

**RESOLUÇÃO Nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, DE 08 DE JANEIRO DE 2024**

*Dispõe sobre aprovação da Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO).*

O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (Consup/IFRO), no uso de suas atribuições regimentais estabelecidas pelo Estatuto do IFRO no art. 9 da [Resolução Consup/IFRO nº 61, de 18 de dezembro de 2015](#); tendo em vista os autos do Processo SEI nº 23243.000535/2023-28, bem como a aprovação pelo Conselho Superior do IFRO, por unanimidade, durante a 43ª Reunião Ordinária do Conselho Superior do IFRO, realizada em 28/12/2023, resolve:

Art. 1º Fica aprovada a Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor a partir de sua assinatura.

MOISÉS JOSÉ ROSA SOUZA  
Presidente do Conselho Superior (Consup)  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)



Documento assinado eletronicamente por **Moisés José Rosa Souza, Presidente do Conselho**, em 08/01/2024, às 12:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2168196** e o código CRC **D4DA0FCD**.

ANEXO I À RESOLUÇÃO Nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, DE 8 DE JANEIRO DE 2024  
POLÍTICA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO ÂMBITO DO IFRO  
**LINK - 2096340**

Comissão responsável por elaborar e implementar a Política do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO):

**Portaria nº 1115/Reit - CGAB/IFRO, de 13/06/2023**

Renato Nunes Vieira

Rosieli Pinho Gonzaga da Silva

Vanessa Piffer

Clara Miranda Santos

Reinaldo Cesar Hartmann

Sandra Araldi Rodrigues

Cidemia Pereira Batista

Claudete Marques das Neves

Rafael Ayres Romanholo

Dhieisi Ebert Bolsanello

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA

Moisés José Rosa Souza  
Reitor

Ivanilson Parente da Silva  
Pró-Reitor de Administração

Sheylla Chediak  
Pró-Reitora de Ensino

Fernanda Oliveira Costa de Goes  
Pró-Reitora de Extensão

Xênia de Castro Barbosa  
Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação

Mauro Henrique Miranda de Alcântara  
Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional

Cleonice Cabral Costa  
Diretora de Gestão de Pessoas

Saulo Souza de Macedo  
Diretor de Educação a Distância

Viviane Cristina Camelo  
Assessora de Comunicação e Eventos

Instituído em XX de Outubro de 2023, por meio da Portaria XXXXX

ASCOM

Projeto Gráfico e diagramação:

Revisão: Silvane Maria Pereira Brandão

## SUMÁRIO

<b><i>POLÍTICA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</i></b> .....	4
<b>CAPÍTULO I - DOS CONCEITOS E FUNDAMENTOS</b> .....	4
<b>CAPÍTULO II - DAS DEFINIÇÕES</b> .....	5
<b>CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS</b> .....	6
<b>CAPÍTULO IV - DOS OBJETIVOS E DIRETRIZES</b> .....	7
<b>CAPÍTULO V - DO PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b> .....	8
<b>CAPÍTULO VI - DAS COMPETÊNCIAS</b> .....	9
<b>CAPÍTULO VII - DO FINANCIAMENTO</b> .....	10
<b>CAPÍTULO VIII - DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	11
<b><i>PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</i></b> .....	11
<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	11
<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	13
<b>OBJETIVOS</b> .....	14
<b>Geral</b> .....	14
<b>Específicos</b> .....	14
<b>META</b> .....	15
<b>IMPACTOS</b> .....	15
<b>METODOLOGIA</b> .....	16
<b>PROJETOS E EIXOS</b> .....	17
<b>Projetos Sistêmicos:</b> .....	17
<b>Projetos Locais:</b> .....	17
<b>Eixos:</b> .....	17
<b>SUBMISSÃO DE PROJETOS LOCAIS E SISTÊMICOS</b> .....	19
<b>PÚBLICO-ALVO</b> .....	20
<b>APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PROJETO</b> .....	20
<b>ORGANIZAÇÃO E GESTÃO</b> .....	21
<b>AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO</b> .....	21
<b>FINANCIAMENTO</b> .....	22
<b>DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	22
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	23

## POLÍTICA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### CAPÍTULO I DOS CONCEITOS E FUNDAMENTOS

**Art. 1º** Este documento dispõe sobre a Política do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), visando a nortear o Programa e ações voltados à promoção e manutenção da saúde, da segurança e da qualidade de vida dos servidores e colaboradores, considerando:

I – o art. 7º da Constituição Federal, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional, o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;

II - a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais de prevenção, proteção e indenização com relação às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos;

III - o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor;

IV - o Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores;

V - o Decreto nº 7.602, de 07 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;

VI - a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, de 07 de Maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC;

VII - o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, instituído pela Portaria nº 19, de 20 de abril de 2017;

VIII - a Portaria SRH/MPOG nº 783, de 07 de abril de 2011, que estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos aos órgãos e entidades do SIPEC;

IX – a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03/2013, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal;

X - que a Segurança no Trabalho é definida por normas e leis, além das convenções internacionais da organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, e que a Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelece a obrigatoriedade de contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho de acordo com o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa;

XI - que as ações de promoção da saúde devem basear-se em informações epidemiológicas institucionais e de cada unidade, como também, nas condições do ambiente do trabalho, pois tal informação favorecerá a construção de programas de promoção à saúde com maior assertividade, focando nas condições de vida dos servidores e colaboradores envolvidos;

XII - que cada vez mais o Governo Federal, através de seus Órgãos reguladores, vem dando ênfase à promoção da saúde dos servidores públicos federais, cabendo às instituições criarem mecanismos para aplicação dessas ações;

XIII - a necessidade de institucionalizar uma política transversal e integrada na Rede Federal de Ensino, envolvendo diversas áreas e setores, obedecendo aos conceitos, fundamentos e princípios que

nortearão a prática da promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores, construindo com compromisso e corresponsabilidade o bem-estar no ambiente do Instituto.

## **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 2º** Para fins desta Política considera-se:

I – Servidor: pessoa investida em cargo público efetivo;

II - Colaboradores: contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745/93, funcionários terceirizados e estagiários;

III - Qualidade de Vida no Trabalho no IFRO: é o exercício da atividade profissional com satisfação, primando pelo bem-estar individual e coletivo dos trabalhadores, com o desenvolvimento de um conjunto de ações voltadas à satisfação e ao atendimento das necessidades biopsicossociais dos servidores e colaboradores, para o exercício da atividade profissional em um ambiente com condições adequadas e boas relações socioprofissionais, contribuindo para a manutenção da saúde integral do indivíduo, considerando suas dimensões física e mental. Princípio de gestão fundamentado na valorização e no reconhecimento profissional, nas relações socioprofissionais harmoniosas, no equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e em condições laborais saudáveis, visando à promoção do bem-estar dos servidores e a efetiva atuação do IFRO na sociedade;

IV - Saúde: é um conceito positivo determinado por múltiplas dimensões que envolvem recursos pessoais, sociais, institucionais, capacidades físicas, psicológicas, emocionais que, de modo global, constituem fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do sujeito;

V - Bem-Estar no Trabalho: pode ser definido a partir de sua satisfação e envolvimento com as atividades desempenhadas, bem como pelo comprometimento recíproco entre trabalhador e organização, buscando o êxito institucional. Sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo indivíduo na execução das tarefas;

VI - Mal-Estar no Trabalho: são representações e sentimentos negativos que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A vivência duradoura deste sentimento constitui um fator de risco para a saúde no trabalho e indica ausência de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);

VII - Promoção à saúde: é o conjunto de ações dirigidas à saúde do indivíduo, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, com o objetivo de desenvolver práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo;

VIII - Prevenção: é a disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários para evitar danos ou agravos à saúde do servidor, em decorrência do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida;

IX - Vigilância em Saúde do Servidor: é o conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilitam detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho, e tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde;

X - Acidente de Trabalho: é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do IFRO, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução (permanente ou temporária) da capacidade de trabalho;

XI - Segurança do Trabalho: é o conjunto de medidas técnicas, médicas e educacionais, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando condições inseguras do ambiente de trabalho, quer instruindo ou convencendo pessoas na implantação de práticas preventivas;

XII - Saúde Ocupacional: consiste na promoção de condições laborais que garantam o bem-estar físico, mental, social e ambiental, prevenindo e controlando os acidentes e as doenças através da redução das condições de riscos;

XIII - Condições de Trabalho: condições físicas, materiais e instrumentais que dão suporte e influenciam a atividade de trabalho e que podem colocar em risco a segurança física;

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

XV - Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho: ações concretas em qualidade de vida no trabalho que serão executadas e que precisam estar em sintonia com a necessidade da organização e com o conteúdo da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho;

XVI - Relações Socioprofissionais de Trabalho: interações socioprofissionais abrangendo as relações hierárquicas entre pares e agentes externos que influenciam diretamente a atividade de trabalho; e

XVII - Reconhecimento Profissional: percepção dos servidores e colaboradores acerca da valorização das suas atividades profissionais pelos seus superiores, organização, sociedade e pares.

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 3º** São princípios norteadores desta Política:

I - valorização do ser humano como ser integral e como protagonista das atividades laborais, gerando um ambiente solidário e colaborativo, que promova o bem-estar social e institucional, bem como a efetividade da missão institucional;

II - participação dos servidores e colaboradores na execução da Política, sejam nos processos de elaboração, planejamento e avaliação das ações, contribuindo para a construção colaborativa e alinhada às necessidades destes;

III - o bem-estar como pilar do trabalho, com o foco na realização profissional e satisfação dos indivíduos em fazerem parte da instituição, contribuindo para o engajamento, pertencimento e identificação com as práticas institucionais;

IV - estabelecimento de uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo;

V - valorização e reconhecimento dos indivíduos, alinhados com os princípios da Instituição;

VI - melhoria contínua das relações socioprofissionais, pautadas no respeito aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão;

VII - promoção de ações que estejam alinhadas às novas formas de organização do trabalho, fortalecendo o vínculo dos servidores e colaboradores com a instituição e a sua realização profissional;

VIII - estabelecimento da precedência das ações de promoção e prevenção, sobre as de assistência, reabilitação e reparação;

IX - abordagem em dimensão biopsicossocial do indivíduo por meio de ações inter e multidisciplinares considerando a pluralidade de fatores que influenciam as condições de saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores;

X - prevenção de danos à saúde e riscos à segurança dos servidores e colaboradores, oferecendo ambientes seguros e em boas condições para o desempenho de suas atividades;

XI - promoção de ambientes organizacionais que atendam às demandas de saúde e bem-estar físico e mental de servidores e colaboradores;

XII - transparência de informações, utilizando-se de comunicação efetiva e humanizada à comunidade institucional;

XIII - organização e gestão do trabalho por meio do equilíbrio nas distribuições de responsabilidades, otimização de tempo e processos, desburocratização e comunicação eficiente, tendo como objetivo a promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho, bem como o êxito institucional.

#### **CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS E DIRETRIZES**

**Art. 4º** Esta Política tem o intuito de subsidiar os programas, projetos e ações relacionados à saúde e qualidade de vida no trabalho no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, alinhados ao planejamento estratégico da instituição, com base nas seguintes diretrizes:

- I - estimular a participação dos servidores e colaboradores nas ações propostas do PSQVT, as quais devem ser consideradas dentre as prioridades na jornada de trabalho destes, fazendo parte do escopo de suas funções na instituição;
- II - fomentar o comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva dos servidores e colaboradores;
- III - assegurar o direito de participação dos servidores e colaboradores em todas as etapas do processo de atenção à saúde como protagonistas, a partir da criação de espaços coletivos que promovam a difusão de conhecimento e a reflexão crítica;
- IV - incentivar que ações decorrentes desta Política sejam prioritariamente transversais, integradas e contínuas, articuladas entre todas as áreas da instituição, com o propósito de práticas integrativas, contribuindo para a qualificação das relações interpessoais e também atendimento da diversidade de demandas que se apresentam;
- V - buscar instrumentos que propiciem o acesso à informação, por meio do estabelecimento de uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo;
- VI - promover a organização adequada da jornada de trabalho dos servidores e colaboradores, propiciando o equilíbrio entre bem-estar e o atendimento das demandas institucionais;
- VII - fomentar junto aos servidores e colaboradores um ambiente propício à expressão do pensamento, por meio de comunicação pacífica e não-violenta, proporcionando maior integração e bem-estar nas relações de trabalho, 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;
- VIII - estabelecer ações e normativos para o adequado dimensionamento da força de trabalho nos ambientes organizacionais, contribuindo para a distribuição equânime das demandas institucionais;
- IX - estabelecer instrumentos de reconhecimento ao trabalho, proporcionando oportunidades de desenvolvimento, crescimento e reconhecimento profissional através da adoção de critérios objetivos, igualitários e transparentes, alinhados aos objetivos da instituição, dos servidores e diretrizes normativo-legais, através de práticas de avaliação que não estejam pautadas apenas em aspectos meritocráticos, mas considerando uma visão holística do indivíduo;
- X - orientar gestores e servidores sobre a importância de notificar e informar os riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos servidores e colaboradores nos ambientes de trabalho, bem como colaborar com a implementação das medidas de proteção;
- XI - suscitar nos gestores um conhecimento maior a respeito das pessoas que compõem a sua equipe, tanto no âmbito do currículo e competências técnicas, quanto no âmbito das aspirações profissionais, contribuindo para a realização de levantamentos de informações sobre quais atribuições e demandas específicas mais motivam os indivíduos de sua equipe;
- XII - fomentar ações de educação e promoção da saúde e segurança no trabalho junto aos servidores e colaboradores, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar e à redução de vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;

XIII - estimular a criação de ambientes de trabalhos seguros e saudáveis, livres de assédios e violências;

XIV - incentivar ações que busquem desenvolver nos servidores e colaboradores a responsabilidade social e o uso consciente dos recursos ambientais;

XV - incentivar a pesquisa em promoção à saúde, avaliando a eficiência, a eficácia, a efetividade e a segurança das ações prestadas; e

XVI - utilizar dados estatísticos, avaliação de necessidades e indicadores institucionais para norteamento das ações do PSQVT.

## **CAPÍTULO V**

### **DO PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**Art. 5º** A Política de Saúde e Qualidade de Vida, deverá nortear e subsidiar o planejamento do Programa, projetos e ações com vistas à Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores.

**Art. 6º** O Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, representa o conjunto de projetos e ações voltados à implementação de benefícios que aperfeiçoem gradualmente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos servidores e dos colaboradores.

§1º Os projetos e ações fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva de servidores e colaboradores.

§ 2º Os projetos e ações deverão ser elaborados no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, a partir do Programa vigente e das orientações disponibilizadas pela Comissão designada para esse fim, considerando as necessidades e particularidades locais.

§ 3º A área responsável pelo acompanhamento da Política de Saúde e Qualidade de Vida da instituição poderá sugerir a inclusão de projetos e ações no Programa, bem como colaborar na execução destes.

**Art. 7º** O Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho deve considerar a constituição e atuação das Comissões Internas de Saúde do Servidor (CISSP) - grupos capacitados que visam à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, buscando conciliar o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde de todos os servidores, de acordo com a Portaria SRH/MPOG nº 03/2010.

**Art. 8º** Deverá ser destinado um percentual da carga horária semanal dos servidores e colaboradores para que estes participem dos projetos e ações vinculados ao Programa.

**Parágrafo único.** Recomenda-se para o percentual citado no *caput* deste artigo até 5% da carga horária semanal de desempenho de atividades laborais.

**Art. 9º** O acompanhamento da execução do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho será de responsabilidade da área de Gestão de Pessoas em conjunto com as áreas que atuam em ações voltadas à Saúde e Qualidade de Vida da instituição, sistêmicas e locais, compostas preferencialmente por equipes de profissionais qualificados nas áreas de Saúde, Enfermagem, Segurança no Trabalho, Serviço Social, Psicologia e Educação Física, a partir dos eixos temáticos:

I - Saúde Mental e Bem-Estar Psicossocial;

II- Saúde Física e Bem-Estar Corporal;  
III - Segurança do Trabalho e Prevenção de Acidentes;  
IV - Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional;  
V - Relacionamento Interpessoal e Clima Organizacional;  
VI - Educação em Saúde e Prevenção de Doenças;  
VII - Reconhecimento e Valorização Profissional;  
VIII - Saúde Financeira e Previdenciária;  
IX - Ética e Integridade;  
X - Cultura Organizacional e Engajamento;  
XI - Comunicação Efetiva e Gestão do Conhecimento;  
X - Diversidade, Equidade e Inclusão.

**Art. 10.** O Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho poderá sofrer alterações que se fizerem necessárias em decorrência da readequação das ações programadas às necessidades de melhoria de qualidade de vida no trabalho do IFRO ou por necessidade de adaptação ao cenário imediato.

## **CAPÍTULO VI DAS COMPETÊNCIAS**

**Art. 11.** Ao gestor máximo da instituição compete:

I - assegurar o cumprimento desta Política, e demais legislações pertinentes à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida, em toda a instituição;  
II - aprovar as orientações, portarias e normativas decorrentes desta Política, e apoiar a implementação de suas diretrizes;  
III - articular com os órgãos competentes e instituições parceiras para garantir provisão de pessoal e orçamento;  
IV - prover a área de Gestão de Pessoas e de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho de todas as condições necessárias para o desenvolvimento do que propõe esta Política, quais sejam:  
a) condições humanas: sugerir, indicar e disponibilizar servidores, a fim de comporem a equipe multiprofissional em saúde e segurança do trabalho, da qualidade de vida e da equipe administrativa;  
b) condições físicas e materiais: identificar, disponibilizar e adequar espaços físicos necessários para o desenvolvimento do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho;  
c) condições financeiras: garantir aporte financeiro capaz de suprir as demandas do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, com recursos próprios e/ou oriundos do Ministério da Economia;  
V- assegurar o direito de participação dos servidores e colaboradores, em todas as etapas do processo de atenção à saúde e qualidade de vida, por meio da valorização do seu saber sobre o trabalho;  
VI - apoiar ações de pesquisa, educação e demais intervenções, amparadas nas avaliações dos ambientes e processos de trabalho.

**Art. 12.** Ao gestor máximo do *campus* compete:

I - propor projetos alinhados com esta Política e o Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de Editais a partir dos eixos descritos nesta Política;  
II - executar as ações contidas nos projetos validados por meio de editais, garantindo a implementação efetiva das atividades planejadas;  
III - promover a divulgação das ações sistêmicas e locais relacionadas ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, estimulando e facilitando a participação ativa dos servidores e colaboradores;

IV - gerar relatórios e documentos para fins de acompanhamento dos projetos, fornecendo informações necessárias para avaliação e monitoramento.

**Parágrafo único.** Recomenda-se que cada unidade execute, no mínimo, uma ação por ano, buscando promover a saúde e a qualidade de vida dos seus servidores e colaboradores de forma contínua.

**Art. 13.** Às unidades de gestão de pessoas e áreas afins da instituição compete:

- I - elaborar projetos e ações a partir desta Política e diretrizes da Comissão do PSQVT/IFRO, considerando a viabilidade das ações propostas;
- II - realizar estudos locais para o desenvolvimento do Programa com o objetivo de propor projetos e ações pertinentes à realidade da instituição;
- III - divulgar os projetos e ações estabelecidas no Programa, incentivando e viabilizando a participação de servidores e colaboradores;
- IV - produzir relatórios e documentos para fins de acompanhamento da execução do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e enviar semestralmente para a Comissão do PSQVT/IFRO.

**Art. 14.** À Comissão do PSQVT/IFRO compete:

- I - estabelecer as diretrizes para execução do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho em conjunto com a área de Gestão de Pessoas e as áreas afins do IFRO;
- II - promover a ampla participação das unidades de Gestão de Pessoas e áreas afins da instituição nos projetos e ações estabelecidos por esta Política;
- III - desenvolver e fomentar projetos e ações sistêmicas voltadas para o PSQVT no âmbito do IFRO;
- IV - orientar as áreas de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da instituição quanto à elaboração e execução dos projetos e ações locais e sistêmicas; e
- V - acompanhar a execução da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho na Instituição, por meio da análise de relatório semestral estabelecido pela Comissão e validado pelo CODIR, possibilitando avaliação e aprimoramento desta.

## **CAPÍTULO VII DO FINANCIAMENTO**

**Art. 15.** Cabe à Instituição viabilizar os meios e os recursos financeiros necessários para garantir a execução desta Política, com recursos próprios ou oriundos do Ministério da Economia, em consonância com a Lei Orçamentária Anual.

§ 1º Os recursos financeiros para desenvolvimento das ações propostas em todas as unidades e amparadas por esta Política devem ser subsidiados por meio de planejamento orçamentário específico, correspondendo até 5% da verba de custeio da Reitoria. Podendo as demais unidades utilizarem recursos próprios para financiar as ações e projetos, desde que estejam alinhados com as diretrizes, objetivos e eixos do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT).

§ 2º A utilização desse recurso segue as normas de contratação com o Serviço Público Federal.

**Art. 16.** As ações que envolvem o desenvolvimento de pessoas devem estar planejadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), conforme Decreto nº 9.991/2019 e alterada por meio de Decreto nº 10.506/2020.

## **CAPÍTULO VIII DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS**

**Art. 17.** A observância do disposto nesta Política não desobriga a Instituição do cumprimento de toda legislação vigente em matéria de saúde e segurança e qualidade de vida no trabalho e demais requisitos pertinentes.

**Art. 18.** Os projetos e ações oriundos dessa Política deverão ter registro e avaliação próprios.

**Art. 19.** Deverá constar na estrutura organizacional da Instituição área exclusiva de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida, composta por equipe multidisciplinar, responsável por coordenar e orientar a elaboração do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO.

**Art. 20.** Até que se estabeleça em organograma o setor competente de que trata o artigo 19, o Gestor Máximo da Instituição deverá garantir que seja designada uma equipe multidisciplinar de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho dedicada a essa atribuição.

**Art. 21.** Esta Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho entra em vigor a partir de **XX de XXX de 2023** e será revisada a cada dois anos, ou em prazo inferior, caso haja necessidade.

Anexo I

### **PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

#### **APRESENTAÇÃO**

São várias e intensas as atividades que sobrecarregam a rotina dos trabalhadores do mundo contemporâneo, não é difícil observar que estão muitas vezes com baixa autoestima, estressados, sequeios de reconhecimento, sobrecarregados e exigidos. Associado a essa situação, com a sobrecarga e o aumento da jornada de trabalho, por vezes o profissional não encontra tempo nem recebe oportunidade da instituição empregadora para capacitação e aperfeiçoamento profissional, então este é levado ao despreparo e à falta de qualificação, o que acaba refletindo no seu desempenho profissional. Sobre isto Dejours (1992, p. 49) discute:

Desqualificação cujo sentido não se esgota nos índices e nos salários. Trata-se mais da imagem de si que repercute do trabalho, tanto mais honroso se a tarefa é complexa, tanto mais admirada pelos outros se ela exige um know-how, responsabilidade, riscos. A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. [...] A vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de anquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo.

Além dessas situações, existem outros aspectos inerentes ao desgaste no mundo do trabalho, como as extensas e desgastantes jornadas de trabalho, os problemas administrativos, os problemas de comunicação com a equipe, a sobrecarga física e mental, a falta de servidores, a falta de reconhecimento profissional, exposição a riscos, conflitos no trabalho, as baixas remunerações salariais, os desvios de função, os conflitos interpessoais, as pressões sofridas, dentre outras. Tais situações causadoras de tensão, apesar de presentes no cotidiano do trabalho, e conhecidas, muitas vezes, podem fugir do seu controle, seja por falta de preparo para lidar com elas, pelas precárias condições de trabalho que os

obrigam a conviver com elas, por inexistência de solução ou até mesmo por falta de vontade política para solucioná-las ou amenizá-las.

Quando um trabalhador já usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa, isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alívio). A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento. (DEJOURS, 1992, p. 52).

Comentado [SB1]: Não veio nenhuma palavra com grifo.

Comentado [SB2]: Sem grifo também

Ao considerar os dispositivos de defesa que são ativados contra o sofrimento no local de trabalho, Dejours afirma que o primeiro comportamento defensivo a ser ativado é se distanciar das responsabilidades. Isto pode ser observado através da falta de zelo e iniciativa, cercando-se de proteção, executando tarefas estritamente mecanizadas. Pode surgir também desconfiança, silenciamento do sofrimento, levando até mesmo a não cumprimentar os colegas de trabalho.

Há situações em que os trabalhadores se sentem completamente imobilizados com relação a essas questões, eles se veem inseridos numa instituição, ou seja, algo estabelecido por ordens superiores, onde não existe a “personificação” de um sujeito que se possa recorrer para a resolução destes problemas. Todo processo de requerimento de algo está ligado a hierarquias, onde tem que se passar por todos os cargos superiores resultando numa tramitação morosa.

Diante de tais agravos que vem acometendo os trabalhadores, com o intuito de garantir a governabilidade democrática, o exercício do trabalho em condições de liberdade, equidade e segurança, o Governo Federal vem tentando criar instrumentos de orientação, implantação de serviços e ações preventivas direcionadas para a área de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal.

Tais instrumentos referentes à política de Saúde do Servidor Público Federal vêm sendo orientados pela Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010, a qual define as diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor, e tem por finalidade priorizar a prevenção dos riscos à saúde, a avaliação ambiental e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores; pela Portaria Normativa nº 3, de 3 de março de 2013, a qual institui as diretrizes para subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados por meio da área de gestão de pessoas; e também do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, o qual institui a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, com o objetivo de coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

Baseado nessas normativas e com objetivo de realizar ações voltadas para prevenção e promoção da saúde do servidor, bem como ações de segurança e qualidade de vida no trabalho, o Instituto Federal de Rondônia - IFRO, em janeiro de 2016, por meio do novo organograma da Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP, criou a Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida - CASQV.

Nesse sentido, a CASQV, tem como um dos objetivos, a elaboração de um Programa de Saúde e Qualidade de Vida para os servidores do IFRO, e, para tanto, verificou-se a necessidade de conhecer todas as unidades do IFRO de maneira que possamos compreender os modos de organização do trabalho em cada setor e como isso tem impactado na saúde dos servidores.

## JUSTIFICATIVA

A promoção de ações em saúde e qualidade de vida no trabalho no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) é justificada pela necessidade de valorização do ser humano, em sua dimensão biopsicossocial, como protagonista das atividades laborais e pela importância do trabalho como experiência humana e humanizadora. Nesse sentido, o fazer humano deve ser uma experiência de crescimento, desenvolvimento, autoconhecimento, emancipação, produção e transformação da existência, e não o mero desempenho de um papel produtivo, determinado pela lógica mercantilista das sociedades de consumo.

Embora as falhas estruturais da sociedade, particularmente dos modos de produção, exijam intervenções radicais e de longo prazo, é premente identificar e sanar as distorções e os efeitos colaterais da supervalorização do saber técnico-científico e da obsessão pelo desempenho. Tais fenômenos, que caracterizam o atual mundo do trabalho, comprometem severamente a saúde e a qualidade de vida das pessoas e, conseqüentemente, os resultados e a função social de inúmeras instituições.

Ao analisar as concepções antropológicas que emergem no contexto das sociedades capitalistas, o filósofo francês Gilles Lipovetsky classifica o *Homo consumericus* como aquele indivíduo ávido de bem-estar material, de satisfação completa e imediata. Além dessas exigências, esse indivíduo busca conforto psíquico, por meio do consumo de tudo que possa promover harmonia interior, desenvolvimento pessoal, sucesso e felicidade.

Nessa empreitada, entretanto, não é rara a ilusão de considerar o bem-estar material como fundamento da vida feliz, equívoco responsável por escolhas profissionais mal-sucedidas e sentimento de frustração, fracasso e insatisfação existencial. Escolhe-se a profissão, muitas vezes, orientado pelo *status*, pela promessa de sucesso, pelo retorno financeiro e material, pelo poder aquisitivo que o futuro profissional poderá atingir. Ao longo da vida profissional, observa-se frequentemente que o respeito, o reconhecimento e um ambiente agradável valem mais do que um bom salário. É importante destacar que o trabalho é "mediador da autoestima, o produtor do essencial da identidade social" (LIPOVETSKY, 2007, p. 266), mas não substitui os prazeres do tempo livre e da vida relacional.

Sem aprofundamento nos aspectos psicológicos e filosóficos do conceito de felicidade, pode-se afirmar que esse sentimento resulta da qualidade de vida e do bem-estar alcançados pelo ser humano, inclusive por meio da atividade profissional e de muito trabalho. Ironicamente, para muitos profissionais, as atividades laborais têm produzido o oposto de uma vida feliz, ou seja, altos níveis de ansiedade e estresse, crise subjetiva (não se reconhecer naquilo que faz), tédio e adoecimento físico e mental. Acredita-se na prevenção contra esse cenário por meio da promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

Nesse contexto, a partir da execução da Pesquisa de Clima Organizacional em 2019 no âmbito do IFRO, foi constatado um alto nível de insatisfação em relação à qualidade de vida e saúde dos servidores. A pesquisa também revelou a existência de pontos de atenção importantes. Foram identificados alguns problemas que requerem intervenções e medidas para melhorar as condições de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Entre os problemas identificados estão igualdade de oportunidades de crescimento profissional, organização de tarefas e responsabilidades de forma clara, jornada de trabalho extensa, rigidez de normas na execução das tarefas. Esses fatores podem afetar negativamente a saúde física e mental dos servidores, prejudicando seu bem-estar e desempenho no trabalho.

Diante desses resultados, torna-se imprescindível implementar ações efetivas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho no IFRO. Essas ações devem abordar tanto os aspectos físicos quanto os psicossociais do ambiente de trabalho, visando a melhorar as condições ergonômicas, reduzir o estresse, incentivar a prática regular de atividades físicas, promover um clima de trabalho positivo e proporcionar suporte emocional aos servidores.

A partir dessas informações, é evidente a necessidade de investir em iniciativas que visem à melhoria do bem-estar dos servidores do IFRO, promovendo um ambiente de trabalho saudável, estimulante e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional. A promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho não apenas beneficia os servidores individualmente, mas também contribui para o alcance dos objetivos institucionais, aumentando a produtividade, a motivação e a satisfação no trabalho.

Diversos documentos governamentais destacam a importância e a necessidade de implementar ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho. Entre eles, estão a Constituição Federal, que pontua os direitos dos trabalhadores e a preocupação com a saúde e o bem-estar; a Lei nº 8.112, que estabelece requisitos e responsabilidades dos servidores públicos e prevê a implementação de ações preventivas; o Decreto nº 6.833, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal; a Portaria Normativa nº 3, que estabelece diretrizes para a promoção à saúde no serviço público federal; e o Decreto nº 7.602, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

No contexto do IFRO, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), dentre outros documentos específicos, também demonstra a preocupação em promover melhores condições de trabalho e qualidade de vida aos servidores. Programas como o de Qualidade de Vida, Promoção à Saúde, Combate ao Assédio Moral, e Respeito às questões de Gênero e Desenvolvimento Pessoal são propostos para atingir esse objetivo.

Além dos aspectos legais, é importante destacar que a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores. A realização pessoal e profissional depende de ações multidisciplinares que considerem a pluralidade de fatores que influenciam as condições de saúde e qualidade de vida nos ambientes de trabalho.

## **OBJETIVOS**

Nesta seção serão descritos os objetivos deste Programa, sendo divididos em Geral e Específicos.

### **Geral**

Fomentar, no âmbito do IFRO, ações e projetos que promovam a saúde, a segurança e a qualidade de vida dos servidores e colaboradores, visando a criar um ambiente organizacional favorável que valorize o bem-estar e o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos envolvidos.

### **Específicos**

- Promover projetos e ações elaborados nos eixos descritos no Programa;
- Promover a conscientização sobre a importância da saúde física e mental no ambiente de trabalho, por meio de campanhas de sensibilização e divulgação de informações relevantes;
- Implementar programas de atividades físicas regulares, como ginástica laboral, para estimular a prática de exercícios físicos e minimizar os efeitos do sedentarismo no ambiente de trabalho;

- Incentivar a adoção de hábitos alimentares saudáveis, através da disponibilização de opções de refeições equilibradas e de campanhas educativas sobre nutrição;
- Desenvolver ações de prevenção de doenças ocupacionais, por meio da identificação e mitigação dos riscos existentes no ambiente de trabalho;
- Implementar estratégias de gerenciamento do estresse e promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, visando a melhorar o bem-estar emocional e reduzir os impactos negativos do estresse no trabalho;
- Fomentar ações de promoção da saúde mental e prevenção de doenças psicológicas, como disponibilização de serviços de apoio psicológico e realização de atividades de conscientização sobre saúde mental;
- Elaborar e lançar editais que fomentem os projetos locais e sistêmicos propostos pelos *campi* e Reitoria a partir dos eixos descritos na Política;
- Acompanhar e dar suporte aos projetos aprovados nos editais;
- Estabelecer parcerias com instituições e profissionais especializados na área de saúde e qualidade de vida, visando a ampliar a oferta de serviços e atividades complementares para os servidores e colaboradores;
- Avaliar periodicamente a efetividade do Programa, por meio de indicadores de saúde e de satisfação dos servidores, visando a realizar ajustes e melhorias contínuas nas ações implementadas;
- Promover ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores, com enfoque na saúde e qualidade de vida, através de treinamentos e *workshops* relacionados a temas como ergonomia, primeiros socorros e autocuidado;
- Estimular a participação ativa dos servidores no Programa, por meio da criação de comitês, grupos de trabalho ou canais de comunicação, visando a ouvir suas sugestões e promover o engajamento na promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

## META

A meta do Programa é alcançar uma melhoria significativa nas condições de saúde, bem-estar e qualidade de vida dos servidores e colaboradores do IFRO, aumentando a satisfação dos servidores, fortalecendo o vínculo com a instituição e estabelecendo um padrão de referência na promoção da saúde e qualidade de vida no âmbito educacional.

## IMPACTOS

Os impactos esperados do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO são:

- **Melhoria da saúde dos servidores:** Espera-se que o Programa contribua para a melhoria da saúde física e mental dos servidores, reduzindo a incidência de doenças ocupacionais, o estresse relacionado ao trabalho e promovendo hábitos de vida saudáveis;
- **Redução do absenteísmo e presenteísmo:** A implementação de ações voltadas para a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho pode resultar na redução do absenteísmo, diminuindo as faltas por motivos de saúde, bem como no presenteísmo, aumentando a produtividade e o engajamento dos servidores;
- **Aumento da satisfação e engajamento dos servidores:** Ao promover um ambiente de trabalho saudável e acolhedor, o Programa pode contribuir para o aumento da satisfação e do engajamento dos servidores, fortalecendo o vínculo com a instituição e favorecendo o trabalho em equipe e a colaboração;
- **Redução de acidentes e adoecimentos ligados ao trabalho:** As ações de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, por meio da identificação e mitigação dos riscos existentes

no ambiente de trabalho, tendem a reduzir as ocorrências de acidentes e adoecimentos ligados ao trabalho.

- **Retenção de talentos e atração de novos servidores:** A implementação de um programa de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho pode ser um diferencial na retenção de talentos, contribuindo para a manutenção dos profissionais qualificados na instituição. Além disso, a oferta de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado pode atrair novos servidores interessados em um local de trabalho que valorize o bem-estar;
- **Melhoria do clima organizacional:** Espera-se que o Programa contribua para a melhoria do clima organizacional, promovendo relações interpessoais saudáveis, fortalecendo a comunicação interna e criando um ambiente de trabalho positivo e colaborativo;
- **Redução de custos relacionados à saúde:** A adoção de medidas preventivas e de promoção da saúde pode resultar em uma redução dos custos relacionados à saúde, como licenças médicas e substituições temporárias de servidores;
- **Fortalecimento da imagem institucional:** Ao implementar um programa de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, o IFRO demonstra seu compromisso com o bem-estar de seus servidores, fortalecendo sua imagem perante a comunidade acadêmica, colaboradores e sociedade em geral; e
- **Estímulo à cultura de autocuidado:** O Programa busca estimular uma cultura de autocuidado entre os servidores, conscientizando-os sobre a importância de adotar hábitos saudáveis não apenas no ambiente de trabalho, mas também em suas vidas pessoais, contribuindo para uma melhoria geral na qualidade de vida.

## METODOLOGIA

A metodologia para operacionalização do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho será fundamentada na implementação de projetos direcionados à promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esses projetos serão desenvolvidos com o propósito de identificar as necessidades específicas do público-alvo e buscar a realização de mudanças positivas nessa realidade.

A metodologia seguirá os seguintes passos:

- **Identificação das necessidades:** Realizar um levantamento das necessidades e demandas dos servidores e colaboradores relacionadas à saúde e qualidade de vida no trabalho. Isso pode ser feito por meio de pesquisas, entrevistas, grupos de discussão e análise de indicadores de saúde e bem-estar.
- **Definição de objetivos:** Com base nas necessidades identificadas, estabelecer objetivos claros e específicos para cada projeto, visando a promover melhorias na saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores.
- **Planejamento do projeto:** Elaborar um plano detalhado para cada projeto, incluindo atividades, cronograma, recursos necessários, responsáveis pela execução, metas e indicadores de acompanhamento.
- **Implementação das ações:** Executar as ações planejadas de acordo com o cronograma estabelecido, garantindo o envolvimento dos colaboradores e a disponibilização dos recursos necessários.
- **Avaliação e monitoramento:** Realizar uma avaliação contínua do progresso e dos resultados obtidos com a implementação do projeto. Monitorar os indicadores de impacto, coletar *feedback* dos participantes e realizar ajustes conforme necessário para maximizar os resultados alcançados.
- **Documentação e compartilhamento de melhores práticas:** Registrar e documentar as experiências, lições aprendidas e melhores práticas obtidas durante a implementação dos

projetos. Compartilhar essas informações de forma ampla para que outros *campi* e instituições possam se beneficiar e replicar as abordagens eficazes.

Essa metodologia baseada em projetos, permite uma abordagem direcionada, focada nas necessidades específicas do público-alvo e com a intenção de gerar mudanças positivas no ambiente de trabalho em relação à saúde, segurança e qualidade de vida.

## PROJETOS E EIXOS

### Projetos Sistêmicos:

Os Projetos Sistêmicos serão elaborados para atender aos servidores de todas as unidades organizacionais do IFRO, abrangendo temas amplos relacionados à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho e desenvolvimento dos servidores. Esses projetos serão desenvolvidos com base em ações que preferencialmente serão promovidas de forma remota, e quando forem presenciais, serão priorizadas reuniões em polos regionais, buscando facilitar a participação dos servidores e colaboradores.

### Projetos Locais:

Os Projetos Locais serão desenvolvidos para atender aos servidores e colaboradores de uma determinada unidade (*campus*/Reitoria), adotando temas mais específicos e, preferencialmente, relacionados a diagnósticos previamente realizados. Esses projetos terão como prioridade a promoção e prevenção em saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento pessoal dos servidores. Eles serão elaborados levando em consideração as necessidades específicas do *campus*/Reitoria e poderão incluir ações como palestras, *workshops*, treinamentos, programas de capacitação, entre outros. A responsabilidade pela proposição e execução desses projetos será atribuída ao *campus*/Reitoria em questão, em conformidade com as diretrizes e orientações descritas em edital, consoante com a Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

### Eixos:

Os projetos deverão ser enquadrados em, pelo menos, um dos doze eixos do Programa, conforme quadro abaixo:

#### EIXOS

#### DEFINIÇÃO

#### Saúde Mental e Bem-estar Psicosocial

Este eixo temático tem como foco principal a promoção da saúde mental e o bem-estar psicossocial dos servidores e colaboradores. Inclui ações como campanhas de conscientização sobre saúde mental, oferta de suporte psicológico e emocional, disponibilização de recursos e ferramentas para lidar com o estresse e a pressão no trabalho, estímulo à prática de técnicas de relaxamento e atenção plena.

#### Saúde Física e Bem-Estar Corporal

Este eixo temático tem como objetivo promover a saúde física e o bem-estar corporal dos servidores e colaboradores, incentivando práticas e hábitos saudáveis relacionados ao corpo e à sua manutenção. Serão desenvolvidos ações e projetos que englobem atividades físicas, tais como ginástica, exercícios de alongamento, fortalecimento muscular, práticas de relaxamento, yoga, pilates, entre outros. Além disso, deverão ser desenvolvidos projetos que ofereçam orientações sobre nutrição equilibrada, prevenção de doenças crônicas, bem como outras estratégias que contribuam para o cuidado do corpo e a promoção da saúde física.

<b>Segurança do Trabalho e Prevenção de Acidentes e Adoecimentos ligados ao Trabalho</b>	Este eixo temático aborda a segurança do trabalho e a prevenção de acidentes no ambiente laboral. Inclui ações como treinamentos em segurança ocupacional, inspeções regulares de segurança, identificação e mitigação de riscos ocupacionais, promoção de práticas seguras no ambiente de trabalho, implementação de medidas de ergonomia, e estímulo à participação ativa dos servidores na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.
<b>Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional</b>	Este eixo temático busca fomentar o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais dos servidores e colaboradores. Inclui ações como flexibilização de horários, incentivo ao teletrabalho, conciliação familiar, atividades de lazer e descanso adequado.
<b>Relacionamento Interpessoal e Clima Organizacional</b>	O foco deste eixo é fomentar um ambiente de trabalho saudável, com relações interpessoais positivas e um clima organizacional favorável. Inclui ações de comunicação interna efetiva, promoção da colaboração e trabalho em equipe, incentivo à diversidade de ideias, resolução de conflitos e valorização do respeito e da empatia no ambiente de trabalho.
<b>Educação em Saúde e Prevenção de Doenças</b>	Este eixo temático visa a fornecer informações e educação sobre saúde, além de promover a prevenção de doenças e o autocuidado. Inclui ações como palestras educativas, campanhas de conscientização, promoção da vacinação, realização de <i>check-ups</i> regulares, estímulo à adoção de hábitos saudáveis e disseminação de informações sobre doenças prevalentes.
<b>Reconhecimento e Valorização Profissional</b>	O eixo de reconhecimento e valorização profissional busca promover o reconhecimento do trabalho dos servidores e valorizar suas contribuições para a instituição. Inclui ações como premiações, programas de reconhecimento, <i>feedbacks</i> positivos, oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira, incentivo à inovação e à participação em projetos relevantes.
<b>Saúde Financeira e Previdenciária</b>	Este eixo temático aborda a importância da saúde financeira e previdenciária dos servidores. Inclui ações como programas de educação financeira, orientações sobre planejamento para a aposentadoria, informações sobre benefícios previdenciários, oferta de consultorias financeiras, e incentivo à construção de uma reserva financeira sólida.
<b>Ética e Integridade</b>	Este eixo temático enfoca a promoção da ética e da integridade no ambiente de trabalho. Inclui ações como treinamentos em ética profissional, disseminação de políticas de conduta ética, criação de canais de denúncia e proteção de denunciantes, estímulo à transparência e prestação de contas, e promoção de uma cultura organizacional pautada pela integridade e valores éticos.
<b>Cultura Organizacional e Engajamento</b>	Esse eixo temático busca promover uma cultura organizacional positiva, que valorize a colaboração, o engajamento e a identificação dos servidores com a instituição. Inclui ações como programas de integração e acolhimento de novos servidores, promoção de eventos culturais e de lazer, estímulo à participação em decisões institucionais, valorização da diversidade cultural.
<b>Comunicação Efetiva e Gestão do Conhecimento</b>	Este eixo temático visa a promover uma comunicação efetiva dentro da instituição, bem como a gestão adequada do conhecimento e informações.

Inclui ações como treinamentos em habilidades de comunicação, estabelecimento de canais de comunicação claros e eficientes, incentivo ao compartilhamento de conhecimento, criação de plataformas de compartilhamento de boas práticas e experiências, e promoção de uma cultura de aprendizagem contínua.

Este eixo temático visa a promover a diversidade e a equidade de gênero, além de abordar outras formas de diversidade presentes no ambiente de trabalho. Ele enfoca a criação de um ambiente inclusivo, que valorize e respeite a diversidade de origens, identidades, orientações sexuais, habilidades e experiências. Inclui ações como capacitações em diversidade e inclusão, promoção de debates e discussões sobre igualdade de gênero, implementação de políticas de contratação e promoção baseadas no mérito e na igualdade de oportunidades, criação de programas de mentoria e apoio para grupos sub-representados, e sensibilização sobre os benefícios da diversidade no local de trabalho.

#### **Diversidade, Equidade e Inclusão**

### **SUBMISSÃO DE PROJETOS LOCAIS E SISTÊMICOS**

A submissão dos projetos se dará por meio de editais, que serão lançados pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), e coordenados por uma Comissão designada para esse fim. Os editais serão divulgados de forma ampla, garantindo que todos os servidores do IFRO tenham acesso às informações e possam participar.

No edital, serão estabelecidos os critérios de elegibilidade dos projetos, prazos para submissão, documentação necessária e demais informações relevantes. Os servidores interessados em desenvolver projetos relacionados à promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho deverão preparar suas propostas de acordo com as diretrizes estabelecidas no edital.

Os servidores poderão apresentar projetos sistêmicos ou locais, e todos deverão participar de um processo de seleção via edital, com a opção de solicitar ou não recursos financeiros. O processo de seleção será coordenado por uma comissão designada, e os projetos poderão ser apresentados nas seguintes modalidades:

- Projeto anual, com um período médio de execução de 9 meses;
- Projeto semestral, com um período médio de execução de 4 meses.

Quanto à renovação dos projetos, após o término do período de execução, será realizada uma avaliação dos resultados alcançados e do impacto das ações desenvolvidas. Com base nessa avaliação, poderá ser considerada a possibilidade de renovação do projeto, caso ainda haja necessidade de continuidade das ações propostas ou se novas demandas forem identificadas. A renovação dos projetos, se for o caso, dependerá da disponibilidade de recursos, e considerará ainda a relevância das ações para a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFRO.

É importante ressaltar que a renovação dos projetos estará sujeita a uma nova submissão e análise, garantindo que as ações sejam atualizadas e alinhadas às necessidades e demandas vigentes.

Para cada projeto, deverá ser indicado um coordenador responsável pela condução e supervisão do projeto, assegurando a sua implementação de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos.

Dessa forma, a submissão dos projetos ocorrerá por meio de editais, com diferentes possibilidades de financiamento, prazos e modalidades de execução, garantindo a participação e engajamento dos servidores do IFRO na promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

A estrutura do projeto de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO deverá ser organizada da seguinte forma:

1. **Identificação:** título do projeto, local em que será implementado, data da elaboração, duração do projeto, nome do coordenador e da equipe responsável pelo projeto.
2. **Resumo:** Breve descrição do projeto, incluindo o objetivo principal, público-alvo, eixo(s) temático(s) abordado(s) e principais ações propostas.
3. **Introdução:** Contextualização do problema ou necessidade que o projeto busca abordar. Explicar a importância da promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho e como o projeto contribuirá para isso.
4. **Objetivos:** Enumerar o objetivo geral e os objetivos específicos do projeto, que devem estar alinhados com os objetivos do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO.
5. **Justificativa:** Fundamentar a relevância e necessidade do projeto, destacando a importância da promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho, seus impactos positivos nos servidores e na instituição.
6. **Metodologia:** Descreva detalhadamente como o projeto será desenvolvido, incluindo as principais ações e estratégias de implementação.
7. **Cronograma de atividades:** Detalhamento dos prazos e períodos de execução do projeto.
9. **Resultados Esperados:** Listar os resultados que o projeto pretende alcançar, relacionando-os aos objetivos propostos. Seja claro e mensurável na definição desses resultados.
8. **Avaliação:** Descrever quais indicadores serão utilizados para mensurar o seu impacto e eficácia.
9. **Recursos:** Apresentar um orçamento detalhado das despesas necessárias para a implementação do projeto, incluindo recursos humanos, materiais, capacitações, infraestrutura, entre outros.
10. **Equipe Executora:** Liste os membros da equipe responsáveis pela execução do projeto, indicando suas respectivas funções e competências.
11. **Parcerias:** Caso o projeto envolva parcerias externas ou colaborações com outras instituições, descreva-as de forma clara e estabeleça os termos de cooperação.
12. **Considerações Finais:** Faça considerações finais, reforçando a importância do projeto e seu potencial impacto na promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho do IFRO.
13. **Referências Bibliográficas:** Cite as fontes consultadas para embasar a fundamentação teórica do projeto.

É importante lembrar que essa estrutura pode ser adaptada conforme a necessidade e as diretrizes estabelecidas pela instituição. A utilização de editais para a submissão dos projetos garante transparência, imparcialidade e igualdade de oportunidades a todos os servidores interessados em contribuir com iniciativas que promovam a saúde e qualidade de vida no trabalho.

## **PÚBLICO-ALVO**

Os projetos deverão ter como público-alvo servidores e colaboradores, conforme descrito nos parágrafos 1º e 2º do art. 2º da Política de Saúde e Qualidade de Vida do IFRO.

## **APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PROJETO**

O Programa prevê a possibilidade de os editais oferecerem subsídios aos projetos, de acordo com a disponibilidade orçamentária. Os projetos que não necessitem de recursos financeiros ou que contarem com financiamento próprio serão submetidos à análise e validação. Por outro lado, os projetos que solicitarem financiamento passarão por análise, validação e classificação com base em critérios e alocação de recursos.

Após o prazo de submissão, os projetos serão avaliados por uma comissão designada para esse fim, que analisará a viabilidade, relevância e adequação das propostas aos objetivos e eixos temáticos

do Programa. A comissão poderá solicitar informações adicionais ou esclarecimentos aos proponentes, se necessário.

## ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

Participarão da execução do Programa:

- **Comissão:** é responsável pela elaboração e lançamento de editais de fomento dos projetos sistêmicos e locais. Assim como, pela orientação, análise e validação dos projetos; classificação de projetos contemplados com custeio; recepção dos relatórios finais; compilação de resultados para a realização de pesquisas, relatórios gerenciais e acompanhamento da eficiência e eficácia do Programa. Recomendando-se que a comissão tenha em sua composição servidores atuantes nos seguintes setores: Coordenação de Desenvolvimento Humano e Social (CDHS); Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV) e Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).
- **Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP):** desempenha um papel estratégico na gestão do Programa, garantindo sua efetividade e alinhamento com os objetivos institucionais fomentando um ambiente de trabalho saudável e propício ao desenvolvimento dos servidores do IFRO.
- **Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodin):** disponibiliza recursos de sua pasta para fomentar o Programa, quando possível; busca articulação com setores internos e parceiros externos para angariar investimentos e promover ações e projetos sistêmicos.
- **Gestão do Campus:** são atribuídas às Diretorias-Gerais, Diretorias Sistêmicas e Coordenações de Gestão de Pessoas as funções de incentivo, apoio e fomento (estrutural, material, financeiro) de projetos; ampla divulgação de ações locais e sistêmicas; busca de parcerias, sempre orientadas pelos eixos temáticos dispostos neste Programa.
- **Servidores e colaboradores:** para alcançar os resultados pretendidos com os projetos e o Programa, é fundamental realizar pesquisas sobre a perspectiva dos servidores e colaboradores referentes aos temas propostos, incluí-los nas discussões e abrir espaço para sugestões acerca dos projetos que serão desenvolvidos, buscando a melhor adequação aos anseios, expectativas e necessidades desta instituição.
- **Coordenadores e equipes dos projetos:** condução do projeto local ou sistêmico, seguindo as instruções e prazos estabelecidos nos editais, pautados pelo Programa e pela Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO.

## AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A avaliação e acompanhamento do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho será realizado semestralmente, pela Comissão designada, visando a monitorar o progresso, identificar desafios e oportunidades de melhoria. A seguir, descreve-se como se dará essa avaliação e acompanhamento:

- **Indicadores de desempenho:** Serão estabelecidos indicadores de desempenho que permitam mensurar os resultados e o impacto das ações do Programa. Esses indicadores podem incluir taxas de absenteísmo, satisfação dos servidores, número de projetos implementados, entre outros. Os indicadores serão monitorados semestralmente para verificar se os objetivos estão sendo alcançados.
- **Coleta de dados:** Será realizada a coleta de dados relevantes para a avaliação do Programa. Isso pode incluir pesquisas de satisfação, entrevistas, questionários, registros de ocorrências, entre outros. Os dados coletados serão analisados para obter *insights* sobre o desempenho do Programa e identificar áreas que necessitam de melhorias.
- **Avaliação de projetos:** Cada projeto implementado no âmbito do Programa será avaliado individualmente. Serão considerados critérios como efetividade, alcance dos resultados

esperados, engajamento dos servidores, uso eficiente dos recursos e aderência aos objetivos do Programa. Essa avaliação permitirá identificar boas práticas, promover aprendizados e aprimorar futuras iniciativas.

- **Relatórios de acompanhamento:** Serão elaborados relatórios de acompanhamento periódicos que apresentarão os principais resultados alcançados, as ações realizadas, as dificuldades encontradas e as medidas corretivas adotadas. Esses relatórios serão compartilhados com a equipe responsável, gestores e demais envolvidos no Programa.
- **Revisão e ajustes:** Com base nas avaliações e no acompanhamento, o Programa passará por revisões e ajustes, conforme necessário. Isso permitirá adaptar as estratégias, corrigir eventuais problemas e promover a melhoria contínua do Programa.
- **Comunicação e divulgação:** Será promovida a comunicação e divulgação dos resultados do Programa para os servidores e demais envolvidos. Isso inclui a divulgação dos avanços, conquistas e impactos alcançados, bem como a transparência sobre as ações em andamento e os planos futuros.

## FINANCIAMENTO

O financiamento das ações e projetos no âmbito do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO poderá ocorrer de diferentes formas, de acordo com a disponibilidade orçamentária e a natureza das ações propostas, inclusive sem a necessidade de recursos financeiros. As modalidades de financiamento podem incluir:

- **Recursos Próprios:** Os *campi* e a Reitoria poderão utilizar recursos próprios para financiar as ações e projetos, desde que estejam alinhados com as diretrizes, objetivos e eixos do Programa.
- **Recursos Orçamentários:** Quando houver disponibilidade orçamentária, a instituição poderá destinar recursos específicos para o financiamento das ações e projetos do Programa. Esses recursos serão geridos de acordo com os procedimentos e normas estabelecidos pelo IFRO, seguindo critérios específicos.
- **Parcerias Externas:** Será possível estabelecer parcerias com instituições externas, como órgãos governamentais, organizações não governamentais, fundos de amparo à pesquisa ou empresas privadas, para obter recursos financeiros para a implementação das ações e projetos. Essas parcerias podem ser firmadas por meio de convênios, termos de cooperação ou outros instrumentos legais.

Ressalta-se que o financiamento estará sujeito à disponibilidade de recursos e à aprovação das instâncias responsáveis, levando em consideração critérios como relevância, impacto, viabilidade e alinhamento com os objetivos e eixos do Programa.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

Os projetos e ações em andamento deverão ser progressivamente readequados aos preceitos da Política e do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IFRO, após a publicação deste Programa.

Com o objetivo de manter o controle e acompanhamento das ações realizadas em conformidade com este Programa, cada *campus* e a Reitoria do IFRO deverão encaminhar relatórios semestrais, conforme solicitado pelo setor responsável, informando todas as ações, projetos e eventos que se enquadrem nos eixos do Programa.

O relatório deverá conter as seguintes informações:

- Projetos validados e executados por meio de editais.

- Ações esporádicas e oportunas que tenham ocorrido fora do prazo do edital, com justificativa da excepcionalidade.
- Ações internas não destinadas exclusivamente a servidores e colaboradores, mas nas quais tenham participado.
- Eventos promovidos externamente ao IFRO nos quais servidores e colaboradores tenham participado, incentivados pelo *campus*/Reitoria.

Esses relatórios serão fundamentais para monitorar e avaliar o progresso das ações implementadas, permitindo o compartilhamento de boas práticas e experiências entre os *campi* e a Reitoria. Além disso, contribuirão para a consolidação e aprimoramento do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IFRO, garantindo a continuidade das iniciativas e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e propício ao desenvolvimento dos servidores e colaboradores.

### REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 30 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho — PNSST. Diário Oficial da União. Brasília, 08 nov. 2011. p. CI disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm). Acesso em: 01 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Diário Oficial da União. Brasília, 30 abr. 2009. p. 4. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm). Acesso em: 02 jun., 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em: 30 mai. 2023.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (1949). Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO. Portaria Normativa IFSP nº. 15, de 19 de julho de 2021, que institui o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida do IFSP. Disponível em:

[https://www.ifsp.edu.br/images/dgp/saude/PORT\\_NORMATIVA\\_RET\\_015\\_Dispe\\_sobre\\_Programa\\_Sade\\_e\\_Qualidade\\_de\\_Vida\\_no\\_Trabalho\\_DGP.pdf](https://www.ifsp.edu.br/images/dgp/saude/PORT_NORMATIVA_RET_015_Dispe_sobre_Programa_Sade_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_DGP.pdf) Acesso em: 16 junho. 2023.

LIPOVETSKY, G. A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. 266 p.