida; e
- c) tecnologia de informação disponível para divulgação/execução das ações.

2.5.2 RISCOS

- a) Falta de recurso da SDEE/DIRAD para a execução do Programa.

Ações de mitigação do Risco:

- a.1) sensibilizar a SDEE/DIRAD quanto à importância do Programa;
- a.2) gestão entre DECEA e SDEE/DIRAD; e
- a.3) disponibilizar recurso complementar do DECEA.

- b) Falta de adesão ao Programa pelos profissionais da área operacional.

Ações de mitigação do Risco:

- b.1) sensibilizar o público operacional quanto à importância da adesão ao Programa para o alcance da Qualidade de Vida; e
- b.2) ofertar atividades em horários diferenciados para atender as demandas da escala operacional.

2.5.3 RESTRIÇÕES

- a) Distância e dificuldade de acesso entre as Sedes e seus Destacamentos.

Para minimizar o impacto da restrição, será necessário:

- a.1) utilizar o tempo das visitas aos Destacamentos, conforme previstas na ICA 164-3 (Programa de Atenção aos Destacamentos) para execução das atividades; e
- a.2) utilizar a rede de parcerias da localidade, quando possível, em substituição a algumas ações preventivas, promocionais e educativas propostas pelo CRQVT.

- b) Dificuldade pelas Sedes e Destacamentos em firmar parcerias para execução do Programa.

Para minimizar o impacto da restrição, será necessário:

- b.1) capacitação nas áreas de maior necessidade; e
- b.2) desenvolver instruções à distância, por meio de videoaulas e videoconferências.

2.6 METODOLOGIA DE GESTÃO DO PROGRAMA

2.6.1 PESQUISA DIAGNÓSTICA E LEVANTAMENTOS ESTATÍSTICOS

2.6.1.1 A pesquisa diagnóstica será realizada pela AIN-1 do SDAD e aplicada pela ASCOM/DECEA, anualmente.

2.6.1.2 Temas possíveis para a pesquisa diagnóstica: estilo de vida, hábitos de consumo e de mídia, auto percepção de qualidade de vida, necessidades e expectativas de qualidade de vida, perfil demográfico com análise ambiental da localidade, perfil profissiográfico, entre outros julgados necessários.

2.6.1.3 A pesquisa diagnóstica será qualitativa e quantitativa e deverá ser aplicada por meio de questionário eletrônico, grupo focal e entrevista em profundidade.

2.6.1.4 Os levantamentos abordarão os seguintes aspectos: número de evasão de militares por especialidade, número de afastamentos por motivo de saúde, quantitativo e nível de endividamento, entre outros julgados necessários.

2.6.2 PLANEJAMENTO

2.6.2.1 O Comitê Geral é o responsável pelo planejamento do programa.

2.6.2.2 O Planejamento do PQVT será realizado anualmente.

2.6.2.4 O cronograma de trabalho de cada Comitê deverá ser incluído no Planejamento Anual do PQVT.

2.6.3 EXECUÇÃO

2.6.3.1 As ações deverão estar de acordo com as diretrizes estabelecidas e diagnósticos levantados.

2.6.3.2 O foco do programa será o fortalecimento do bem-estar do efetivo e na melhoria do ambiente organizacional, a fim de propiciar melhores condições para a realização do trabalho para os profissionais.

2.6.3.3 Os eixos de atuação das ações de qualidade de vida serão:

- Físico
- Emocional
- Social
- Espiritual

2.6.4 AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

2.6.4.1 Tipos de avaliação:

- Avaliação das ações pelos participantes, por meio de aplicação de questionário. Periodicidade: após cada ação.
- Avaliação de impacto de cada ação. Periodicidade: 3 meses após a realização, de acordo com necessidade definida pelo Comitê Regional de Qualidade de Vida no Trabalho (CRQVT).
- Avaliação de melhores práticas pós ação/evento a ser feita pela equipe de coordenação e facilitadores executores do evento. Periodicidade: após cada ação.

2.6.4.2 Deverá ser confeccionado, anualmente, um Relatório das ações realizadas por cada CRQVT e enviado ao Comitê Geral, até janeiro de cada ano, referente ao ano anterior.

2.6.4.3 O Relatório das ações realizadas deverá seguir o seguinte roteiro:

- a) FINALIDADE
- b) REFERÊNCIA
- c) ANEXO
- d) SUMÁRIO DA SITUAÇÃO
- e) DESENVOLVIMENTO
 - e.1) PLANO DE AÇÃO
 - e.2) CRONOGRAMA DE GESTÃO DO PQVT
 - e.3) IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES
 - e.4) AVALIAÇÃO DOS ASPECTOS GERAIS
 - e.5) AVALIAÇÃO DE EVOLUÇÃO DOS INDICADORES
 - e.6) ANÁLISE DO ALCANCE DAS METAS
 - e.7) RESULTADOS DAS AÇÕES REALIZADAS
 - e.8) LIÇÕES APRENDIDAS
- f) CONCLUSÃO

2.6.5 MANUTENÇÃO

2.6.5.1 Deverão ser promovidas videoconferências para monitoramento e controle entre os Comitês, coordenadas pelo Comitê Geral.

2.6.5.2 Deverá ser realizada uma revisão do Programa anualmente, a ser realizada durante o Encontro de Assistentes Sociais do âmbito do DECEA.

2.7 VISÃO, MISSÃO, VALORES E POLÍTICA DO PROGRAMA

2.7.1 VISÃO

Tornar o PQVT referência institucional, incorporando as práticas de qualidade de vida na cultura organizacional no âmbito do DECEA.

2.7.2 MISSÃO

Criar uma cultura de qualidade de vida no trabalho, por meio de ações motivacionais e promocionais de bem-estar biopsicossocial.

2.7.3 VALORES

- Comprometimento
- Equidade
- Ética
- Respeito
- Responsabilidade
- Transparência
- Sociabilidade

2.7.4 POLÍTICA

- Atendimento das normas institucionais e alinhamento estratégico com o SDAD.
- Estabelecimento de parcerias.
- Gestão ágil e adaptável.
- Gestão do conhecimento.
- Governança.
- Promoção da Segurança Operacional.
- Meio Ambiente/Sustentabilidade.

2.8 GESTÃO ESTRATÉGICA

2.8.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Cada objetivo estratégico está correlacionado a um objetivo específico.

Objetivo Estratégico 1		
S	e Specifico	Sensibilizar o efetivo sobre a importância da mudança de hábitos para adoção de uma vida saudável e equilibrada.
M	M ensurável	Quantidade de atividades físicas semanais, Índice de Massa Corpórea, comportamento alimentar, hábitos de consumo de bebida alcoólica e tabaco, uso abusivo de medicamentos, saúde financeira, qualidade do sono e horas por semana dedicadas ao lazer.
A	A tingível	Projeto Entrando em Forma, Projeto de Prevenção à Dependência Química e redução de danos, Programa de Educação Financeira, Projeto de atenção à saúde mental e emocional (suicídio, depressão, fobias, pânico, síndrome de ansiedade, qualidade de sono, etc) e Esquadrão Cultural.
R	R ealista/ R elevante	É importante para a melhoria contínua da saúde, do desempenho da função e da gestão das finanças, redução do número de afastamento por motivo de saúde e psicológico e elevação do bem-estar biopsicossocial.
T	T empo	1 ano

Objetivo Estratégico 2		
S	e Specifico	Contribuir para a busca do autoconhecimento, por meio do fomento de valores militares e éticos, visando ao desenvolvimento pessoal e social.
M	M ensurável	Nível de satisfação com o ambiente de trabalho, percepção da identidade profissional e da autoestima.
A	A tingível	Trilha de capacitação (desenvolvimento pessoal), jogos de negócios trabalhando influências comportamentais, instruções e grupos de debates na EEAR com os alunos acerca da doutrina militar e ética, entendimento sistêmico e cultura organizacional.
R	R ealista / R elevante	É importante para elevação do bem-estar e do comprometimento com a doutrina militar.
T	T empo	1 ano

Objetivo Estratégico 3		
S	e Specifico	Estimular a valorização e o reconhecimento do profissional, envolvendo as chefias, a fim de elevar a motivação para o trabalho.
M	M ensurável	Nível de satisfação com a comunicação interna e satisfação com os métodos de valorização/reconhecimento profissional.
A	A tingível	Liderança e Gestão de Pessoas, Comunicação Assertiva, Comunicação não Violenta e Gestão de Conflitos, Gestão de Competências.
R	R ealista / R elevante	É importante para diminuição da evasão e melhoria contínua da valorização e reconhecimento no trabalho e da comunicação interna.
T	T empo	1 ano

Objetivo Estratégico 4		
S	e Specifico	Promover a proteção socioambiental, visando à prevenção de riscos e prejuízos e o estreitamento de vínculos entre os profissionais, seus familiares, a comunidade e o meio ambiente.
M	M ensurável	Levantamento das necessidades de melhoria dos PNR e suas áreas de lazer, satisfação com as salas de descanso e consumo sustentável.
A	A tingível	Esquadrão de férias, um dia com meu filho no trabalho, gerenciamento do tempo, acolhida aos militares e seus familiares, habilidades sociais, melhoria das salas de descanso, reforma das vilas residenciais e melhoria das suas áreas de lazer, Projeto de atenção à mulher, projeto de responsabilidade social e ações de sustentabilidade e meio ambiente.
R	R ealista / R elevante	É importante para elevação do bem-estar, melhoria contínua da gestão do tempo para atividades com a família e da relação entre a maternidade e a atividade laborativa, minimização do impacto na vida pessoal e familiar dos militares comissionados e melhoria da infraestrutura dos locais de trabalho, moradia e lazer.
T	T empo	1 ano.

2.8.2 INDICADORES

	Nome	Descrição	Índice (Fórmula)	Unidade	Periodicidade	Tipo de Indicador
1	Percentual de participantes nas atividades do PQVT	Verificar o alcance das atividades realizadas pelo PQVT	Total de participantes por atividade/Total do público alvo x100	%	Anual	De Desempenho
2	Percentual de evasão de militares CTA, BCT, COM, BMT, SAI, MET e DACTA 1301	Verificar a variação da evasão ao longo do tempo	Total de desligamentos voluntários/total de CTA, BCT, COM, BMT, SAI, MET e DACTA 1301 no ano x 100	%	Anual	De Desempenho
3	Índice de Satisfação com a QVT	Verificar a variação da satisfação com a QVT	Média da nota atribuída à Pesquisa de QVT	Escala de 0 a 5	Anual	De Desempenho
4	Percentual de parcerias firmadas	Verificar a participação de parcerias no Programa	Total de ações em parceria/Total de ações x 100	%	Anual	De Processo
5	Percentual de consumo sustentável pelo efetivo das OM	Verificar o consumo sustentável (água, energia, descartáveis, combustível e material de escritório)	Consumo sustentável/Total do efetivo x 100	%	Anual	De Desempenho

2.8.3 METAS

Identificação	Descrição
Meta 1	Atingir 80% do público alvo nas atividades do PQVT
Meta 2	O percentual de evasão de militares CTA, BCT, COM, BMT, SAI, MET e DACTA 1301 seja igual ou inferior a 1%
Meta 3	O Índice de Satisfação com a QVT fique entre 3,33 e 5,0
Meta 4	O percentual de parcerias firmadas seja igual ou superior a 80%
Meta 5	O percentual de consumo sustentável seja igual ou inferior a 80%

2.8.4 PLANO DE AÇÃO

Deverá ser preenchido pelo CRQVT, inicialmente, seguindo a DIRETRIZ nº 6/SDAD/2018.

Para os anos seguintes, será preenchido e enviado ao Comitê Geral de Qualidade de Vida no Trabalho (CGQVT), todo mês de dezembro, referente as ações previstas para o ano posterior.

PLANO DE AÇÃO							
O quê? (Ação)	Quem? (Responsável)	Quando? (Prazo)	Onde? (Local)	Por quê? (Necessidade)	Como? (Detalhamento)	Custo (R\$)	Natureza de Despesa (ND)
Ação1							
Ação 2							
Ação...							
Aprovação do Presidente do CRQVT:							
Aprovação do CMT/DIRETOR da OM:							

2.9 RESULTADOS ESPERADOS

- a) Reavivar a memória e o sentimento militar;
- b) Valorizar o profissional no ambiente operacional;
- c) Socializar informações e fortalecer os vínculos comunitários;
- d) Elevar a moral da tropa;
- e) Melhorar continuamente o desempenho operacional;
- f) Melhorar continuamente a comunicação entre a instituição e seus profissionais;
- g) Diminuir continuamente os incidentes de tráfego aéreo;
- h) Melhorar continuamente o bem-estar da mulher do âmbito operacional;
- i) Promover a conscientização ambiental;
- j) Melhorar continuamente a gestão dos recursos financeiros do público alvo;
- k) Reduzir continuamente os conflitos interpessoais;
- l) Promover a saúde emocional;
- m) Otimizar a gestão do tempo com a família; e
- n) Reduzir continuamente os impactos ocasionados pelos comissionamentos.

2.10 PLANO DE COMUNICAÇÃO E MARKETING

2.10.1 IDENTIDADE VISUAL

Será criada a identidade visual do Programa, em conjunto entre o CGQVT e a ASCOM, conforme a DIRETRIZ nº 6/SDAD/2018.

2.10.2 ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

2.10.2.1 MAPEAMENTO DE MÍDIAS SOCIAIS

O CGQVT deverá realizar o mapeamento de mídias sociais, por meio da pesquisa diagnóstica.

2.10.2.2 MAPEAMENTO DE VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO

O CGQVT deverá realizar o mapeamento de veículos de comunicação, de acordo com o perfil de hábitos de mídia encontrado na pesquisa diagnóstica.

2.10.2.3 MAPEAMENTO DE PARCEIROS

O CRQVT deverá mapear os parceiros de acordo com a sua necessidade e viabilidade local.

O CRQVT deverá acompanhar o envolvimento dos parceiros no programa com vistas a alcançar a meta 4, do item 2.8.3.

2.10.2.4 MAPEAMENTO DE MÉTODOS DE DIVULGAÇÃO

O CGQVT deverá mapear os métodos de divulgação das atividades de Qualidade de Vida, por meio da pesquisa diagnóstica.

3 LANÇAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

3.1 LANÇAMENTO

Será realizado pelo CGQVT, seguindo a DIRETRIZ nº 6/SDAD/2018.

3.2 IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES

A ser preenchido pelo CRQVT.

Dimensão	Foco	Ações	Observações
Física	Promoção da Saúde		
Emocional	Motivacional		
Social	Motivacional/Produtividade		
Espiritual	Motivacional		

4 AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

4.1 AVALIAÇÃO DOS ASPECTOS GERAIS

A ser preenchido pelo CRQVT.

Participação	
Satisfação	
Sinergia Estratégica	
Apoio Político	

4.2 AVALIAÇÃO DE EVOLUÇÃO DOS INDICADORES

A ser preenchido pelo CRQVT.

	Indicador	Avaliação
1	Percentual de participantes nas atividades do PQVT	
2	Percentual de evasão de militares CTA, BCT, COM, BMT, SAI, MET e DACTA 1301	
3	Índice de Satisfação com a QVT	
4	Percentual de parcerias firmadas	
5	Percentual de consumo sustentável pelo efetivo das OM	

4.3 RESULTADOS DAS AÇÕES REALIZADAS

A ser preenchido pelo CRQVT.

4.4 LIÇÕES APRENDIDAS

A ser preenchido pelo CRQVT.

4.5 PLANO DE MANUTENÇÃO

A ser preenchido pelo CGQVT durante o Encontro de Assistentes Sociais do âmbito do DECEA.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 Os casos não previstos nesta Instrução serão submetidos ao Exmo. Sr. Diretor-Geral do DECEA.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Comando da Aeronáutica. GESTÃO E APLICAÇÃO DOS RECURSOS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL - ICA 161-1. Subdiretoria de Encargos Especiais. Rio de Janeiro, 2014.

_____. Constituição (1988). Constituição brasileira, 1988. Texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, com as alterações adotadas por todas as Emendas Constitucionais. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Diretoria de Saúde. INSTRUÇÕES REGULADORAS DA ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR – ICA 160-24. Rio de Janeiro, 2010.

_____. Diretoria de Saúde. Política de Medicina Preventiva no Sistema de Saúde da Aeronáutica - ICA 160-27. Rio de Janeiro, 2016.

_____. Lei n. 8.742 de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 08 dez. 1998.

_____. Ministério da Defesa. Portaria Normativa n.1173/MD, de 06 de setembro de 2006. Aprova a política de assistência social das Forças Armadas. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.defesa.gov.br/arquivos/saude/portaria_1173_pol_de_as_das_ffaa.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2016.

_____. Portaria Normativa n. 881/MD, de 26 de maio de 2010. Aprova as diretrizes para desenvolvimento dos programas da Política de Assistência Social. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 27 maio 2010. Seção 1.

_____. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. INSTRUÇÃO NORMATIVA nº. 10 (IN 10), de 12 de novembro de 2012 - Estabelece regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável de que trata o Art. 16, do Decreto nº. 7.746, de 5 de junho de 2012, e dá outras providências.

_____. Ministério da Aeronáutica. Comando-Geral do Pessoal. Organização e Funcionamento do Sistema de Psicologia da Aeronáutica = NSMA 38-1. Brasília, 1985.

_____. RADA_RCA 12-1/2014, de 29 de dezembro de 2014, aprova a reedição do Regulamento de Administração da Aeronáutica - Art. 57, inciso VI - Promove, no âmbito da Organização, a educação ambiental formal e informal, e a sustentabilidade ambiental e socioeconômica na área da Administração Pública Federal e incumbe ao Gestor de Meio Ambiente ou Gestor Ambiental de cada OM atribuições relativas ao tema em questão.

_____. Presidência da República. Decreto nº. 7.746, de 5 de junho de 2012 - Regulamenta o Art. 3º da Lei nº. 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela Administração Pública Federal, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública – CISAP.

_____. Lei nº. 8.666, de 21 de junho de 1993, dispõe sobre normas para licitações e contratos da Administração Pública. Regulamenta o Art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências e o Art. 3º que promove o Desenvolvimento Nacional Sustentável.

CARVALHO, Maria do Carmo Brant de. Avaliação de projetos sociais. In: ÁVILA, Célia M. Gestão de projetos sociais. 3 ed. rev. São Paulo: Associação de Apoio ao Programa Capacitação Solidária, 2001. (Coleção Gestores Sociais).

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. Código de ética profissional do(a) assistente social: Lei n 8.662/93 de regulamentação de Profissão. 10. ed. rev. e atual. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2012.

FALEIROS, V. P. Saber profissional e poder institucional. 7. ed. São Paulo: Cortez 2015.