



PORTARIA-R Nº 040/2017, DE 16 DE JANEIRO DE 2017

O Reitor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Decreto Presidencial de 24.04.2013, publicado no Diário Oficial da União, Edição nº 79, de 25.04.2013, Seção 2, página 01,

Considerando a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (PASS), prevista no Decreto nº 6.833, de 29.04.2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (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;

Considerando o disposto no art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11.12.1990, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 6.856, de 25.05.2009, que dispõe sobre os exames periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC);

Considerando os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental, instituídos pela Portaria SRH nº 1.261, de 05.05.2010, que visam oferecer aos servidores públicos federais, em particular profissionais de saúde e gestores de pessoas, um conjunto de parâmetros e diretrizes para nortear a elaboração de projetos e a consecução de ações de atenção à saúde mental dos servidores;

Considerando a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS, instituída pela Portaria Normativa SRH nº 03, de 07.05.2010, que define as diretrizes gerais para orientar as equipes de vigilância dos órgãos federais na avaliação e intervenção nos ambientes e processos de trabalho e na realização das ações de promoção à saúde do servidor público federal;

Considerando a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), estabelecida pelo Decreto nº 7.602, de 07.11.2011, que tem como objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

Considerando a Portaria GM/MS nº 1.823, de 23.08.2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e define os princípios, diretrizes e estratégias para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos;

Considerando a Portaria Normativa Segep/ MP nº 03, de 25.03.2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do SIPEC;

Considerando o Plano de Desenvolvimento Institucional do IF Sudeste MG 2014/2 – 2019, que elenca como objetivos associados à Gestão de Pessoas, promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida do servidor, sendo a implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho uma de suas metas para o alcance desse objetivo;



Considerando os resultados do diagnóstico "Perfil de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do IF Sudeste MG", e, ainda,

Considerando reunião do Colégio de Dirigentes deste Instituto Federal realizada em 30.11.2016;

RESOLVE:

Art. 1º- **INSTITUIR** a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IF Sudeste MG e o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IF Sudeste MG.

Art. 2º- A Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IF Sudeste MG trata-se de uma norma institucional de gestão organizacional, que integra a Política de Gestão de Pessoas, e exprime conceitos, diretrizes e princípios com o objetivo de orientar a prática de promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores do IF Sudeste MG, de modo a promover o bem-estar e proporcionar melhorias no ambiente de trabalho. Ela transmite princípios éticos da relação indivíduo-trabalho-organização e constitui um objetivo organizacional de sustentabilidade socialmente referenciado.

Art. 3º- O Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IF Sudeste MG é um instrumento primordial para o desenvolvimento da instituição através da sua Política de Gestão de Pessoas, no que se refere à assistência à saúde e qualidade de vida do servidor, por meio de ações e projetos que atendam aos preceitos da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, conforme o Anexo I.

Art. 4º- Para fins desta Política, considera-se:

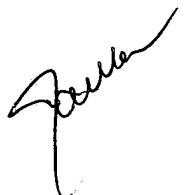
I – Promoção à Saúde: é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho. Objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo (BRASIL, 2010).

II – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2011, p. 173).

Art. 5º- A presente Política norteia-se pelos seguintes princípios:

I - Qualidade de vida no trabalho ancorada na democratização das relações de trabalho: trata-se de uma construção coletiva, responsabilidade da instituição e tarefa de todos os servidores e colaboradores;

II - Gestão participativa, transparente e humanizada;



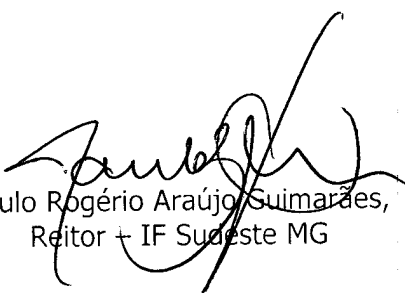


- III- Democratização das relações socioprofissionais;
- IV - Modelo de gestão organizacional calcado na conciliação entre o bem-estar dos servidores, desempenho funcional e missão institucional;
- V - Promoção de saúde como uma estratégia fundamental das políticas de gestão de pessoas, que pretende garantir o equilíbrio entre trabalho e saúde e a indissociabilidade entre atenção à saúde e gestão de pessoas;
- VI - Universalidade e equidade das ações, reconhecendo igualmente o direito de cada servidor.

Art. 6º- São diretrizes desta Política:

- I – Promoção de ambientes de trabalho saudáveis e com segurança, que não coloquem em risco a saúde dos servidores e colaboradores e que considerem as demandas de saúde destes;
- II - A prevenção de riscos à saúde, a avaliação ambiental e a melhoria contínua da saúde, da organização, das condições e relações de trabalho terão prioridade no IF Sudeste MG, a fim de propiciar o bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral e o equilíbrio entre trabalho, saúde e vida social;
- III - As concepções e as práticas de gestão do trabalho devem se orientar pelo exercício responsável da autonomia, cooperação, flexibilização do processo de trabalho, valorização de competências e pela construção de um ambiente de trabalho que promova a produtividade, realização profissional, motivação e o prazer dos servidores;
- IV – Favorecimento de espaços de convivência e de produção de saúde que fortaleçam o exercício da criatividade e autonomia responsável;
- V – Desenvolvimento de uma cultura organizacional de bem-estar coletivo, ancorada na prevenção de riscos para saúde e segurança dos servidores e na valorização da função pública como vetor de cidadania;
- VI – Reconhecimento e valorização dos trabalhadores como protagonistas do processo laboral e agentes transformadores da realidade;
- VII - Fortalecimento da comunicação interna, da disseminação, da disponibilização e da transparência de informações entre as áreas, trabalhadores e gestores;
- VIII - Responsabilidade institucional e social, com o comprometimento de dirigentes em todos os níveis hierárquicos, além de parcerias intersetoriais e participação efetiva dos servidores;
- IX - Oportunizar o desenvolvimento, crescimento e reconhecimento profissional, pautados pela adoção de critérios objetivos, igualitários e transparentes.

Art. 7º- Para a participação dos servidores nas atividades ofertadas e vinculadas ao Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, deverá ser destinada até 5% de sua carga horária semanal de trabalho, preservando-se a qualidade do trabalho ofertado à comunidade.


Paulo Rogério Araújo Guimarães,
Reitor - IF Sudeste MG

Paulo Rogério Araújo Guimarães
Reitor - IF Sudeste MG
Dec. Presid. de 24.04.13, DOU 25.04.13



ANEXO I

PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SUDESTE DE MINAS GERAIS

Paulo Rogério Araújo Guimarães
REITOR

Maria Elizabeth Rodrigues
PRÓ-REITORA DE ENSINO

Frederico Souzalima Caldoncelli Franco
PRÓ-REITOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Charles Okama de Souza
PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO

José Roberto Ribeiro Lima
PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO

Etienne Beirão Friedrich
PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

REALIZAÇÃO:
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Rosemary Werneck Bertolin
DIRETORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Rivamar Marques de Araújo
DIRETOR ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Ludmila Silva Pinho
Lívia Lanne Fávero
ORGANIZAÇÃO





1. APRESENTAÇÃO

O Governo Federal, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, desde dezembro de 2007 comprometeu-se a construir e implantar, de forma compartilhada, uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Essa Política está sustentada por um sistema de informação em saúde do servidor, uma sólida base legal, uma rede de unidades e serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de ações e projetos. Movimento que deu consequência à criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Trata-se, então, da construção e consolidação de uma política transversal de gestão de pessoas, que compromete os diferentes órgãos da Administração Pública Federal, com ações na área de saúde e segurança no trabalho público federal.

O documento da PASS objetiva oferecer aos servidores, em particular gestores de pessoas e profissionais de saúde, um conjunto de parâmetros e diretrizes para nortear a elaboração de projetos e a consecução de ações de atenção à saúde do servidor. Sustentada a partir dos eixos vigilância e promoção à saúde, assistência à saúde do servidor e perícia em saúde, a política está fundamentada na abordagem biopsicossocial, em informação epidemiológica, na inter-relação dos eixos, no trabalho em equipe multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho em que se considerem os ambientes e as relações de trabalho.

A Saúde do Trabalhador, portanto, é concebida a partir de uma nova forma de compreensão das relações entre trabalho e saúde e novas práticas de atenção à saúde dos trabalhadores e de intervenção nos ambientes de trabalho. Busca-se, sobretudo, compreender a ocorrência dos problemas de saúde à luz das condições e dos contextos de trabalho, tendo em vista que medidas de promoção, prevenção e vigilância deverão ser orientadas para mudar o trabalho.

Neste contexto, o IF Sudeste MG, criou a Coordenação de Assistência ao Servidor (CAS), ligada à Direção de Gestão de Pessoas e composta por profissionais da área de Psicologia, Serviço Social e Segurança do Trabalho, com o intuito de contribuir para a promoção da saúde, da qualidade de vida e do bem-estar dos servidores da instituição.

O objetivo da promoção à saúde do servidor, assim como deste Programa, é o de desenvolver ações de gestão e comportamentos que possam contribuir para a proteção da saúde e para qualidade de vida dos servidores e seus familiares tanto individualmente quanto coletivamente (BRASIL, 2010). Tais práticas destinam-se a melhoria e modificações dos ambientes da instituição e do processo de trabalho, para que os servidores adquiram e/ou alarguem sua conscientização, responsabilidade e autonomia, por meio de abordagens que alterem os hábitos individuais e culturais. Dessa forma, são privilegiados e beneficiados os espaços de produção de saúde e de convivência no/do ambiente





organizacional.

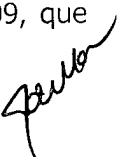
Portanto, a elaboração e a implementação de uma Política de Promoção à Saúde e qualidade de vida no trabalho do IF Sudeste MG tornou-se uma questão primordial a ser debatida pelos dirigentes, visto que se configura como um instrumento essencial para o desenvolvimento do IF Sudeste MG através da sua Política de Gestão de Pessoas, sobretudo no que se refere à Assistência à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, por meio de ações que atendam à legislação, bem como projetos que promovam a saúde e a qualidade de vida dos servidores.

Dessa forma, a saúde e a qualidade de vida dos servidores da Instituição são elementos importantes que devem ser observados com muito critério a fim de proporcionar a satisfação pessoal e profissional de todos os servidores, tornando-se uma ferramenta imprescindível para a efetividade dos serviços prestados aos cidadãos.

2. JUSTIFICATIVA

As mudanças no mundo do trabalho na sociedade capitalista ocidental mostram-se constantes, aceleradas e vigorosas. No que se refere às organizações, o paradigma da flexibilização, como instrumento de gestão (SENNET, 2001 apud MEDEIROS; FERREIRA, 2011) ou como a liberdade da empresa (ANTUNES, 2008 apud MEDEIROS; FERREIRA, 2011), carrega diferentes formas de precarização do trabalho que, associadas a um grande investimento em tecnologias e a alterações do aparelho jurídico trabalhista, constituem traços representativos do processo de reestruturação produtiva. Seus contornos gerais e conseqüências indicam repercussões prejudiciais ao trabalhador, como o crescimento preocupante de indicadores críticos relativos ao desempenho (como erros, retrabalho), à saúde (por exemplo, aumento gradativo dos casos de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT– e acidentes de trabalho) e a diminuição do comprometimento dos trabalhadores com a organização (como baixa motivação para o trabalho e absenteísmo). Diante deste panorama, a concepção e a implantação dos programas de QVT, desenvolvidas de forma participativa, configuram-se em um caminho que concilia bem-estar, eficiência e eficácia organizacional. Assim, a harmonia entre a satisfação dos usuários/clientes, o bem-estar dos trabalhadores e a missão e objetivos organizacionais mostram-se como desafios às práticas de gestão, apontando para a relevância da temática da qualidade de vida no trabalho (FERREIRA et al. 2009; MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

A importância de se estruturar ações voltadas à promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho na forma de um programa institucional é também reforçada pelo estabelecimento da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho, pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que





criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS; pela Portaria Normativa SRH nº 03, de 07 de maio de 2010, que institui a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS); e pela Portaria Normativa GM/MS nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, dentre outros documentos. A partir deles, sentiu-se a necessidade de construir um instrumento que fortalecesse o desenvolvimento de ações que atendam à legislação.

Como um dos objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional vigente, o Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida se configura como um documento que objetiva orientar os *campi* e Reitoria do IF Sudeste MG na implementação de projetos nesta área. Cada unidade deverá criar seus projetos, levando em consideração as demandas e necessidades do público alvo (servidores e colaboradores).

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Estabelecer diretrizes para projetos e ações nas áreas de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho a serem executados nos *campi* e Reitoria do IF Sudeste MG.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar a oferta de ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças ocupacionais;
- Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e condições de saúde de servidores e colaboradores;
- Sensibilizar os servidores e colaboradores sobre a importância de ações na área para o bem-estar e saúde no trabalho;
- Promover condições favoráveis à melhoria dos ambientes e processos de trabalho;
- Estimular o desenvolvimento de pesquisas sobre saúde do servidor e qualidade de vida no trabalho;
- Estimular mudança de atitudes, estilos de vida saudáveis e valorizar o protagonismo dos servidores na gestão da saúde individual e coletiva;





- Envolver servidores e gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e relações no trabalho;
- Estimular a promoção e o desenvolvimento de atitudes de cooperação entre os trabalhadores, destes com as chefias superiores e entre os setores.

4. IMPACTOS

- Prevenção de doenças e demais agravos à saúde;
- Melhoria das condições de saúde dos servidores e colaboradores;
- Redução dos índices de sedentarismo;
- Redução dos índices de absenteísmo e presenteísmo no trabalho;
- Aumento da motivação e satisfação dos servidores e colaboradores em relação ao trabalho;
- Aumento da produtividade, eficiência e segurança no ambiente de trabalho;
- Diminuição nos números de licença de saúde;
- Melhoria do ambiente organizacional e das relações socioprofissionais;
- Elevação da autoestima dos servidores e colaboradores;
- Desenvolvimento pessoal e organizacional;
- Valorização do servidor;
- Exercício da cidadania na função pública.

5. PÚBLICO ALVO

O público alvo deste programa são os servidores do IF Sudeste MG, contemplando os efetivos, substitutos, temporários, além dos funcionários terceirizados e estagiários.

6. ESTRUTURA E OPERACIONALIZAÇÃO

Para estruturar o Programa, deverá ser criado um Comitê Gestor de Qualidade de Vida no Trabalho em cada *campus*. Os Comitês terão a função de promover a interlocução com a Coordenação de Assistência ao Servidor (CAS - Reitoria) nas questões relacionadas à saúde do servidor, bem como propor atividades de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho em sua respectiva unidade. Serão responsáveis também por identificar a necessidade das ações, tendo como base as demandas dos trabalhadores. Os Comitês deverão ser compostos por um coordenador, preferencialmente, ligado às Coordenações de Gestão de Pessoas dos *campi*, e, no mínimo, mais





quatro membros. A escolha desses membros ficará a critério da Direção Geral dos *campi*. Sugere-se que sejam compostos por profissionais da área de saúde e segurança (sejam eles técnicos administrativos em educação e/ ou professores) e de servidores dos mais variados setores da instituição, de modo a compor uma equipe multiprofissional e multisetorial. Também é de responsabilidade da CAS e dos Comitês propor e/ou desenvolver estudos e pesquisas sobre uma gestão organizacional e do trabalho que integre a missão institucional, o desempenho profissional e o bem-estar, bem como estudos e pesquisas que mensuram os níveis de satisfação no trabalho.

Na Reitoria, as ações serão de responsabilidade da Direção de Gestão de Pessoas, através da CAS. Caberá à CAS, também, apoiar, acompanhar, supervisionar, monitorar, avaliar e divulgar todas as atividades e projetos, bem como os resultados alcançados - juntamente com os Comitê Gestor de Qualidade de Vida no Trabalho - com o intuito de garantir o cumprimento dos objetivos delineados neste Programa e zelar pelo seu alinhamento com a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

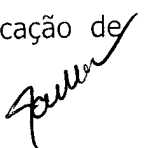
Os projetos na área de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho poderão ser propostos e desenvolvidos pelos componentes dos Comitês ou por qualquer (quaisquer) servidor (es) da instituição, que receberá (ão) auxílio e apoio do Comitê na sua realização. Na elaboração e execução dos projetos e ações poderão ser convidados, para colaboração técnica, servidores com formação nas mais variadas áreas relacionadas à promoção de saúde e qualidade de vida. Os projetos deverão ser apresentados, aprovados e cadastrados pelo Comitê Gestor de Qualidade de Vida no Trabalho do respectivo *campus* e encaminhados à CAS. Os programas e projetos podem ser comuns aos *campi* ou específicos a cada um deles, de acordo com as suas demandas. Os Comitês e a CAS são corresponsáveis por estimular os servidores a produzir e participar dos projetos e definir parcerias, internas e/ou externas, para atender às ações e atividades propostas.

Os Comitês Gestores de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como os coordenadores/idealizadores dos projetos poderão utilizar até 4 horas de sua jornada de trabalho semanal para a organização, execução, discussão e demais providências a respeito dos projetos e ações cadastrados.

Para fins de acompanhamento, o Comitê Gestor de Qualidade de Vida no Trabalho deverá manter registro de frequência dos participantes em cada ação realizada, entre outras informações importantes. Deverá também produzir relatórios junto aos idealizadores, conforme modelo a ser disponibilizado pela CAS, encaminhando-os a esta coordenação para arquivamento.

7. METODOLOGIA

Os projetos deverão ter caráter de intervenção, formulados a partir da identificação de





demandas dos servidores na área de saúde e qualidade de vida no trabalho no *campus* em que se insere, a fim de transformar a realidade verificada. Os projetos deverão estar alinhados aos objetivos do Programa e serão subdivididos conforme os seguintes eixos:

- Saúde Integral: saúde do adulto; saúde bucal; saúde do homem; saúde do idoso; saúde mental; saúde da mulher; saúde das pessoas com deficiência; saúde ocupacional, dentre outros;
- Comportamentos saudáveis: alimentação saudável; desenvolvimento de habilidades sociais; envelhecimento ativo; prática corporal e atividade física; eventos desportivos; grupos musicais, artesanais, de teatro, dança; gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco; prevenção e controle do tabagismo; uso abusivo de álcool e outras drogas, etc;
- Política organizacional: mediação de conflitos; valorização da diversidade humana; educação e preparação para a aposentadoria; estímulo à cultura da paz; prevenção de riscos ambientais; prevenção de acidentes de trabalho; prevenção da violência; integração e acolhimento a novos servidores; melhoria da acessibilidade; segurança do trabalho; responsabilidade socioambiental; etc.

Os projetos devem seguir a estrutura abaixo, podendo ser adaptados de acordo com o tipo de ação:

I - Identificação: título do projeto, coordenador e equipe responsável, unidade a ser implementado; data da elaboração; duração do projeto e início previsto.

II - Apresentação: delimitação e caracterização do problema (suas dimensões, origens, histórico, implicações, fazendo referência à legislação e a informações gerais e epidemiológicas disponíveis em relatórios e/ou documentos expedidos pelo IF Sudeste MG.

III - Justificativa: descrição da relevância e pertinência do projeto, como resposta ao problema ou demanda detectada no *campus* e/ ou em toda a instituição.

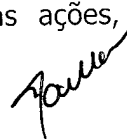
IV - Objetivo geral: apontar o que se pretende atingir com a intervenção proposta.

V - Objetivos específicos: resultados das atividades ou ações do projeto para alcance do objetivo geral.

VI - Metas: aponta os resultados qualitativos e/ou quantitativos esperados, de modo a possibilitar a verificação de seu cumprimento.

VII - Público alvo: descrever quais são suas características como gênero, idade, cargo, nível de escolaridade, dentre outras, ou declarar se é permitida a participação de todos os servidores e colaboradores sem distinção.

VIII - Metodologia: detalhamento das técnicas e procedimentos utilizados, das ações,





atividades e meios de realização.

IX - Recursos: descrever os recursos humanos e materiais necessários para o desenvolvimento do projeto.

X - Cronograma: estimar datas de todas as atividades previstas, do início ao término do projeto.

XI - Monitoramento e avaliação: indicar os mecanismos de acompanhamento e avaliação do projeto.

XII - Referências: descrever a bibliografia utilizada na elaboração do projeto.

8. FINANCIAMENTO

Os recursos financeiros para o desenvolvimento dos projetos deverão ser acordados entre a própria unidade em que o projeto for desenvolvido, a Diretoria de Gestão de Pessoas e a Pró-Reitoria de Administração e administrados pela Diretoria de Gestão de Pessoas, Coordenações de Gestão de Pessoas e Coordenação de Assistência ao Servidor.

9. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A avaliação consiste em um processo dinâmico e reflexivo que deverá estar presente durante todo o percurso de duração do projeto, uma vez que orienta o trabalho a ser realizado pelos profissionais envolvidos e subsidia o planejamento de novas ações e o aperfeiçoamento de ações já executadas.

Para tanto, deverão ser elaborados relatórios parciais, trimestralmente, de acordo com modelo preestabelecido, que serão entregues ao respectivo Comitê Gestor de Qualidade de Vida, além de um relatório final ao encerrar o projeto, para verificação do cumprimento dos objetivos das ações propostas e os resultados alcançados. O Comitê será responsável por encaminhar esses relatórios à CAS.

Sugere-se a realização de reuniões mensais com os servidores de cada *campus* do IF Sudeste MG e seu respectivo Comitê Gestor de Qualidade de Vida para discussão e análise dos projetos executados, considerando sua eficácia e/ou entraves/dificuldades a serem superados, bem como a realização de pesquisas de satisfação.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS





Espera-se com este Programa nortear ações que possam efetivamente melhorar a qualidade de vida dos servidores, tornar o trabalho mais humanizado e desenvolver na Instituição uma cultura de promoção de saúde, propiciando um ambiente laboral saudável. Alguns desafios serão enfrentados para a implementação deste programa, mas com a colaboração de todos os envolvidos, tais barreiras poderão ser vencidas. Em resumo, o que se pretende é aplicar adequadamente o que aqui foi proposto para proporcionar aos servidores bem-estar em um ambiente de trabalho sadio e agradável, em que o trabalho é concebido como instrumento de crescimento e satisfação pessoal e profissional.

11. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 03 de 07 de maio de 2010. 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, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 maio 2010, Seção 1, p. 80-81. Disponível em: <<http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016.

FERREIRA, M. C. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração**, São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

MEDEIROS, L. F. R; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011.

