



SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

**RESOLUÇÃO Nº 41 DO CONSELHO SUPERIOR,
DE 04 DE AGOSTO DE 2023.**

Aprova a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE.

A Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE.

Art. 2º Esta resolução entra em vigor a partir da data da sua publicação.

MARIA LEOPOLDINA VERAS CAMELO
Presidente do Conselho Superior

PUBLICADO NO SITE INSTITUCIONAL EM: 04/08/2023

POLÍTICA DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFSertãoPE

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Este documento dispõe sobre a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), visando à promoção e à manutenção da saúde e da qualidade de vida dos servidores e colaboradores, considerando:

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

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

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

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

V – o Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), com o objetivo de promover a saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de

prevenir acidentes e danos à saúde, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

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

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

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

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

X – que a Segurança no Trabalho é definida por normas, leis e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil; Normas Regulamentadoras (NRs) vigentes e definidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência; Normas Regulamentadoras, relativas à segurança e medicina do trabalho, de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta;

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

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

XIII – a necessidade de institucionalizar uma política transversal e integrada no IFSertãoPE, envolvendo diversas áreas e setores, obedecendo aos conceitos, fundamentos e princípios que nortearão a prática da promoção de saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores, construindo com compromisso e corresponsabilidades o bem-estar no ambiente da instituição.

Capítulo II

Dos Conceitos

Art. 2º A Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFSertãoPE consiste em uma ferramenta de gestão organizacional, balizada em conceitos, princípios e diretrizes que visam nortear a criação de programas e ações voltados à saúde e qualidade de vida no trabalho.

Art. 3º Para fins desta Política considera-se:

I – Servidor: pessoa legalmente investida em cargo público.

II – Colaboradores: contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745/93 e/ou CLT, funcionários terceirizados e estagiários.

III – Qualidade de Vida no Trabalho – é o exercício da atividade profissional com satisfação, primando pelo bem-estar individual e coletivo dos trabalhadores, a partir do desenvolvimento de um conjunto de ações voltadas ao atendimento das necessidades biopsicossociais dos servidores e colaboradores, visando o exercício da atividade profissional em um ambiente com condições adequadas e boas relações socioprofissionais. (Conceito elaborado a partir das representações dos servidores do IFSertãoPE no

Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, realizado entre os anos de 2021 e 2022).

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

V – Bem-estar – refere-se à percepção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas, relacionado à satisfação do indivíduo em diversos aspectos intrínsecos (saúde física, mental, psicológica, espiritual) e extrínsecos (financeiro, segurança, social), sendo subjetiva sua percepção e avaliação. No trabalho, o bem-estar do sujeito pode ser definido a partir de sua satisfação e envolvimento com as atividades desempenhadas, das boas relações socioprofissionais, bem como pelo comprometimento recíproco entre trabalhador e organização, buscando o êxito institucional.

VI – Promoção à saúde – é o conjunto de ações dirigidas à saúde do indivíduo, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, com o objetivo de desenvolver práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo. (Art. 4º, VIII, da Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, de 07 de Maio de 2010).

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

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

IX – Acidente de Trabalho – é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da Empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução (permanente ou temporária) da capacidade de trabalho.

X – Segurança do trabalho – é o conjunto de medidas técnicas, médicas e educacionais, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando condições inseguras do ambiente de trabalho, quer instruindo ou convencendo pessoas na implantação de práticas preventivas.

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

XII – Diagnóstico institucional de Qualidade de Vida no Trabalho – é o resultado da coleta de dados quantitativos e qualitativos, que servirá de subsídio para formulação de ações do Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida para os servidores e os colaboradores no âmbito do IFSertãoPE.

XIII – Condições de Trabalho – características físicas e estruturais do ambiente de trabalho que podem afetar o servidor em sua atividade laboral envolvendo elementos relativos à segurança física, equipamentos, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional.

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

XV – Relações Socioprofissionais de Trabalho – interações socioprofissionais abrangendo as relações hierárquicas entre pares e agentes externos que influenciam diretamente a atividade de trabalho.

XVI – Reconhecimento Profissional – percepção dos servidores e colaboradores acerca da valorização das suas atividades profissionais por seus superiores, organização, sociedade e pares. Fator composto pelos seguintes elementos: reconhecimento do empenho, dedicação e trabalho, seja pela hierarquia, organização, sociedade, pares ou incentivos concedidos.

XVII – Crescimento Profissional – desenvolvimento de competências e aprimoramento do conhecimento por meio de oportunidades de capacitação e de ascensão profissional.

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

Capítulo III

Dos Princípios

Art. 4º São princípios norteadores dessa Política:

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

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

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

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

V – valorização e reconhecimento dos indivíduos, adotando estratégias de desenvolvimento e crescimento profissional, pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com os princípios da instituição, com práticas de avaliação que não estejam pautadas apenas em aspectos meritocráticos, mas considerando uma visão holística do indivíduo;

VI – participação da alta gestão da instituição como garantidora da política, sendo facilitadora na promoção das ações;

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

VIII – promoção de ações de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho que estejam alinhadas às novas formas de organização do trabalho, fortalecendo o vínculo dos servidores e colaboradores com a instituição e a sua realização profissional;

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

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

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

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

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

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

XV – incentivo à participação de servidores e colaboradores nas ações de PSQVT dentro da sua jornada de trabalho, bem como ao autodesenvolvimento e autocuidado para além do ambiente laboral, buscando a completude de seu bem-estar, segurança, saúde e qualidade de vida.

Capítulo IV

Das Diretrizes

Art. 5º Esta política tem o intuito de subsidiar os programas, projetos e ações relacionados à PSQVT no âmbito do IFSertãoPE, a serem implantados junto à área de Gestão de Pessoas, com base nas seguintes diretrizes:

I – estimular a participação dos servidores e colaboradores nas ações propostas de PSQVT, as quais devem ser consideradas dentre as prioridades na jornada de trabalho destes, fazendo parte do escopo de suas funções na instituição;

II – fomentar o comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva dos servidores e colaboradores;

III – assegurar o direito de participação dos servidores e colaboradores nas etapas do processo de atenção à saúde, a partir da criação de espaços coletivos que promovam a difusão de conhecimento e a reflexão crítica;

IV – incentivar que ações decorrentes desta política sejam prioritariamente transversais, integradas e contínuas, articuladas entre diversas áreas da instituição, com o propósito de práticas integrativas, contribuindo para a qualificação das relações interpessoais e também para o atendimento da diversidade de demandas que se apresentam;

V – buscar instrumentos que propiciem o acesso à informação, por meio do estabelecimento de uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo;

VI – promover a organização adequada da jornada de trabalho dos servidores e colaboradores, propiciando o equilíbrio entre bem-estar e o atendimento das demandas institucionais;

VII – estabelecer ações e normativos para o adequado dimensionamento da força de trabalho nos ambientes organizacionais, contribuindo para a distribuição mais justa das demandas institucionais;

VIII – estabelecer instrumentos de reconhecimento ao trabalho dos servidores e colaboradores, promovendo uma cultura de valorização dos indivíduos e equipes e contribuindo para a elevação do nível de satisfação organizacional;

IX – contribuir para o crescimento e desenvolvimento profissional dos servidores e colaboradores, por meio da gestão adequada de competências;

X – orientar gestores e servidores sobre a importância de notificar e informar os riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos servidores e colaboradores nos ambientes de trabalho, bem como colaborar com a implementação das medidas de proteção;

XI – fomentar ações de educação e promoção da saúde e segurança no trabalho junto aos servidores e colaboradores, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar e à redução de vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;

XII – estimular a criação de ambientes de trabalhos seguros e saudáveis, livres de assédios e violências;

XIII – incentivar ações que busquem desenvolver nos servidores e colaboradores a responsabilidade social e ambiental e o uso consciente dos recursos disponíveis;

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

XV – utilizar métodos científicos e dados estatísticos para avaliação de necessidades e observância de indicadores institucionais para norteamento das ações de PSQVT.

XVI - contemplar os princípios e conceitos da política de PSQVT do IFSertãoPE no Plano de Desenvolvimento Institucional.

CAPÍTULO V

Do Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 6º O diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o resultado de um processo de coleta de informações, com rigor científico, realizado por meio de uma pesquisa quali-quantitativa, que objetiva conhecer as representações dos servidores sobre saúde e qualidade de vida no trabalho, a fim de identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na gestão do Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT).

Art. 7º A coleta das informações referentes ao Diagnóstico de Qualidade de Vida será realizada mediante aplicação de questionário padrão, estruturado (instrumento científico validado) e aplicado por meio eletrônico, visando alcançar servidores e colaboradores da Instituição.

Art. 8º O questionário deverá ser aplicado e analisado pelo Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CCPSQVT) do IFSertãoPE, designado por meio de portaria, sendo aplicado no máximo a cada dois anos, com seu resultado apresentado à gestão máxima da instituição, ao Colégio de Dirigentes (CODI), às unidades de Gestão de Pessoas (Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP dos campi e Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP) e aos Comitês locais de QVT de cada campus.

Art. 9º Os resultados serão apresentados de forma institucional e desagrupados por Campus e Reitoria, a fim de subsidiar e aperfeiçoar os programas e projetos de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho no IFSertãoPE.

Capítulo VI

Do Programa de PSQVT

Art. 10 A Política de PSQVT será implementada por meio do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que irá englobar projetos e atividades com vistas à Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores.

Art. 11 O Programa de PSQVT representa o conjunto de projetos e ações voltados à implementação de benefícios que aperfeiçoem gradualmente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos servidores e dos colaboradores.

§ 1º. Os projetos e ações fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em

todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva de servidores e colaboradores.

§ 2º. Os projetos e ações deverão ser elaborados no âmbito do IFSertãoPE, a partir do Programa vigente e das orientações disponibilizadas pelo Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as necessidades e particularidades locais.

§ 3º. As áreas responsáveis pela PSQVT da instituição poderão sugerir a inclusão de projetos e ações no Programa, bem como colaborar na execução destes.

Art.12. As ações de PSQVT para servidores e colaboradores do IFSertãoPE devem contemplar abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais e culturas na organização, de maneira a favorecer os espaços de convivência e promoção de saúde, fortalecendo a autonomia das pessoas, contribuindo com suas competências e habilidades.

Art. 13 Deverá ser destinado um percentual da carga horária semanal dos servidores e colaboradores para que estes participem dos projetos e ações vinculados ao Programa.

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

Art. 14 A execução do Programa de PSQVT será de responsabilidade dos Comitês locais de QVT de cada campus e da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST) da reitoria, a partir dos eixos temáticos:

I – saúde mental e física;

II – questões psicossociais;

III – saúde ocupacional;

- IV – inclusão e diversidade;
- V – responsabilidade e sustentabilidade ambiental;
- VI – gestão e liderança;
- VII – envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;
- VIII – arte e cultura;
- IX – qualidade de vida da pessoa com deficiência;
- X – integração social na Instituição;
- XI – desenvolvimento de habilidades e competências.

Capítulo VII

Das Competências

Art. 15 Ao Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE compete:

I – estabelecer as diretrizes para execução da Política de PSQVT em conjunto com a DGP e os Comitês locais de QVT de cada campus da instituição.

II – promover a ampla participação das Coordenações de Gestão de Pessoas e dos Comitês locais de QVT, de cada campus da instituição, nos projetos e ações estabelecidos por esta Política;

III – desenvolver e fomentar projetos e ações sistêmicas voltadas para PSQVT no âmbito do IFSertãoPE;

IV – orientar as áreas de PSQVT da Instituição quanto à elaboração e execução dos projetos e ações locais;

V – acompanhar a execução da Política de PSQVT na instituição, por meio da análise de relatório semestral estabelecido pelo próprio Comitê Central e validado pela DGP, possibilitando avaliação e aprimoramento desta.

Art. 16 Ao Gestor Máximo do IFSertãoPE compete:

I – assegurar o cumprimento desta Política, e demais legislações pertinentes à Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, em toda a instituição;

II – apresentar ao Conselho Superior (CONSUP) do IFSertãoPE as orientações, portarias e normativas decorrentes desta Política, para análise, e apoiar a implementação de suas diretrizes;

III – articular com os órgãos competentes para garantir provisão de pessoal e orçamento;

IV – prover à área de Gestão de Pessoas e de PSQVT as condições necessárias para o desenvolvimento do que propõe esta Política, quais sejam:

a) condições humanas: sugerir, indicar e disponibilizar servidores, a fim de comporem o Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, com representações de todas as unidades da instituição, tendo como membros natos os servidores da Coordenação de Qualidade de vida, Saúde e Segurança no Trabalho da reitoria;

b) condições físicas e materiais: identificar, disponibilizar e adequar espaços físicos necessários para o desenvolvimento do Programa de PSQVT, bem como dispor recursos materiais, equipamentos e suprimentos necessários para a realização dos projetos e ações;

c) condições orçamentárias: garantir aporte orçamentário capaz de suprir as demandas do Programa de PSQVT, com recursos próprios e/ou oriundos de outras fontes de fomento.

V – assegurar o direito de participação dos servidores e colaboradores, nas etapas do processo de atenção à saúde, por meio da valorização do seu saber sobre o trabalho;

VI - assegurar a participação do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho em cursos e eventos desta área de

conhecimento, visando a capacitação, o aprimoramento e a atualização da equipe.

VII – apoiar ações de pesquisa, educação e demais intervenções, amparadas nas avaliações dos ambientes e processos de trabalho.

Art. 17 Às Coordenações de Gestão de Pessoas e aos Comitês locais de QVT de cada campus da instituição competem:

I – elaborar e executar projetos e ações a partir desta política e diretrizes do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, considerando a viabilidade das ações propostas;

II – realizar estudos para o desenvolvimento do Programa de PSQVT, com o objetivo de propor projetos e ações pertinentes à realidade da instituição;

III – divulgar os projetos e ações estabelecidas no Programa de PSQVT, incentivando e viabilizando a participação de servidores e colaboradores;

IV – produzir relatórios e documentos para fins de acompanhamento da execução da Política de PSQVT e enviar semestralmente para o Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Capítulo VIII

Do Financiamento

Art. 18 Cabe ao IFSertãoPE viabilizar os meios e os recursos orçamentários necessários para garantir a execução desta Política, com recursos próprios ou oriundos de outras fontes de fomento.

§1º Os recursos orçamentários para desenvolvimento das ações propostas e amparadas por esta Política devem ser subsidiados por meio de planejamento orçamentário específico.

§2º A cada ano, a previsão orçamentária a ser destinada para execução das ações do Programa de PSQVT será apresentada, para aprovação, na 1ª reunião do CODI do ano de aplicação.

§3º A utilização desse recurso segue as normas de contratação com o Serviço Público Federal.

§4º Poderão ser utilizados para a execução das ações do Programa de PSQVT recursos oriundos de convênios e parcerias firmados entre o IFSertãoPE e órgãos públicos ou privados, desde que devidamente registrados nos setores institucionais competentes.

Art. 19 As ações que envolvem o desenvolvimento de pessoas devem estar planejadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), conforme Decreto nº 9.991/2019 e alterada por meio de Decreto nº 10.506/2020.

Capítulo X

Das Considerações Finais

Art. 20 A observância do disposto nesta Política não desobriga a instituição do cumprimento de toda legislação vigente em matéria de saúde e segurança do trabalho e demais requisitos pertinentes.

Art. 21 Os projetos e ações oriundos dessa política deverão ter registro e avaliação próprios.

Art. 22 Deverá constar na instituição Comitês de PSQVT, responsáveis por coordenar e orientar a elaboração e execução do Programa de PSQVT, sendo o central na reitoria e um em cada campus. Estes comitês poderão ser compostos preferencialmente por profissionais de equipe multidisciplinar de saúde e segurança ocupacional (por exemplo: psicólogo, enfermeiro, técnico em enfermagem, médico, assistente social, nutricionista, engenheiro e técnico em segurança do trabalho, etc) além de professor de educação física,

professor de artes, membro do setor de gestão de pessoas, de professores ou técnicos administrativos em educação interessados.

Art. 23 Até que se estabeleçam os Comitês competentes de que trata o artigo 22º, o Gestor Máximo das unidades do IFSertãoPE deverá garantir que seja designada uma equipe multidisciplinar de PSQVT dedicada a essa atribuição, com no mínimo 4 profissionais, no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da aprovação desta Política.

Art. 24 Esta Política de PSQVT entra em vigor a partir da data de sua publicação, conforme vigência do ato normativo decorrente de sua aprovação pelo CONSUP, e será revisada a cada dois anos, ou em prazo inferior, caso haja necessidade.

Art. 25 Casos omissos decorrentes da aplicação desta Política deverão ser analisados pelo CCPSQVT e submetidos à apreciação do CONSUP.