



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA



PROGEP

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS

**ANEXO I DA PORTARIA PROGEP Nº 287,
DE 13 DE JULHO DE 2026**

**PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
(PSQVT) - 2026**



Base Legal:

Resolução CONSUNI nº 42, de 22 de março de 2023 - Política de Qualidade de Vida no Trabalho

UNIDADES RESPONSÁVEIS

Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas

Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho

Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Pedro Bastos de Macêdo Carneiro

Bruna Seixas da Silva

Ângela Pereira Lopes de Oliveira

Kauan dos Santos Gomes

Estagiário bolsista



APRESENTAÇÃO

O Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPa) constitui o principal instrumento para a implementação da Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho, instituída pela Resolução CONSUNI nº 42, de 22 de março de 2023. Sua elaboração está fundamentada nas diretrizes da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, nas normas que disciplinam a gestão de pessoas, a promoção da saúde e a segurança no trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, bem como nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, adotadas como referência técnica sempre que compatíveis com o regime jurídico dos servidores públicos federais.

O programa está estruturado em quatro eixos estratégicos: Governança e Monitoramento; Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos; Assistência à Saúde e Benefícios; e Desenvolvimento Humano e Valorização. Esses eixos integram ações de planejamento, monitoramento, educação em saúde, assistência ao servidor, valorização institucional e desenvolvimento de lideranças, fortalecendo uma cultura organizacional voltada ao cuidado com as pessoas, à prevenção do adoecimento, à promoção do bem-estar e à melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho.

As ações previstas foram definidas a partir das competências institucionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da capacidade de execução da Universidade e dos resultados do diagnóstico institucional realizado em 2025. Dessa forma, o programa prioriza iniciativas baseadas em evidências, alinhadas às necessidades da comunidade universitária e às diretrizes da Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho, favorecendo uma implementação gradual, integrada e orientada para resultados.

BASE NORMATIVA

A implementação deste Programa observa, entre outros, os seguintes instrumentos normativos:

- Resolução CONSUNI/UFDPa nº 42, de 22 de março de 2023, que institui a Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho da UFDPa;
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS);
- Portaria Normativa SRH/MP nº 3, de 7 de maio de 2010;
- Portaria Normativa SEGRT/ME nº 2.309, de 28 de agosto de 2020;
- Portaria MGI nº 3.410, de 23 de abril de 2026;
- Demais normas expedidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) relacionadas à promoção da saúde, à segurança do trabalho e à qualidade de vida dos servidores públicos federais;
- Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, utilizadas como referência técnica para as ações de saúde e segurança do trabalho, quando compatíveis com o regime jurídico dos servidores públicos federais.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL (BASE 2025)



A elaboração do PSQVT fundamenta-se no diagnóstico institucional realizado pela Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho (DQVT) em 2025, primeiro levantamento sistemático sobre fatores psicossociais relacionados ao trabalho na UFDFPar. A pesquisa contou com a participação de 101 trabalhadores da Universidade, abrangendo docentes, técnico-administrativos e terceirizados, distribuídos entre diferentes unidades acadêmicas e administrativas. A coleta de dados utilizou instrumentos psicométricos validados – HSE, DASS, SRQ-20, QSD e escala de Engajamento – além de questões abertas, o que possibilitou a identificação de percepções e demandas institucionais.

Os resultados indicaram um cenário geral favorável quanto aos fatores psicossociais, com médias superiores a 3,4 (em escala de 1 a 5, em que 1 representa pior percepção e 5, melhor) em todas as dimensões avaliadas. De acordo com a classificação de riscos psicossociais adotada, escores entre 3 e 4 indicam risco baixo, o que significa que a instituição apresenta bom desempenho nesses aspectos, embora ainda haja margem para melhorias. As maiores médias foram observadas nas dimensões Cargo (4,18), Relacionamentos (3,98) e Apoio dos colegas (3,91), indicando percepção positiva quanto à clareza das atribuições, às relações interpessoais e ao suporte recebido no ambiente de trabalho. Por outro lado, a dimensão Controle apresentou a menor média (3,43), sugerindo oportunidades para o aprimoramento da organização do trabalho, especialmente quanto à autonomia para planejar e executar as atividades, à possibilidade de conhecer previamente as tarefas e à participação dos trabalhadores nas decisões que afetam seu trabalho.

Apesar do quadro geral de baixo risco, 29,6% dos participantes apresentaram pontuação acima do ponto de corte no SRQ-20, indicando rastreamento positivo para sofrimento psíquico. Esse achado evidencia a necessidade de fortalecer as ações institucionais de promoção da saúde mental, acolhimento e encaminhamento para a rede especializada. O relatório também revelou correlações negativas e estatisticamente significativas entre todas as dimensões de fatores psicossociais e os indicadores de depressão, ansiedade e estresse, confirmando que melhores condições de qualidade de vida no trabalho estão associadas a menores níveis de sofrimento psicológico. Nesse sentido, intervenções institucionais focadas na melhoria desses fatores constituem uma estratégia efetiva para promover bem-estar e prevenir o adoecimento.

Outro ponto relevante diz respeito às diferenças de gênero: servidoras do gênero feminino relataram níveis significativamente menores de apoio dos colegas em comparação aos servidores do gênero masculino. Essa diferença aponta para a necessidade de ações que fortaleçam as relações interpessoais e promovam uma cultura organizacional mais inclusiva, com atenção específica às questões de gênero e às dinâmicas de suporte no ambiente de trabalho.

As contribuições qualitativas reforçaram a necessidade de investir no desenvolvimento de lideranças, na melhoria da comunicação institucional, na prevenção e enfrentamento do assédio, na gestão do estresse e na criação de espaços permanentes de escuta e diálogo. Por constituir a primeira avaliação institucional sobre fatores psicossociais do trabalho na UFDFPar, o diagnóstico de 2025 estabelece a linha de base para o planejamento, a implementação e o monitoramento das ações previstas no PSQVT, permitindo que a execução do Programa seja orientada por evidências e acompanhada pela evolução dos indicadores institucionais de saúde e qualidade de vida no trabalho.

O relatório completo da pesquisa, com a descrição detalhada dos métodos, resultados por setor e recomendações, está disponível no endereço: <https://ufdpar.edu.br/ufdpar/pesquisa-institucional-sobre-saude-mental-e-qualidade-de-vida-no-trabalho>.

OBJETIVO GERAL

Promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar), por meio de ações integradas de governança, promoção da saúde, assistência ao servidor e valorização das pessoas, contribuindo para a melhoria contínua das condições de trabalho, da saúde ocupacional e do desempenho institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

I – Fortalecer a governança da Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho, por meio da produção de indicadores, do monitoramento das ações e do aperfeiçoamento contínuo dos processos e instrumentos institucionais;

II – Desenvolver ações de promoção da saúde e prevenção de riscos psicossociais, com foco na saúde mental, na educação em saúde e na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e respeitosos;

III – Aprimorar os fluxos de assistência à saúde do servidor e ampliar a articulação com a rede de serviços e benefícios disponíveis, promovendo atendimento mais ágil, humanizado e resolutivo;

IV – Promover o desenvolvimento de lideranças e a valorização dos servidores, fortalecendo práticas de gestão humanizada, integração entre equipes e reconhecimento institucional;

V – Estimular a participação dos servidores e colaboradores na construção e avaliação das ações de qualidade de vida no trabalho, por meio de espaços de diálogo, escuta e melhoria contínua;

VI – Estabelecer e fortalecer parcerias institucionais que ampliem a oferta de ações e serviços voltados à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

EIXOS ESTRATÉGICOS DE AÇÃO

Eixo 1 – Governança e Monitoramento

Objetivo do Eixo: Fortalecer a gestão da Política de Qualidade de Vida no Trabalho por meio do planejamento, monitoramento e aperfeiçoamento contínuo das ações institucionais. Compreende a produção de indicadores de saúde e qualidade de vida, a revisão da Política Institucional de QVT, o apoio às instâncias de governança relacionadas à saúde do servidor e o aprimoramento dos fluxos administrativos e assistenciais da PROGEP, subsidiando a tomada de decisões baseada em evidências.

Eixo 2 – Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos

Desenvolver ações educativas e preventivas voltadas à promoção da saúde, ao fortalecimento da saúde mental e à redução dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Contempla oficinas, rodas de conversa e campanhas institucionais destinadas ao desenvolvimento de competências socioemocionais, prevenção do estresse, do assédio e de outros fatores associados ao adoecimento, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e colaborativos.

Eixo 3 – Assistência à Saúde e Benefícios

Assegurar aos servidores acesso qualificado às ações de assistência à saúde e aos benefícios previstos na legislação, por meio do aprimoramento dos fluxos de atendimento, da articulação com a rede de serviços de saúde e da gestão dos processos relacionados ao auxílio-saúde, perícias oficiais, afastamentos por motivo de saúde e adicionais ocupacionais. Busca oferecer atendimento humanizado, orientação adequada e maior resolutividade às demandas dos servidores.

Eixo 4 – Desenvolvimento Humano e Valorização

Promover a valorização dos servidores e o fortalecimento da cultura organizacional por meio do desenvolvimento de lideranças, da integração entre equipes e do reconhecimento das pessoas. Reúne ações voltadas à formação de gestores, à valorização institucional do servidor e à realização de eventos que promovam o bem-estar, o pertencimento, a integração e o compartilhamento de conhecimentos relacionados à saúde e à qualidade de vida no trabalho.

CRONOGRAMA DE AÇÕES

Quadro 1. Lista de ações a serem realizadas no âmbito do Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) 2026 da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr)

	EIXO	AÇÃO	PRAZO	RESPONSÁVEL
1	EIXO 2	Oficina: Gestão do Estresse e Regulação Emocional – Oferecer oficina teórico-vivencial com duração de 1h, abordando técnicas e estratégias de enfrentamento ao estresse no trabalho.	Jun/26	DQVT
2	EIXO 2	Roda de Conversa – "Minha Qualidade de Vida em Foco" (bolsistas) – Encontro dialogado com bolsistas para identificar percepções sobre condições de trabalho, apoio recebido e sugestões de melhorias, com mediação da DQVT e registro das contribuições.	Jun/26	DQVT
3	EIXO 3	Formalizar parceria e definir fluxos para oferta de serviços de saúde – Celebrar protocolos com instituições de saúde, para ampliar a oferta de atendimentos aos servidores.	Jun/26	DPST
4	EIXO 2	Roda de Conversa – "Minha Qualidade de Vida em Foco" (terceirizados) – Sessão de escuta ativa com trabalhadores terceirizados, com duração de 2h, para levantar demandas específicas sobre ambiente físico, relações contratuais e integração à cultura institucional.	Jul/26	DQVT
5	EIXO 2	Oficina: Tipos de Assédio – Realizar oficina em parceria com a Ouvidoria e/ou Secretaria Municipal da Mulher, com carga horária de 2h, abordando conceitos, modalidades (moral, sexual, discriminatório), canais de denúncia e medidas de prevenção, com estudo de casos.	Ago/26	DQVT
6	EIXO 2	Roda de Conversa – "Minha Qualidade de Vida em Foco" (TAE) – Encontro com técnico-administrativos em educação, com foco em sobrecarga de trabalho, comunicação entre setores e suporte gerencial, para subsidiar ações de melhoria organizacional.	Ago/26	DQVT
7	EIXO 2	Roda de Conversa – "Minha Qualidade de Vida em Foco" (docentes) – Sessão com professores, abordando temas como carga de trabalho, integração ensino-pesquisa-extensão, apoio institucional e bem-estar na carreira docente.	Set/26	DQVT
8	EIXO 4	Oficina de Liderança Humanizada – Capacitar gestores em práticas de liderança centrada em pessoas, com carga horária de 8h (dois dias), abordando escuta ativa, feedback construtivo, gestão de conflitos e prevenção de assédio.	Set/26	DQVT

	EIXO	AÇÃO	PRAZO	RESPONSÁVEL
9	EIXO 1	Estruturar fluxos de assistência à saúde na PROGEP – Mapear e documentar os fluxos internos para acesso a auxílio-saúde, perícias, afastamentos, adicionais ocupacionais e encaminhamentos para serviços de saúde, com divulgação na internet e capacitação das equipes.	Out/26	DPST
10	EIXO 4	Dia de Valorização do Servidor – Realizar evento institucional, em homenagem ao dia do servidor, com falas da administração, exibição de depoimentos de servidores antigos e novos ("UFDPar entre gerações"), além de momento de confraternização. A ação visa fortalecer o sentimento de pertencimento, reconhecer a trajetória dos trabalhadores e promover a integração entre diferentes gerações e categorias.	Out/26	DQVT
11	EIXOS 2 e 4	1ª Semana de Saúde e Qualidade de Vida da UFDPar – Promover evento com atividades de saúde física, saúde mental, esporte/lazer e arte/cultura para os servidores. Parte integrante do Integra 2026 UFDPar	Out/26	CDP / DQVT
12	EIXO 1	Revisar política de QVT – Atualizar a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, com base nos resultados do diagnóstico de 2025 e nas novas diretrizes normativas (Portaria MGI 3.410/2026), propondo ajustes ao texto e aos fluxos.	Nov/26	CDP
13	EIXO 1	Normatizar fluxos e medidas acautelatórias – Instituir norma interna para resposta a situações de assédio, conflitos graves e discriminação, assegurando proteção e imparcialidade.	Nov/26	CDP
14	EIXO 1	Produzir indicadores de saúde e QVT – Estruturar e consolidar bases de dados sobre afastamentos, perícias, adicionais ocupacionais e participação em ações de QVT, para alimentar dashboard institucional e subsidiar relatórios de gestão.	Dez/26	DPST
15	EIXO 1	Instituir a CISSP – Implementar a Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público, nos termos da Portaria MGI 3.410/2026, incluindo definição de composição paritária, processo eleitoral e plano de trabalho anual.	Dez/26	CDP
16	EIXO 3	Auxílio-saúde – Manter a gestão contínua dos planos de saúde, com análise de solicitações, atualização cadastral e atendimento a dúvidas dos servidores, garantindo os prazos legais de resposta.	Jun-Dez/26	CAP
17	EIXO 3	Acompanhamento de afastamentos por motivo de saúde – Monitorar e registrar os afastamentos concedidos, com análise periódica das causas, duração e evolução, para alimentar o banco de dados de indicadores de saúde.	Jun-Dez/26	DPST

	EIXO	AÇÃO	PRAZO	RESPONSÁVEL
18	EIXO 3	Perícias médicas – Realizar e acompanhar as perícias de servidores em processo de licença ou reabilitação, garantindo a conformidade com os prazos e a emissão de laudos conclusivos.	Jun-Dez/26	DPST
19	EIXO 3	Processos de insalubridade/periculosidade – Analisar e dar andamento aos requerimentos de adicionais ocupacionais, com emissão de laudos técnicos e atualização do cadastro de agentes nocivos.	Jun-Dez/26	DPST
20	EIXO 2	Campanhas educativas em saúde e QVT – Planejar e divulgar conteúdos informativos sobre saúde física, mental e qualidade de vida no trabalho, utilizando canais institucionais (site, intranet, redes sociais e e-mail corporativo), com periodicidade mensal e temas alinhados ao calendário do PSQVT.	Jun-Dez/26	DQVT

AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

O PSQVT será monitorado continuamente por meio dos indicadores institucionais definidos a seguir, com avaliação semestral (junho e dezembro) e elaboração de relatório anual consolidado, a ser apresentado à gestão superior da UFDPAr.

Quadro 2. Indicadores e metas do Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) 2026 da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr)

Indicador	Meta para 2026	Fonte / Periodicidade
Adesão às ações ofertadas (oficinas, rodas, campanhas)	Mínimo de 25% dos servidores e colaboradores participantes em ao menos 1 ação anual (meta aspiracional: 40%).	Listas de presença/relatórios DQVT (semestral).
Processos de auxílio-saúde, perícias e adicionais no prazo legal	100% das solicitações analisadas dentro do prazo regulamentar.	CAP / DPST (trimestral).
Número de atendimentos encaminhados (primeira consulta) – linha de base	Registrar o total de atendimentos realizados em 2026 para projetar metas futuras.	DPST e instituições parceiras (semestral).
Gestores capacitados em liderança humanizada	Mínimo de 60% dos gestores (docentes e TAE com cargo/função).	Listas de presença (set/2026).
Política de QVT revisada e norma acautelatória instituída	Documentos publicados até nov/2026.	Minuta / portaria.
Dashboard de indicadores de saúde e QVT implantado	Painel operante com bases consolidadas até dez/2026.	Relatório DPST.

INSTRUMENTOS E RECURSOS

- **Participação dos servidores:** A participação dos servidores nas ações do Programa observará o disposto no art. 17 da Resolução CONSUNI nº 42/2023, podendo ser destinada, quando compatível com o interesse do serviço e mediante anuência da chefia imediata, até 2,5% da carga horária semanal para essa finalidade.
- **Revisão do programa:** Este PSQVT poderá ser atualizado a partir de propostas de ações apresentadas pelos servidores da instituição, nos termos do § 2º do art. 12 da Resolução nº 42/2023. Antes de qualquer inclusão, as sugestões serão avaliadas pela PROGEP quanto ao mérito e à viabilidade de execução.