



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Resolução 120/2026 - CONSUP/IFRN

11 de agosto de 2026

Aprova a Política e o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFRN e revoga a Resolução nº 16/2014-CONSUP/IFRN.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE, faz saber que este Conselho, reunido extraordinariamente, em 18 de dezembro de 2025, no uso das atribuições legais que lhe confere o art. 9º do Estatuto do IFRN e,

CONSIDERANDO

o que consta no Processo nº [23421.003418.2025-80](#), de 30 de junho de 2025;

RESOLVE:

I - APROVAR, conforme anexos, a Política e o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

II - REVOGAR a Resolução N° 16/2014-CONSUP, de 24 de julho de 2014.

JOSÉ ARNÓBIO DE ARAÚJO FILHO
Presidente do CONSUP
(Decreto Presidencial, de 20/12/2024, publicada no DOU de 20/12/2024)

Documentos Anexados:

- **Anexo #1.** Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN (anexado em 11/08/2026 13:59:07)
- **Anexo #2.** Programa de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFRN (anexado em 11/08/2026 14:00:11)

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Jose Arnobio de Araujo Filho, REITOR(A)** - CD0001 - RE, em 11/08/2026 15:44:58.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 11/08/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1123068

Código de Autenticação: a95508f9ae



Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN

Art. 1º A Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN é um preceito institucional de gestão organizacional expresso em conceitos, fundamentos e princípios que objetivam nortear à saúde e qualidade de vida no trabalho para todos os trabalhadores e aposentados, com fins de promover o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuir para a efetividade da função social da instituição.

Art. 2º Para fins dessa Política, considera-se:

I – Trabalhador: qualquer pessoa com vínculo de práticas profissionais. No âmbito do IFRN, inclui: servidores efetivos, ativos e aposentados, do quadro de referência institucional, com vínculo direto; servidores temporários, visitantes e terceirizados, com vínculo direto ou indireto, e que prestam serviço e desempenham atividades no IFRN; estagiários em práticas profissionais formativas na instituição.

II – Qualidade de vida no trabalho: conjunto de normas, diretrizes e práticas que integram as condições, a organização, os processos de trabalho, as práticas de gestão e as relações socioprofissionais, com a finalidade de alinhar as necessidades e o bem-estar dos servidores à missão institucional (Art. 2º da lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023);

II – Promoção à Saúde: conjunto de ações dirigidas à saúde 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, e com ampla participação dos trabalhadores, estagiários e aposentados (adaptado da Portaria nº 03 de 07 de maio de 2010).

Art. 3º Para fins dessa Política, consideram-se como documentos normativos e base legal:

I – Art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e traz disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional e o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;

II - Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

III - 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;

IV - Portaria Normativa SRH nº 3/2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), definindo diretrizes para implementação de ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor;

V – Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010 que instituiu os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do SIPEC;

VI - Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3/2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, orientando os órgãos e entidades do SIPEC;

VII - RESOLUÇÃO 16/2015- CONSUP/IFRN, que cria e regulamenta as Comissões Internas de Saúde do Servidor Público – CISSP no âmbito do IFRN.

VIII - Portaria nº 1.274, de 7 de julho de 2016, que dispõe sobre as ações de Promoção da Alimentação Adequada e Saudável nos Ambientes de Trabalho, a serem adotadas como referência nas ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, no âmbito do Ministério da Saúde e entidades vinculadas;

IX - Portaria SGP/MP nº 12/2018, que institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o SIPEC;

X - Resolução 22/2019 - CONSUP/IFRN (PDI do IFRN), que estabelece as ações e metas estratégicas para o ciclo de gestão entre 2019 e 2026;

XI - Lei nº 14681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais de Educação;

XII - Resolução 54/2023-CONSUP/IFRN (Projeto político pedagógico do IFRN), que sistematiza as concepções, princípios e diretrizes norteadores das práticas e das políticas educativas no âmbito do IFRN;

XV - Lei nº 14.819, de 16 de janeiro de 2024 que institui a Política Nacional de Atenção Psicossocial nas Comunidades Escolares;

Art. 4º A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IFRN orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – Valorização do humano como protagonista do processo laboral, conduzindo a um ambiente de bem-estar e ao êxito institucional.
- II - Promoção de um ambiente laboral em consonância às demandas de saúde dos trabalhadores, a partir de uma compreensão do ser humano integral, além do ambiente de trabalho.
- III - Valorização e reconhecimento das contribuições dos trabalhadores no cumprimento da função social da instituição.
- IV - Desenvolvimento e crescimento profissional pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com a função social da Instituição.
- V - Promoção de ambiente integralmente seguro, que não ofereça riscos ao trabalhador.
- VI - Transparência e eficácia na comunicação da comunidade institucional.
- VII - Aprimoramento permanente das relações socioprofissionais proporcionando engajamento, respeito e cooperação.
- VIII - Organização do trabalho como fonte de bem-estar.
- IX - Qualidade de Vida no Trabalho como uma responsabilidade institucional contínua e tarefa de todos os trabalhadores.

Art. 5º A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IFRN deve observar as seguintes diretrizes:

- I - Alinhamento com as melhores práticas de governança da área: as ações devem refletir as práticas mais atualizadas em saúde e de qualidade de vida no trabalho, incluindo diretrizes governamentais e recomendações de saúde.
- II - Monitoramento e avaliação contínua: as ações deverão ser monitoradas e avaliadas periodicamente, com indicadores específicos para assegurar que os objetivos estejam sendo alcançados.
- III - Ações integradas e colaborativas: ações conjuntas entre diferentes setores e áreas do IFRN, visando uma abordagem integrada para a promoção de saúde e bem-estar.
- IV - Foco em prevenção e promoção da saúde: ações preventivas e de promoção da saúde, alinhando a Política com uma abordagem de saúde integral.

V - Participação ativa dos trabalhadores: os trabalhadores devem ter oportunidades de participar ativamente das ações e iniciativas promovidas pela Política.

Art. 6º A Política Institucional de Saúde e QVT do IFRN, seus conceitos, princípios e diretrizes devem estar alinhados ao planejamento da Instituição e subsidiar o seu programa, projetos e ações com vistas à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

§ 1º. Os instrumentos e mecanismos de implementação da Política devem estar descritos no Programa de Saúde e QVT do IFRN.

§ 2º. As instâncias responsáveis pela coordenação, execução, monitoramento e avaliação desta política devem também estar previstas no referido Programa.

§ 3º. O financiamento para o programa de Saúde e QVT e demais ações oriundas dessa Política será financiado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio de recurso orçamentário gerido pela Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor, contemplando todos os *campi* e a Reitoria.

Art. 7º Deverá ser destinado um percentual da carga horária semanal dos servidores para participação nos projetos e ações vinculados ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

§ 1º Será destinado 5% da carga horária semanal de cada servidor para as ações de Saúde e QVT institucionalizadas.

§ 2º Será incentivada a participação de todos os trabalhadores, visando uma cultura institucional de bem-estar contínuo.

Art. 8º Deverá existir em cada unidade da instituição uma comissão local de Saúde e QVT com fins de operacionalizar ações que abarquem as peculiaridades de cada local de trabalho.

§ 1º Será destinado 10% da carga horária semanal do coordenador da comissão local para a sua atuação nas atribuições previstas no Programa.

§ 2º Será destinado 5% da carga horária semanal dos demais membros da comissão local para a atuação nas atribuições relacionadas no Programa.

Art. 9º Os casos omissos ou situações excepcionais que envolvam a aplicação desta Política serão acolhidos, apreciados e julgados pela Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRN ou outra instância por ele determinado.

Art. 10. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

Documento Digitalizado Público

Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN

Assunto: Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN
Carolina Dantas
Assinado por: e
Jose Arnobio
Tipo do Documento: Documento Informativo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Carolina Helena de Gois Dantas, Secretária dos Colegiados Superiores - CD0004 - SECOL**, em 11/08/2026 13:59:07.
- **Jose Arnobio de Araujo Filho, REITOR(A) - CD0001 - RE**, em 11/08/2026 15:44:58.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/08/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 2681931
Código de Autenticação: efaeeb501e



PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFRN

(Anexo à Resolução nº 120/2026-CONSUP/IFRN)

Natal/RN

Novembro/2025

Presidenta da República:

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro da Educação:

Camilo Sobreira de Santana

Secretário Executivo do Ministério da Educação:

Leonardo Barchini

Secretário de Educação Profissional e Tecnológica:

Marcelo Bregagnoli

Reitor do IFRN:

José Arnóbio de Araújo Filho

Pró-Reitora de Ensino do IFRN:

Anna Catharina da Costa Dantas

Pró-Reitora de Extensão do IFRN:

Samira Fernandes Delgado

Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação do IFRN:

Francinaide de Lima Silva Nascimento

Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional do IFRN:

Raphael Siqueira Fontes

Pró-Reitor de Administração do IFRN:

Rodrigo Ricelly Avelino Leite

Diretora de Gestão de Pessoas do IFRN:

Lorena Cassiano Fagundes Faustino

Elaboração do Programa

Diretoria de Gestão de Pessoas

Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor

Comissão designada pela Portaria 590/2025 - RE/IFRN

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO	4
2.	JUSTIFICATIVA	4
	Dados Diagnósticos	6
	Análise Documental	7
3.	CONCEITOS.....	9
	Trabalho	9
	Trabalhador	9
	Promoção à Saúde.....	10
	Qualidade de Vida no Trabalho	10
	Ambiente de Trabalho Saudável	10
	Bem-estar no Trabalho	10
	Ambiente psicologicamente seguro	11
	Valorização do Trabalhador	11
	Segurança do Trabalho.....	11
	Fatores de Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho.....	11
4.	OBJETIVOS.....	12
5.	METAS	13
6.	METODOLOGIA	13
	Cadastro das ações locais e projetos sistêmicos	15
7.	FINANCIAMENTO	16
8.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	16
9.	CONTRIBUIÇÕES E IMPACTOS ESPERADOS.....	16
10.	ORGANIZAÇÃO E GESTÃO	18
	REFERÊNCIAS.....	19
	APÊNDICE A: Relatório de Saúde do IFRN entre 2018 e 2023	23
	APÊNDICE B: Análise SWOT do IFRN com dados de 2018 a 2023	24

1. APRESENTAÇÃO

O Programa de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado do Rio Grande do Norte (IFRN) foi criado em 2014, em conformidade com a Política de PS e QVT estabelecida pela Resolução nº 16/2014 - CONSUP/IFRN. Ele é o principal instrumento para implementar essa Política, definindo objetivos, metodologias, formas de financiamento e mecanismos de acompanhamento e avaliação para as ações de PS e QVT realizadas nos *campi* e na Reitoria.

Em 2024, a Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS), vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE), identificou a necessidade de reestruturar tanto a Política quanto o Programa, considerando os aprendizados acumulados ao longo de uma década de experiências.

A nova versão do Programa foi desenvolvida com base em contribuições de servidores envolvidos diretamente nas comissões locais dos *campi*, além de análises realizadas pela equipe da COASS sobre os principais desafios e avanços dos últimos 10 anos. Este processo assegurou uma visão abrangente das potencialidades e dificuldades enfrentadas no planejamento, execução e avaliação das iniciativas.

Assim, o novo Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN (QVT) do IFRN é, portanto, um documento norteador que orienta os *campi* e a Reitoria na implementação de atividades ajustadas às particularidades de cada local de trabalho. As unidades organizacionais deverão planejar as suas ações tendo como base as reais necessidades dos seus trabalhadores, que devem ser o eixo central do diagnóstico e do planejamento.

2. JUSTIFICATIVA

A justificativa para a implementação de um Programa de PS e QVT no IFRN ampara-se em um conjunto de normativos legais, dados diagnósticos e documentos institucionais.

No que tange aos normativos, incluindo diretrizes da própria instituição para manter ambientes laborais saudáveis e seguros para os trabalhadores, o quadro 1 apresenta resumidamente as principais informações a respeito da base legal e propositiva que embasa a criação e manutenção de um programa de Saúde e QVT no instituto.

Quadro 1: Base Legal Normativa para a Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

LEGISLAÇÃO/NORMATIVA	RESUMO	RELEVÂNCIA PARA A PS E QVT
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	Descreve os direitos sociais dos trabalhadores e traz disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional e o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador	Estabelece o reconhecimento profissional e o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador
Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989	Define os crimes resultantes de preconceito, que podem ser cometidos por intolerância racial, étnica, religiosa ou de nacionalidade.	Fortalece a promoção de um ambiente laboral mais justo, inclusivo e livre de discriminação racial.
LEI Nº 8.112/1990	Institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais, incluindo disposições sobre direitos, deveres e regime disciplinar.	Estabelece os direitos dos servidores, incluindo aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho.
PORTARIA NORMATIVA SRH Nº 3/2010	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), definindo diretrizes para implementação de ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.	Direciona a implementação de ações de vigilância e promoção da saúde no ambiente de trabalho.
PORTARIA SRH Nº 1.261/2010	Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental para orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores.	Fornece diretrizes específicas para a promoção da saúde mental dos servidores públicos.
PORTARIA NORMATIVA SEGE/MP Nº 3/2013	Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, orientando os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).	Orienta a promoção da saúde dos servidores públicos federais, incluindo ações de prevenção e promoção da saúde.
POLÍTICA DE PS E QVT	Documento que norteia a prática de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, com fins de promover o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuir para a efetividade da função social da instituição.	Estabelece as concepções, princípios e diretrizes de PS e QVT no IFRN.
RESOLUÇÃO 16/2015-CONSUP/IFRN	Cria e regulamenta as Comissões Internas de Saúde do Servidor Público – CISSP no âmbito do IFRN.	Estabelece o papel das CISSP na avaliação e controle de riscos psicossociais no trabalho, associados ou não a situações de assédio.
PORTARIA NORMATIVA SEGRT/MP Nº 7/2016	Institui as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC.	Promove a alimentação saudável nos ambientes de trabalho, contribuindo para a qualidade de vida dos servidores.
PORTARIA SGP/MP Nº 12/2018	Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o SIPEC.	Orienta ações de preparação para a aposentadoria, visando ao bem-estar dos servidores.
RESOLUÇÃO 22/2019 - CONSUP/IFRN (PDI DO IFRN)	Estabelece as ações e metas estratégicas para o ciclo de gestão entre 2019 e 2026.	Fornece diretrizes estratégicas para as ações institucionais.
LEI Nº 14.681/2023	Estabelece a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.	Define diretrizes para a promoção da saúde e qualidade de vida dos profissionais da educação.
RESOLUÇÃO 54/2023-CONSUP/IFRN (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DO IFRN)	Sistematiza concepções, princípios e diretrizes norteadores das práticas e das políticas educativas no âmbito do IFRN.	Rege as práticas pedagógicas e administrativas institucionais, apresentando a missão, os valores,

		as políticas e os objetivos da instituição.
LEI Nº 14.819/2024	Institui a Política Nacional de Atenção Psicossocial nas Comunidades Escolares.	Constitui estratégia para a integração e a articulação permanente das áreas de educação, de assistência social e de saúde no desenvolvimento de ações de promoção, de prevenção e de atenção psicossocial no âmbito das escolas.
PORTARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023	Atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho	Institui a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), a ser adotada como referência das doenças e agravos oriundos do processo de trabalho.
NORMA REGULAMENTADORA 01	Estabelece as disposições básicas sobre segurança e saúde no trabalho no Brasil e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais.	Inclui a responsabilidade dos empregadores e empregados em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, tendo como objetivo principal prevenir acidentes e doenças ocupacionais.
DIRETRIZES DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	Fornecem recomendações baseadas em evidências para promover a saúde mental, prevenir transtornos mentais e permitir que pessoas com transtornos mentais participem e prosperem no trabalho.	Estabelece diretrizes para o enfrentamento de rotinas insalubres, cargas de trabalho pesadas, comportamentos negativos e outros fatores que criam angústia no trabalho.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Dados Diagnósticos

O diagnóstico institucional realizado em 2018 revelou questões críticas que impactam a qualidade de vida no trabalho dos servidores. Entre as principais fontes de mal-estar relatadas estavam a **organização do trabalho** (42%), que inclui sobrecarga e supervisão excessiva, e o **reconhecimento profissional** (20%), sobretudo entre técnicos administrativos, indicando uma insatisfação com a falta de valorização profissional e desenvolvimento na carreira (IFRN, 2018).

Também foram diagnosticadas dificuldades relacionadas à **missão institucional** e às **práticas de gestão** no Instituto. Percebeu-se que os servidores não conhecem com profundidade a missão da instituição e o seu projeto político pedagógico. Essa realidade conduz, muitas vezes, à falta de identificação com as atribuições realizadas, bem como a um sentimento de não pertença. Em complemento, os servidores demonstraram falta de interesse em ocupar espaços de gestão, compor comissões e participar de outros espaços de representação. Como consequência, muitos setores ficam sem coordenadores ou existe uma alta rotatividade, caracterizando o que pode ser chamada de “Crise de Gestão” (ALCANTARA, 2024).

Outra dificuldade observada diz respeito à **complexidade organizacional** do IFRN. A estrutura de organização multicampi gera, muitas vezes, desarticulação entre os campi e a Reitoria, sobretudo, em relação a delimitação do poder. Além disso, a atuação do ensino de forma multinível e a abrangência de objetivos delineados para o instituto parece, preliminarmente, representar um conjunto muito alargado de atribuições para uma só organização educativa. Esse contexto pode gerar a não assimilação da função social da organização, sua estruturação, finalidades e objetivos, embora estejam devidamente determinados na Lei nº 11.892/2008, da criação dos Institutos Federais (FERNANDES, 2015).

Quanto às condições gerais de saúde, como observa-se no APÊNDICE A: Relatório de Saúde do IFRN entre 2018 e 2023, os dados apontam que aumentou a quantidade de afastados docentes efetivos (22,35%) e técnicos administrativos em educação (13,97%), aumentou a quantidade de atestados (31%) e o tempo total de afastamentos (10,3%). Isso indica uma **tendência de aumento de afastamentos** no geral.

Quanto aos tipos de doenças, prevaleceram as respiratórias (10,4% do tempo total de afastamentos e 34,2% da quantidade de atestados) e transtornos mentais (47,5% do tempo total de afastamentos e 10,9% em quantidade de atestados). Aqui destaca-se a relevância de um programa de PS e QVT que seja capaz de abordar **medidas preventivas e de suporte à saúde mental e às questões respiratórias**.

Análise Documental

A análise documental do IFRN, construída por meio do método SWOT, foi realizada com base nos Relatórios de Gestão de 2019 a 2023, no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2026 e no Relatório de Saúde Institucional 2018-2023. A construção dessa análise envolveu a avaliação detalhada dos documentos, que identificaram as forças e fraquezas internas da instituição, bem como as oportunidades e ameaças externas, conforme exposto no apêndice B. Um cruzamento desses fatores aponta para algumas possibilidades como fonte de inspiração de ações e projetos na área de Saúde e QVT, como destacado na Tabela 1.

Tabela 1: Fontes de inspiração para ações e projetos a partir dos fatores SWOT

SO (Forças x Oportunidades)
• Utilização do sistema SUAP na implementação da Política e do Programa (F3 x O9) • Captação de recursos externos para o financiamento das ações e projetos do Programa (F4 x O2) • Aproveitamento da alta qualificação do corpo docente nas tomadas de decisões baseadas em dados e evidências para a construção das ações e projetos do Programa (F2 x O5)
ST (Forças x Ameaças)
• Fortalecimento do Programa junto aos gestores para mitigar impactos de cortes orçamentários (F1 x A1) • Reforço do caráter inclusivo e afirmativo do Programa para reduzir a resistência cultural que ações de PS e QVT enfrentam nas instituições (F5 x A5) • Ampliação do uso da tecnologia para o acompanhamento e avaliação das ações do Programa e redução de custos operacionais (F6 x A6)
WO (Fraquezas x Oportunidades)
• Fortalecimento contínuo do Programa e da Política de PS e QVT para atrair parcerias institucionais (W5 x O4) • Diminuição do número de afastamentos de trabalhadores por doenças ocupacionais a partir da ampliação de ações voltadas para o bem-estar e saúde mental (W1 x O7) • Ampliação das ações preventivas em saúde e segurança do trabalho alinhadas aos objetivos do desenvolvimento sustentável da agenda 2030 da ONU (W4 x O8)
WT (Fraquezas x Ameaças)
• Promoção de melhorias na infraestrutura física dos <i>campi</i> para contribuir com boas condições de trabalho e com a retenção de trabalhadores na instituição (W2 x A9) • Criação de meios de divulgação das ações do Programa para o compartilhamento de experiências bem-sucedidas e de uma melhor articulação entre os diferentes <i>campi</i> participantes (W8 x A10) • Promoção de ações de saúde mental para combater o aumento do índice de afastamentos por doenças e transtornos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho (W10 x A3)

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A partir de todo o embasamento contido nos normativos legais, dados diagnósticos e documentos institucionais, percebe-se a importância de um programa de PS e QVT que esteja em

acordo com a legislação atual sobre o tema, com capacidade de enfrentar as dificuldades e superar os desafios institucionais identificados junto aos trabalhadores, e que aproveite as forças e oportunidades do Instituto para combater as fraquezas e ameaças ao longo do seu período de planejamento e execução.

3. CONCEITOS

O Programa de Saúde e QVT do IFRN propõe uma abordagem multidimensional para promover o bem-estar físico e psicológico, e incentivar práticas que valorizem o desenvolvimento profissional e humano dos trabalhadores. Sua base teórica pressupõe o entendimento de alguns conceitos fundamentais. São eles:

Trabalho

Trabalho é um conjunto de atividades realizadas por uma ou mais pessoas com a intenção de atingir uma meta ou objetivo. De acordo com Lhuilier (2013) o ato de trabalhar é estabelecer relações com os outros, engajar-se em formas de cooperação e de mudança, se inscrever em uma repartição de lugares e de tarefas, confrontar os pontos de vista e as práticas, experimentar e dar visibilidade às capacidades e recursos de cada um, transmitir saberes e saber-fazer, validar as contribuições singulares. É, enfim, estar em condições de marcar o seu ambiente e o curso das coisas.

Trabalhador

Trabalhador corresponde a qualquer pessoa com vínculo de práticas profissionais. No âmbito do IFRN, inclui:

- a. **servidores efetivos, ativos e aposentados**, do quadro de referência institucional, com vínculo direto;
- b. **servidores temporários, visitantes e terceirizados**, com vínculo direto ou indireto, e que prestam serviço e desempenham atividades no IFRN;

c. **estagiários** em práticas profissionais formativas na instituição.

Em consonância com o Projeto Político Pedagógico do IFRN, entende-se que os trabalhadores não podem ser reduzidos a força de trabalho ou “recursos humanos”. Acredita-se na importância de superar a fragmentação do trabalho em dois polos: o trabalho intelectual e o trabalho manual. É fundamental aos trabalhadores que possam compreender os seus processos de trabalho, desde a sua concepção até a sua finalização, visando um trabalho com sentido e não alienado (Dantas e Costa, 2012).

Promoção à Saúde

Promoção à Saúde (PS) compreende um conjunto de ações que visam ampliar a compreensão sobre as relações entre a saúde, a doença e o ambiente de trabalho, cujo objetivo é promover práticas de gestão, comportamentos e atitudes que contribuam para a proteção e o bem-estar dos trabalhadores, colaborando para uma cultura de saúde na organização (BRASIL, 2010).

Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de vida no trabalho compreende um conjunto de normas, diretrizes e práticas que integram as condições, a organização, os processos de trabalho, as práticas de gestão e as relações socioprofissionais, com a finalidade de alinhar as necessidades e o bem-estar dos trabalhadores à missão institucional (BRASIL, 2023).

Ambiente de Trabalho Saudável

Ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores, bem como da sustentabilidade do ambiente de trabalho (OMS, 2010).

Bem-estar no Trabalho

Bem-estar no trabalho é a percepção de emoções positivas e satisfação do trabalhador em relação à organização e às condições de trabalho, práticas de gestão, envolvimento afetivo com as atividades e possibilidades de reconhecimento (BRASIL, 2023).

Ambiente psicologicamente seguro

Ambiente psicologicamente seguro é o local em que se valoriza a confiança e a cooperação, no qual os trabalhadores se sintam confortáveis e seguros, tenham espaço para compartilhar os seus conhecimentos, dialogar sobre dúvidas, preocupações e erros, expressando, assim, todo o seu potencial (Edmondson, 2020)

Valorização do Trabalhador

Valorização do trabalhador é o reconhecimento institucional por meio da criação de condições ambientais e relacionais que favoreçam o desenvolvimento profissional, o aprimoramento das relações socioprofissionais e o aumento das competências (BRASIL, 2023).

Segurança do Trabalho

Segurança do Trabalho é um conjunto de normas e medidas que visam proteger a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores, de forma preventiva e corretiva, observando riscos ambientais, ergonômicos e psicossociais.

Fatores de Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho

Fatores de riscos psicossociais podem afetar a saúde dos trabalhadores, causando adoecimento físico e mental. Eles são causados por problemas na organização do trabalho, relações interpessoais conflituosas e condições ambientais inadequadas (OIT, 1984). Assim, eles se estabelecem a partir das interações entre os trabalhadores(as), os modos de gestão e organização do trabalho, e as situações reais de trabalho (Vieira, 2024).

4.OBJETIVOS

No IFRN, existem desafios significativos relacionados à PS e QVT. Para subsidiar um programa eficaz, é fundamental uma estratégia sólida, que seja capaz de alinhar os interesses individuais dos trabalhadores aos interesses institucionais, criando um ambiente mais saudável e produtivo.

Considerando o conjunto de normativos legais, dados diagnósticos e documentos institucionais que embasam este programa; os principais desafios, dificuldades encontradas e seus objetivos são:

DIFICULDADE / DESAFIO	OBJETIVOS DO PROGRAMA
Complexidade organizacional, baixo sentimento de pertença e de senso do coletivo.	- Fortalecer o vínculo trabalhador-instituição e dos coletivos de trabalho a partir da promoção da divulgação da missão e serviços institucionais; - Promover a conexão entre os trabalhadores e deles com o propósito institucional. - Fortalecer os grupos gestores dos <i>campi</i>; - Promover ações de desenvolvimento de trabalhadores para a atuação gerencial; - Incentivar a diversidade no âmbito gerencial auxiliando na inclusão de mulheres, negros e outra minorias.
Cobranças excessivas e sobrecarga de trabalho	- Fomentar capacitações em gestão de equipes; - Facilitar a sensibilização sobre a gestão de processos organizacionais; - Contribuir com os trabalhadores e gestores na organização e planejamento do trabalho, nas suas diversas modalidades.
Conflitos e violências no trabalho	- Promover a construção de uma cultura do diálogo e de um ambiente psicologicamente seguro; - Fomentar ações de enfrentamento ao assédio e demais violências no trabalho.
Adoecimento mental	Desenvolver ações de promoção da saúde e de prevenção das doenças mentais.

Adoecimento respiratório	Desenvolver ações de promoção da saúde e de prevenção de doenças respiratórias
Manutenção de condições de trabalho adequadas	- Avaliar, periodicamente, as condições de trabalho no IFRN. - Fortalecer a infraestrutura física do IFRN e promover melhorias ergonômicas.
Manutenção do estímulo à adoção de um estilo de vida ativo entre os servidores	- Fomentar ações de educação e conscientização sobre a importância da adoção de estilos de vida ativos. - Promover atividades físicas e esportivas no ambiente de trabalho.
Falta de valorização profissional e desenvolvimento na carreira	Estimular mecanismos gerenciais de reconhecimento e valorização profissional.

5. METAS

As metas descritas neste documento foram definidas para o período de 2025-2029:

1. Elaborar, em 2026, 01 projeto sistêmico com fins de promover uma cultura de diálogo na instituição.
2. Realizar 01 diagnóstico do adoecimento mental dos servidores em 2027, a fim fortalecer o projeto sistêmico de saúde mental.
3. Desenvolver, anualmente, 02 ações sistêmicas de suporte e prevenção ao adoecimento mental.
4. Apoiar a criação de ferramentas de comunicação interna do IFRN, até 2028.
5. Realizar, até 2029, 02 ações de caráter contínuo que fomentem o reconhecimento e a valorização dos servidores.
6. Garantir a existência e viabilidade das comissões locais em 100% dos *campi* do IFRN.
7. Garantir a implementação de ao menos 02 ações que reduzam o mal-estar no ambiente de trabalho em 100% das unidades do Instituto até 2029.

6. METODOLOGIA

A operacionalização do Programa será realizada a partir do cadastro e execução de ações e projetos de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, que deverão ser planejados e executados a partir da identificação das necessidades do público-alvo. As ações serão locais, ou seja, desenvolvidas para os trabalhadores de um campus específico, enquanto os projetos serão sistêmicos, desenvolvidos para todos os trabalhadores do IFRN, independente do seu campus de lotação.

As ações locais serão cadastradas e executadas pelas comissões de saúde e QVT em cada campus, cuja composição deverá contemplar, preferencialmente, trabalhadores de diferentes setores e categorias funcionais. É obrigatório que cada comissão tenha um coordenador, que deverá realizar o cadastro das ações, o seu acompanhamento e avaliação, bem como a entrega dos relatórios finais com os resultados obtidos. Os projetos sistêmicos serão cadastrados e executados pela Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS), da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE) do IFRN. As ações locais e projetos sistêmicos deverão fazer parte de, pelo menos, um dos seguintes eixos do Programa de Saúde e QVT:

Eixo 1: Promoção à saúde - engloba um conjunto de dimensões relacionadas ao bem-estar pessoal e coletivo e à diminuição da incidência de doenças entre os trabalhadores. Fazem parte deste eixo as seguintes dimensões: saúde mental; saúde bucal; saúde ocupacional; gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco; alimentação saudável; práticas corporais e atividades físicas/esportivas; enfrentamento ao uso de tabaco, álcool e outras drogas; envelhecimento ativo.

- 1) **Saúde mental:** ações e projetos com temáticas envolvendo a prevenção do adoecimento mental e a atuação precoce sobre as demandas identificadas, acompanhamentos multiprofissionais, grupos de apoio, ajustes no ambiente ou modelo de trabalho para facilitar o retorno do trabalhador ao local de atividades após afastamentos, entre outros.
- 2) **Saúde bucal:** ações e projetos com temáticas envolvendo a promoção da saúde bucal e prevenção de doenças odontológicas, campanhas de conscientização sobre a importância da higiene bucal, câncer de boca e halitose, atendimentos odontológicos para limpezas e tratamentos preventivos, entre outros.
- 3) **Saúde ocupacional:** ações e projetos com temáticas envolvendo a prevenção dos riscos e acidentes de trabalho, uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), fortalecimento das Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) dos *campi*, entre outras.
- 4) **Gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco:** ações e projetos com temáticas envolvendo a prevenção e o controle de doenças cardiovasculares, diabetes, doenças respiratórias crônicas, entre outras, bem como campanhas de incentivo à redução dos fatores de risco (sedentarismo, obesidade, tabagismo, má alimentação).
- 5) **Alimentação saudável:** ações e projetos com temáticas envolvendo hidratação adequada, cuidados com alimentos ultraprocessados, controle e tamanho das porções de alimentos, planejamento das refeições, educação alimentar, entre outros.
- 6) **Práticas corporais e atividades físicas / esportivas:** ações e projetos com temáticas envolvendo avaliação antropométrica e funcional dos trabalhadores, práticas de exercícios físicos regulares, atividades e eventos esportivos, entre outros.
- 7) **Enfrentamento do uso abusivo de tabaco, álcool e outras drogas:** ações e projetos com temáticas envolvendo o uso de produtos fumígenos e alcoólicos, o uso de dispositivos eletrônicos para fumar (DEF), a identificação de gatilhos ambientais e comportamentais que levam ao consumo abusivo do cigarro e de bebidas alcólicas, entre outras.
- 8) **Envelhecimento ativo:** ações e projetos com temáticas envolvendo autonomia e participação social dos trabalhadores idosos, campanhas de conscientização sobre a importância do envelhecimento saudável e ativo, educação e preparação para a aposentadoria, ofertas de serviços especializados para o atendimento das necessidades específicas das pessoas idosas, entre outras.

Eixo 2: Qualidade de vida no trabalho – engloba um conjunto de dimensões relacionadas ao bem-estar no ambiente organizacional e à segurança do trabalhador. Fazem parte deste eixo as seguintes dimensões: condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais; reconhecimento e crescimento profissional; práticas de gestão.

- 1) **Condições de trabalho:** ações e projetos com temáticas envolvendo análise ergonômica, análise de suporte instrumental (mobiliário, espaços, ferramentas), análise da qualidade de funcionamento da informática (suporte, usabilidade), entre outras.
- 2) **Organização do Trabalho:** ações e projetos com temáticas envolvendo análise de fluxo de processos, dimensionamento do setor, análise de sobrecarga, divisão das demandas de trabalho, clareza e definições das atribuições, alinhamento de expectativas de desempenho, monitoramento de equipe, autonomia para agir, entre outras.
- 3) **Relações socioprofissionais:** ações e projetos com temáticas envolvendo habilidades sociais no trabalho, promoção da cultura de paz e prevenção das violências, gestão de conflitos, valorização da diversidade humana, integração e socialização, entre outras.
- 4) **Reconhecimento e crescimento profissional:** ações e projetos com temáticas envolvendo práticas de reconhecimento no trabalho, possibilidades de desenvolvimento na carreira, entre outras.
- 5) **Práticas de gestão:** ações e projetos com temáticas envolvendo participação nas decisões, liberdade de ação, cultura de diálogo, fortalecimento da identidade institucional, fortalecimento do sentimento de pertença, desenvolvimento de habilidades gerenciais, liderança feminina, inovação gerencial, entre outras.

Cadastro das ações locais e projetos sistêmicos

O cadastro das ações locais e projetos sistêmicos ocorrerá por meio de edital a ser divulgado pela COASS/DIGPE. O cadastro será realizado em fluxo contínuo ao longo do ano vigente, não havendo prazo limite ou cronograma específico para a submissão das atividades planejadas.

O meio utilizado para o cadastro das ações e projetos será o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) contendo, no mínimo, as seguintes informações:

1. **Unidade:** identificação da unidade organizacional do IFRN que está cadastrando a ação / projeto.
2. **Eixo e dimensão:** identificação do eixo e da dimensão em que a ação / projeto pode ser categorizado.
3. **Atividade:** identificação do título da ação / projeto.
4. **Descrição:** caracterização da ação / projeto contendo todas as informações relacionadas ao seu planejamento e execução, como público-alvo, periodicidade, local de realização, responsáveis pela execução, entre outras.
5. **Justificativa:** descrição da relevância e pertinência da ação / projeto, como resposta a um problema ou necessidade detectada em diagnóstico prévio.
6. **Forma de acompanhamento e avaliação:** indicação dos mecanismos e instrumentos de acompanhamento, monitoramento e avaliação da ação / projeto.
7. **Custos operacionais:** identificação dos valores financeiros necessários à realização da ação / projeto, descrevendo onde os custos serão alocados (materiais, serviços ou ambos).

As ações / projetos cadastrados a partir do edital serão analisadas e podem ser aprovadas, ou não, de acordo com avaliação da COASS/DIGPE. Os critérios de avaliação serão definidos e divulgados no próprio edital.

7. FINANCIAMENTO

O programa de Saúde e QVT será financiado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio de recurso orçamentário gerido pela COASS, contemplando todos os *campi* e a Reitoria. Os critérios de divisão dos recursos financeiros do programa entre as unidades institucionais serão definidos pela COASS/DIGPE e publicados nos editais de cadastros das ações / projetos.

8. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento das ações / projetos será realizado por uma Comissão Sistêmica de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, que se reunirá com cada uma das comissões locais em uma frequência de, no mínimo, três vezes por ano. Os objetivos destas reuniões são abrangentes, englobando as orientações iniciais de realizações de micro diagnósticos, levantamento de dados e planejamento de atividades, passando pelo acompanhamento da execução das ações ao longo do ano, finalizando com a verificação dos resultados alcançados e dos impactos gerados para a comunidade de trabalhadores dos *campi*.

Como parte do processo de avaliação, será demandado das comissões locais dos *campi* a elaboração de um relatório final de resultados, onde deverão ser descritas e detalhadas as atividades realizadas, o alcance dos objetivos propostos, os recursos financeiros executados, as parcerias institucionais firmadas, os impactos gerados para os trabalhadores, as lições aprendidas para edições futuras do Programa e outras informações que as comissões julgarem pertinentes para o processo avaliatório de encerramento do ano vigente. A cada cinco anos, será realizada uma avaliação global do Programa, preferencialmente no ano anterior à publicação do Plano de Desenvolvimento Institucional.

9. CONTRIBUIÇÕES E IMPACTOS ESPERADOS

A implementação eficaz do Programa de PS e QVT do IFRN busca alcançar os seguintes impactos positivos na vida dos trabalhadores:

- I – Promoção de um ambiente psicologicamente seguro, favorecendo um clima organizacional baseado na confiança, respeito e colaboração.

II - Estímulo à inovação e à criatividade, promovendo engajamento em processos de solução de problemas e na geração de novas ideias.

III – Melhoria nas relações interpessoais, reduzindo conflitos e fortalecendo a coesão entre os membros da equipe.

IV – Equilíbrio entre vida profissional e pessoal, fator essencial para o bem-estar e a qualidade de vida.

V – Aumento da motivação no trabalho, resultando em maior eficiência no desempenho de suas funções e na contribuição para os resultados institucionais.

VI – Desenvolvimento e crescimento profissional, visando ao aprimoramento contínuo dos servidores e ao fortalecimento das suas competências.

VII – Melhoria da saúde física e mental dos servidores, contribuindo para a redução de riscos associados a doenças ocupacionais, estresse e outros fatores prejudiciais.

VIII – Aumento da satisfação e lealdade institucional, diminuindo a rotatividade de pessoal e consolidando a imagem positiva do IFRN como um excelente local para se trabalhar.

IX – Ambiente de trabalho colaborativo e equilibrado, garantindo uma distribuição justa e equitativa da carga e do ritmo de trabalho entre os membros da equipe.

X – Ambientes de trabalho inclusivos e que promovam a autonomia, participação e valorização da diversidade, dos saberes e habilidades dos trabalhadores.

XI – Redução do absenteísmo e presenteísmo, criando condições favoráveis para um desempenho mais eficiente e alinhado aos objetivos institucionais.

XII – Redução de custos institucionais relacionados à saúde, resultando em uma gestão mais eficiente dos recursos públicos.

XIII – Contribuição para a função social da instituição, refletindo na prestação de serviços de qualidade à comunidade acadêmica e ao público em geral.

Salienta-se que este Programa está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, destacando-se:

1. **ODS 3 - Saúde e Bem-Estar**, meta 3.4, que visa reduzir a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis e promover saúde mental e bem-estar. O Programa contribui ao implementar ações de prevenção e suporte psicológico.
2. **ODS 4 - Educação de qualidade**, meta 4.3, que visa garantir uma educação de qualidade, inclusiva e equitativa, eliminando as disparidades de gênero, raça, renda e territórios na educação. O Programa contribui para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, favorecendo o cumprimento da missão institucional do IFRN.

3. **ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico**, meta 8.8, que busca proteger os direitos laborais e promover ambientes seguros. O IFRN, por meio do Programa de PS e QVT, assegura ambientes saudáveis e o respeito aos direitos trabalhistas.
4. **ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes**, meta 16.6, que visa desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes. O alinhamento do Programa ao PDI fortalece a governança institucional, promovendo uma gestão inclusiva e participativa.

Esses alinhamentos fortalecem a missão do IFRN em atender às necessidades de seus trabalhadores, assegurando um ambiente que prioriza o bem-estar e o crescimento organizacional sustentável.

10. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

O Programa será gerido pelas seguintes instâncias:

- **Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS)**: responsável pelo lançamento do edital de cadastro de ações locais e projetos sistêmicos; divulgação dos projetos sistêmicos e mobilização dos trabalhadores para participação; promoção de capacitações para as comissões locais dos *campi* nas áreas de PS e QVT; promoção de seminários, fóruns e atividades de compartilhamento e intercâmbio de experiências; execução e avaliação dos projetos sistêmicos e auxílio no acompanhamento e monitoramento das ações locais.
- **Comissão sistêmica de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**: responsável pela elaboração do edital de cadastro de ações locais e projetos sistêmicos; acompanhamento periódico das comissões locais; emissão de parecer de validação e aprovação das ações cadastradas; avaliação dos relatórios finais de resultados elaborados pelas comissões locais.
- **Coordenações de Gestão de Pessoas dos *campi* (COGPE) e Coordenação de Assistência ao Servidor do campus Natal Central (COAS/CNAT)**: responsável pela atuação junto às comissões locais de PS e QVT por meio de orientação e acompanhamento das ações em âmbito local, com vistas à eficiência e eficácia das atividades planejadas.

- **Comissão local de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho:** a comissão local é responsável pela realização de diagnósticos situacionais e pelo planejamento, execução e acompanhamento das ações planejadas para o campus.

Sugere-se que as comissões sejam compostas por 7 a 9 servidores, observando-se critérios como a afinidade com os eixos e dimensões do Programa, a capacidade de liderança informal, a boa relação com a comunidade acadêmica, o interesse em se aprofundar nas temáticas relacionadas à Saúde e QVT, a capacidade de articulação, a participação em comissões anteriores de Saúde e QVT e nas capacitações promovidas pela COASS, entre outras.

REFERÊNCIAS

ANDION, C. Por uma nova interpretação das mudanças de paradigma na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 1-19, mar. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100003>. Acesso em: 7 dez. 2024.

ANS. AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR. **Promoção da saúde no ambiente de trabalho:** orientações práticas. Rio de Janeiro: ANS, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/promocao-da-saude-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**,

Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Concepções e diretrizes: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2008. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/ifets_livreto.pdf. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009. Regulamenta dispositivos da Lei nº 11.892/2008 e dispõe sobre a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 maio 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6856.htm. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) para órgãos e entidades do SIPEC. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 maio 2010. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/sigepe-bgp-ws-legis/legis-service/download/?id=0008522170-ALPDF%2F2022>. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013. Institui diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mar. 2013. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEPE-MPOG-No-3-2013.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Política Nacional de Promoção da Saúde - PNPS**: Anexo I da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017, que consolida as normas sobre as políticas nacionais de saúde do SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_saude.pdf. Acesso em: 7 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023. Estabelece novas diretrizes para a gestão de pessoal em órgãos públicos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 set. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14681.htm. Acesso em: 7 dez. 2024.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Tradução de Adail Sobral. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

DANTAS, A. C.; COSTA, N. M. (orgs) **Projeto Político-Pedagógico do IFRN : uma construção coletiva : documento-base** – Natal : IFRN Ed., 2012.

EDMONDSON, A. **A Organização sem Medo: Criando Segurança Psicológica no Local de Trabalho Para Aprendizado, Novação e Crescimento**. Tradução de Thais Cots. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

FERNANDES, F. das C. de M. **Racionalidades e ambiguidades da organização Instituto Federal: o caso do Rio Grande do Norte**. 2016. 559 f. Tese (Doutorado em Ciências da Educação) – Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2016. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/41514>. Acesso em: 7 dez. 2024.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.

FERREIRA, M. C.; SALLES, I. V.; LOPES, L. S.; CORREA, V. P.; RAMALHO, I. M.; PASCHOAL, T.; SANTOS, L. A.; FORTES, M. F.; FERREIRA, R. R. **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: Experiência Comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018). Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://deposita.ibict.br/handle/deposita/94>. Acesso em: 7 dez. 2024.

FERREIRA, M. C.; SALLES, I. V.; LOPES, L. S.; CORREA, V. P.; RAMALHO, I. M.; PASCHOAL, T.; SANTOS, L. A.; FORTES, M. F.; FERREIRA, R. R. **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: Experiência Comparada no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – 2010, 2015, 2019. Brasília: CNPq, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/QVTCNPq2021.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2024.

LHUILIER, D. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 483–492, 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/721204/mod_resource/content/3/Trabalho%20-%20Dominique%20Lhuillier.pdf. Acesso em: 25/11/2024.

LIMA, C. A.; BARROS, E. M. C.; AQUINO, C. A. B. de. Flexibilização e intensificação laboral: manifestações da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. **Revista Labor**, v. 1, n. 7, p. 102-125, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.29148/labor.v1i7.6708>. Acesso em: 7 dez. 2024.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES, M. C. R. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 91-113, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/pyDYNCWKtwmBLVq9QsJVV5b/>. Acesso em: 7 dez. 2024.

MOLINARI, L. da S. **Qualidade de vida no trabalho em instituições de ensino**: análise à luz do modelo de Walton. 2018. 130 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/35702/35702.PDF>. Acesso em: 7 dez. 2024.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, ed. esp. 1, p. 14-20, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400004>. Acesso em: 7 dez. 2024.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação**: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais de saúde. Genebra: OMS, 2010. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_por.pdf. Acesso em: 7 dez. 2024.

ONU. **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/>. Acesso em: 7 dez. 2024.

PAHO. PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE). **Relatório sobre a saúde no mundo 2001: saúde mental: nova concepção, nova esperança**. Genebra: OPAS, 2001. Disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/42848>. Acesso em: 7 dez. 2024.

PAULA, A. V. **Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior**: um estudo em duas universidades brasileiras. 2015. 315 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2015. Disponível em: <http://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/10473>. Acesso em: 7 dez. 2024.

REYNE-PUGH, F.; PULGAR, J.; GODOY-FAÚNDEZ, A.; ALVARADO-RYBAK, M.; GALBÁN-MALAGÓN, C. Assessing the Impact of the Physical Environment on Comfort and Job Satisfaction in Offices. **Journal of Environmental Psychology**, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2001.04562>. Acesso em: 7 dez. 2024.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L. C. de. Qualidade de Vida no Trabalho: Fator Decisivo para o Sucesso Organizacional. **Revista Científica Cairu**, 2019. Disponível em: https://cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 7 dez. 2024.

RIOS, C. F. M.; ROSSLER, J. H. O trabalho como atividade principal no desenvolvimento psíquico do indivíduo adulto. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 22, n. 4, p. 563-573, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v22i4.37465>. Acesso em: 7 dez. 2024.

ROSENBERG, M. B. **Comunicação Não-Violenta**. São Paulo: Ágora, 2006.

SAMPAIO, J. dos R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2024.

SHERMAN, Lawrence W. **Evidence-Based Crime Prevention**. Nova Iorque: Routledge, 2002.

SILVA, M. R. et al. Promoção da saúde no local de trabalho: revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 129, p. 139-152, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/408/40823228017.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2024.

STEIN, D.; HOBSON, N.; JACHIMOWICZ, J. M.; WHILLANS, A. How companies can improve employee engagement right now. **Harvard Business Review** [site eletrônico], 13 out. 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/10/how-companies-can-improve-employee-engagement-right-now>. Acesso em: 7 dez. 2024.

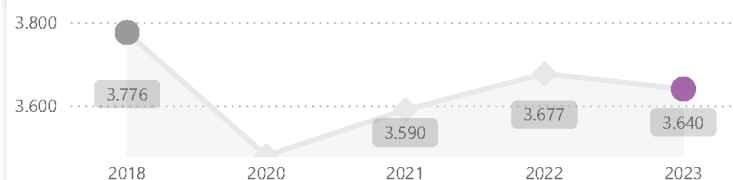
WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

World Health Organization. (2010). Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva: WHO. Disponível em: <https://www.who.int>

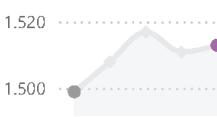
APÊNDICE A: Relatório de Saúde do IFRN entre 2018 e 2023

Evolução Funcional

Número de Trabalhadores por Ano (Ativos)



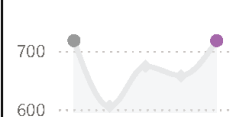
DOCENTE EFETIVO



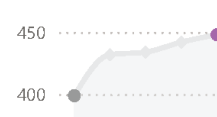
TAE EFETIVO



TERCEIRIZADO



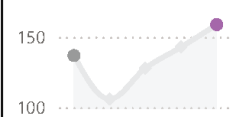
APOSENTADOS



ESTAGIARIOS



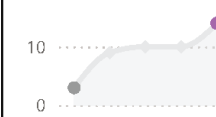
PROFESSOR SUBSTITUTO OU VISITANTE



EXERCÍCIO PROVISÓRIO



COLABORAÇÃO TÉCNICA



EXERCÍCIO DESCENTRALIZADO DE CARREIRA

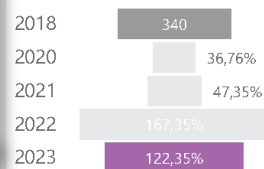


Evolução de Afastamentos

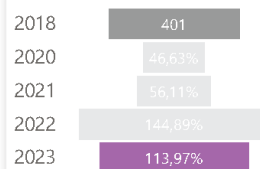
(Somente Servidores Efetivos)

Quantidade de Servidores Afastados por Ano

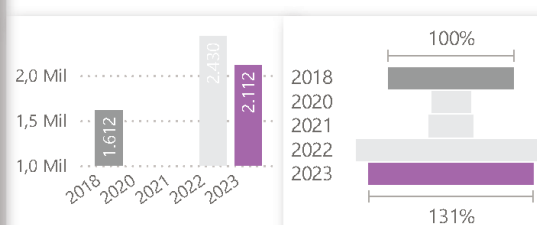
PROFESSOR



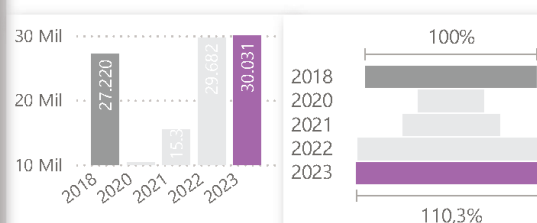
TAE



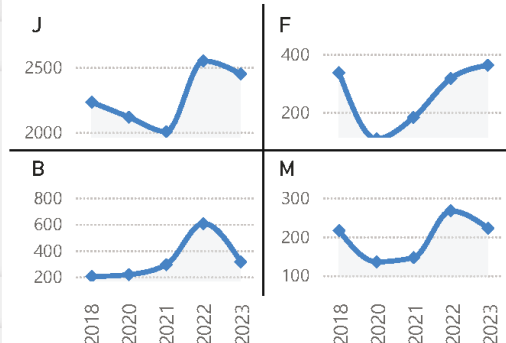
Quantidade de Afastamentos (Atestados)



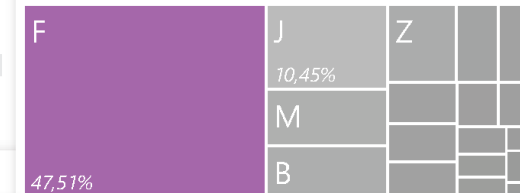
Tempo Total de Afastamento (em dias)



Evolução do N° de Atestados por Grupo de Doenças



% Total de Dias de Afastamento por Grupo de Doenças



Gru po	Descrição da Doença	% Total de Dias	% Atestados
F	Transtornos mentais e comportamentais	47,5%	10,9%
J	Doenças do aparelho respiratório	10,4%	34,2%
M	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	7,0%	5,4%
B	Algumas doenças infecciosas e parasitárias	6,3%	9,0%
Z	Doenças que influenciam o estado de	-	-

APÊNDICE B: Análise SWOT do IFRN com dados de 2018 a 2023

FATORES POSITIVOS		FATORES NEGATIVOS	
FATORES INTERNOS	<i>Strengths (forças)</i>	<i>Weaknesses (fraquezas)</i>	
	1. Modelo de governança consolidado e multicampi. 2. Alta qualificação do corpo docente, com 82% possuindo pós-graduação. 3. Sistema SUAP bem estruturado e amplamente utilizado. 4. Captação significativa de recursos externos para projetos e infraestrutura. 5. Políticas inclusivas e afirmativas voltadas para permanência e êxito dos estudantes. 6. Investimentos constantes em tecnologia da informação e modernização. 7. Ampliação da oferta de cursos alinhados com demandas sociais. 8. Incentivo a projetos de extensão que fortalecem a relação com a comunidade. 9. Fortes parcerias internacionais e intercâmbios. 10. Compromisso institucional com a Agenda 2030 e os ODS.	1. Elevado número de afastamentos de servidores por doenças ocupacionais, principalmente transtornos mentais. 2. Necessidade de melhorias na infraestrutura física em alguns <i>campi</i>. 3. Dependência significativa de recursos externos para viabilização de projetos estratégicos. 4. Insuficiência de ações preventivas em saúde e segurança no trabalho. 5. Falta de uma política mais estruturada de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). 6. Carência de pessoal especializado para gestão de riscos e processos. 7. Desafios para integrar de forma eficiente as ações dos campi com a reitoria. 8. Necessidade de maior divulgação das ações institucionais. 9. Baixa participação de servidores em programas de desenvolvimento. 10. Alto índice de afastamentos relacionados a transtornos mentais.	
FATORES EXTERNOS	<i>Opportunities (oportunidades)</i>	<i>Threats (ameaças)</i>	
	1. Expansão do uso de ferramentas tecnológicas para capacitação e comunicação. 2. Possibilidade de captar mais emendas parlamentares para infraestrutura e projetos sociais. 3. Demanda crescente por educação tecnológica e profissional no RN. 4. Parcerias com instituições locais e internacionais para pesquisa e extensão. 5. Uso dos dados do SUAP para tomadas de decisão baseadas em evidências. 6. Apoio governamental às políticas de desenvolvimento regional. 7. Ampliação de ações voltadas para o bem-estar e saúde mental. 8. Inserção de ações relacionadas aos ODS da Agenda 2030 para captação de recursos. 9. Criação de políticas públicas em prol de melhorias na QVT. 10. Crescimento da economia criativa no estado.	1. Contingenciamentos orçamentários que limitam o planejamento estratégico. 2. Aumento das demandas por cursos e serviços sem o correspondente aumento de recursos. 3. Elevação dos índices de afastamento por doenças ocupacionais. 4. Concorrência com outras instituições de ensino tecnológico. 5. Resistência cultural a mudanças organizacionais e modernização. 6. Pressões externas para reduzir custos operacionais e administrativos. 7. Impacto das crises econômicas nacionais na captação de recursos. 8. Dependência de sistemas tecnológicos que demandam constantes atualizações. 9. Desafios para atrair e reter talentos em áreas estratégicas. 10. Riscos de desarticulação entre os diferentes campi devido à estrutura multicampi.	

Documento Digitalizado Público

Programa de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFRN

Assunto: Programa de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFRN

Carolina Dantas

Assinado por: e

Jose Arnobio

Tipo do Documento: Documento Informativo

Situação: Finalizado

Nível de Acesso: Público

Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Carolina Helena de Gois Dantas, Secretária dos Colegiados Superiores - CD0004 - SECOL**, em 11/08/2026 14:00:11.
- **Jose Arnobio de Araujo Filho, REITOR(A) - CD0001 - RE**, em 11/08/2026 15:44:58.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/08/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 2681936

Código de Autenticação: a475c7b6a9

