

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PRODGEP
Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida - DSVQ

POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

(Aprovada pela Resolução nº .../2026)

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE, no uso de suas atribuições legais que conferem o artigo 8º do Regimento Geral da UFAC,

CONSIDERANDO o disposto na Constituição Federal de 1988, especialmente no que se refere à proteção à saúde e à dignidade do trabalhador;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, em especial quanto à proteção à saúde e às condições de trabalho;

CONSIDERANDO 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;

CONSIDERANDO a Portaria nº 1.261, de 05 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui os princípios, diretrizes e ações em Saúde Mental, que visam orientar os Órgãos e Entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, da Administração Pública Federal, sobre a saúde mental dos servidores;

CONSIDERANDO a Portaria Normativa nº. 03, de 07 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS;

CONSIDERANDO a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que institui diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação;

CONSIDERANDO o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO a Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que atualiza a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), incluindo a gestão de riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais;

CONSIDERANDO o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Acre – PDI 2025-2029, que prevê, entre suas iniciativas estratégicas, o fortalecimento das ações de atenção à saúde do servidor e o desenvolvimento de políticas institucionais de qualidade de vida no trabalho;

CONSIDERANDO os resultados do Diagnóstico de Clima Organizacional da UFAC (2026), que apontaram os fatores “Ritmo e Organização do Trabalho” e “Reconhecimento e Oportunidades” em zona de transição, evidenciando aspectos relacionados à organização do trabalho, à valorização profissional e aos riscos psicossociais no ambiente laboral;

CONSIDERANDO a necessidade institucional de promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e sustentáveis, com base na prevenção de riscos ocupacionais e psicossociais, na valorização dos servidores e na gestão baseada em evidências;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Universidade Federal do Acre (UFAC).

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

DA POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (PBSQVT)

Art. 3º A Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PBSQVT) no âmbito da Universidade Federal do Acre (UFAC) constitui instrumento institucional de gestão estratégica, orientado por evidências, destinado a promover a melhoria contínua das condições organizacionais de trabalho, com foco na saúde, no bem-estar, no engajamento e na valorização dos servidores.

§1º A PBSQVT fundamenta-se na identificação e intervenção sobre fatores organizacionais e psicossociais do trabalho que impactam a saúde dos servidores e o desempenho institucional.

§2º A implementação da PBSQVT deverá priorizar, de forma progressiva e estruturada, as dimensões do clima organizacional classificadas como zona crítica ou zona de transição, especialmente aquelas relacionadas:

- I – ao ritmo e à organização do trabalho;
- II – ao reconhecimento profissional e às oportunidades de desenvolvimento.

§3º A política orienta-se pela integração entre diagnóstico institucional, planejamento, execução, monitoramento e avaliação de resultados.

Art. 4º São objetivos da Política de Qualidade de Vida no Trabalho:

I – Objetivo Geral

Promover a saúde, o bem-estar e a valorização dos servidores, pela implementação de ambientes de trabalho saudáveis, sustentáveis e alinhados à missão institucional.

II – Objetivos Específicos

- a) Identificar e monitorar fatores organizacionais e psicossociais que impactam a saúde e o desempenho dos servidores;
- b) Promover a redução de riscos psicossociais relacionados ao ritmo e à organização do trabalho
- c) Propor mecanismos institucionais de reconhecimento e valorização profissional, com critérios transparentes e equitativos;
- d) Fortalecer práticas de gestão e liderança, com foco na prevenção de riscos psicossociais, e nos mecanismos de escuta e de participação dos servidores;
- e) Instituir mecanismos contínuos de monitoramento da PBSQVT, com base em indicadores e diagnósticos institucionais;
- f) Promover a melhoria das condições organizacionais de trabalho na UFAC, por meio de intervenções estruturais, preventivas e participativas, baseadas em evidências.

Art. 5º O público-alvo da Política de Qualidade de Vida no Trabalho abrange todos os servidores da UFAC, docentes e técnico-administrativos, ativos e aposentados, observadas as especificidades das unidades acadêmicas e administrativas.

Parágrafo único. As ações da política poderão ser territorializadas, considerando as particularidades dos campi, unidades e contextos organizacionais.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Dos Conceitos

Art. 6º Para fins desta Política, consideram-se os seguintes conceitos:

- I. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):** conjunto de condições organizacionais que promovem o bem-estar físico, psicológico e social no trabalho, por meio da organização adequada das atividades, valorização profissional e gestão de riscos;
- II. **Organização do trabalho:** estruturação das atividades laborais, incluindo processos, fluxos, divisão de tarefas, ritmo, exigências, autonomia e práticas de gestão;
- III. **Ritmo e carga de trabalho:** intensidade, volume e complexidade das demandas laborais em relação ao tempo, recursos e capacidades disponíveis;
- IV. **Riscos psicossociais:** condições organizacionais que podem gerar estresse, adoecimento, absenteísmo ou redução do desempenho;
- V. **Reconhecimento profissional:** práticas institucionais de valorização das contribuições dos servidores, baseadas em critérios transparentes e equitativos;
- VI. **Oportunidades de desenvolvimento:** condições institucionais que favorecem capacitação, crescimento profissional, participação e progressão na carreira;
- VII. **Segurança psicológica:** condição do ambiente de trabalho em que os servidores se sentem respeitados e seguros para expressar ideias, dúvidas, opiniões e preocupações, sem receio de humilhação, retaliação ou desqualificação;
- VIII. **Intervenção baseada em evidências:** ações estruturadas a partir de diagnósticos institucionais, dados quantitativos e qualitativos, com monitoramento de resultados.
- IX. **Perigo ou fator de risco ocupacional:** elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde do servidor.

Seção II

Das Diretrizes

Art 7º A PBSQVT da UFAC baseia-se nas seguintes diretrizes:

- I. reconhecimento da organização do trabalho como determinante central da saúde e do bem-estar das pessoas;
- II. priorização de intervenções com base em evidências institucionais;
- III. gestão da carga de trabalho e do ritmo laboral;
- IV. estruturação de práticas institucionais de reconhecimento e valorização;
- V. desenvolvimento de lideranças com foco em gestão humanizada;
- VI. promoção da participação dos servidores nas decisões sobre o trabalho;
- VII. integração entre saúde, segurança e gestão de pessoas;
- VIII. monitoramento contínuo por indicadores de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho;
- IX. territorialização das ações;
- X. transparência e devolutiva institucional dos resultados.

Seção III

Dos Princípios

Art. 8º A PBSQVT na UFAC orienta-se pelos seguintes princípios:

- I. dignidade humana;
- II. equidade;
- III. participação;

- IV. prevenção;
- V. integralidade do cuidado;
- VI. corresponsabilidade;
- VII. melhoria contínua;
- VIII. segurança psicológica;
- IX. eficiência e efetividade institucional.

Seção IV

Das responsabilidades no âmbito da PBSQVT

Art. 9 São responsáveis pela implementação e execução da PBSQVT UFAC:

I– Reitoria, Pró-reitorias, Diretorias e Coordenadorias

- a) garantir apoio institucional à política;
- b) viabilizar os recursos necessários;
- c) promover condições organizacionais adequadas de trabalho;
- d) assegurar a priorização das ações com base no diagnóstico institucional;
- e) estimular a participação dos servidores nas ações relacionadas ao bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho;
- f) acompanhar resultados e indicadores.

II– PRODGEP e DSQV

- a) coordenar tecnicamente a elaboração, revisão e execução da política;
- b) elaborar, monitorar e avaliar o PQVT (Programa de Qualidade de Vida no Trabalho);
- c) consolidar dados e indicadores institucionais;
- d) propor intervenções baseadas em evidências;
- e) apoiar gestores e unidades na implementação e execução do programa;
- f) coordenar a elaboração do diagnóstico de clima organizacional, a cada dois anos.

III - Unidades acadêmicas e administrativas

- a) propor e implementar ações locais de QVT;
- b) identificar fatores de risco ocupacional;
- c) colaborar com diagnósticos e monitoramento;
- d) promover a participação dos servidores nas ações relacionadas ao bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho

IV - Servidores

- a) participar das ações e diagnósticos;
- b) contribuir com sugestões e melhorias para o programa e projetos relacionados ao bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho;
- c) colaborar na construção de ambientes saudáveis de trabalho.

Seção V

Da operacionalização da PBSQVT

Art. 10 A Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, da Universidade Federal do Acre, será operacionalizada pela **Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida**, em conjunto com a **Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho** e com as **Comissões Locais de Qualidade de Vida no Trabalho**.

I - A Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) terá caráter consultivo, propositivo, articulador e de monitoramento e avaliação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UFAC.

II - As Comissões Locais de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT) serão formadas por docentes e técnicos administrativos efetivos que representem, por campus, conforme Regimento Geral da UFAC:

- a) uma comissão local por centro acadêmico;
- b) uma comissão local representando as pró-reitorias;
- c) uma comissão local representando as unidades administrativas ligadas à Reitoria;
- d) uma comissão local representando os órgãos suplementares;
- e) uma comissão local representando os órgãos integradores.

III - Compete à Reitoria, Pró-reitorias, Diretorias e Coordenadorias instituir e manter em funcionamento a Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) e as Comissões Locais de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT), respectivamente.

IV - A operacionalização da PBSQVT observará ciclo contínuo de:

- I. diagnóstico institucional;
- II. planejamento das intervenções;
- III. execução das ações;
- IV. monitoramento por indicadores;
- V. avaliação e replanejamento.

Art. 11 Os membros a comporem a Comissão Central e as Comissões Locais serão designados por meio de Portaria emitida pela Reitoria, seguindo os critérios de composição:

I - A Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) será composta por, no mínimo, cinco membros titulares e cinco suplentes, representantes dos servidores docentes e técnico-administrativos efetivos, que serão indicados pela Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida e aprovados pela Reitoria, sendo obrigatória a participação de, pelo menos, um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGEP) e seu respectivo suplente.

II - A Comissão Local de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT) será composta por, no mínimo, três membros titulares, representantes dos servidores docentes e técnicos administrativos efetivos, que serão indicados pela unidade ou grupo de unidades, conforme Artigo 10, item II.

Art. 12 O mandato dos membros da comissão terá duração de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 13 São atribuições da Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT):

- I. elaborar o plano de trabalho anual, com cronograma de reuniões, em atendimento ao PRQTV e divulgá-lo para as Comissões Locais.
- II. estimular a pesquisa de clima organizacional, em todas as unidades da UFAC;
- III. elaborar o PQVT em conjunto com a Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida e as Comissões Locais;
- IV. estimular a formação de promotores das ações de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho;
- V. acompanhar a execução do PQVT e seus indicadores;
- VI. articular os setores para a promoção de atividades com a finalidade de estimular o interesse dos colaboradores em temas relacionados à qualidade de vida no trabalho;
- VII. colaborar no desenvolvimento e implementação de projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir dos diagnósticos e/ou projetos institucionais.
- VIII. analisar, anualmente, os dados institucionais de clima organizacional e indicadores de QVT;
- IX. propor intervenções estruturais relacionadas à organização do trabalho;
- X. acompanhar a efetividade das ações implementadas, com base em indicadores.

Art. 14 São atribuições da Comissão Local de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT):

- I. estimular a realização da pesquisa de clima organizacional, em suas unidades, com o objetivo de obter um diagnóstico de necessidades de ações de promoção de QVT do seu local;
- II. elaborar o PQVT, em conjunto com a Comissão Central e a Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida;

- III. implementar o PQVT em suas unidades;
- IV. estimular a formação de promotores das ações de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho;
- V. identificar as condições ocupacionais de trabalho que possam comprometer a saúde e segurança do servidor;
- VI. colaborar no desenvolvimento e implementação de projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir dos diagnósticos locais e/ou projetos institucionais;
- VII. promover a divulgação de orientações para melhorias da qualidade de vida e saúde dos colaboradores;
- VIII. articular as unidades para a promoção de atividades com a finalidade de estimular o interesse dos colaboradores em assuntos relacionados à qualidade de vida no trabalho;
- IX. promover e participar de eventos de promoção da saúde e prevenção de doenças.

Seção VI

Do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)

Art. 15 O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) será elaborado pela Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida, em conjunto com a Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT), as Comissões Locais (CLQVT), a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e demais unidades acadêmicas e administrativas envolvidas.

§ 1º O PQVT representa o conjunto estruturado de projetos e ações que aperfeiçoam progressivamente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuem para o desenvolvimento integral dos colaboradores da UFAC.

§ 2º O PQVT deverá contemplar projetos e ações institucionais e setoriais, respeitadas as particularidades dos campi, unidades acadêmicas, unidades administrativas, órgãos suplementares e demais setores da UFAC.

Art. 16 O Programa deve ser estabelecido para períodos bienais, devendo ser planejado, executado, monitorado e avaliado conforme os princípios, diretrizes e eixos dessa Política.

Art. 17 O PQVT será composto de projetos e ações elaborados a partir de evidências institucionais, especialmente a pesquisa de clima organizacional, levantamentos de saúde e segurança do trabalho, dados de afastamentos, registros de acidentes em serviço, demandas das unidades, escutas dos trabalhadores, avaliações de ações anteriores e demais informações relevantes.

Art. 18 Os projetos e ações do PQVT poderão ser integrados a outros projetos (de ensino, de pesquisa, de extensão ou de desenvolvimento institucional), desde que validados pelas comissões locais.

§ 1º As unidades acadêmicas e administrativas poderão propor ações de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho à Comissão Local representante, devendo apresentar justificativa, público-alvo, objetivos, responsáveis, cronograma, recursos necessários e indicadores de acompanhamento.

§ 2º A execução das ações do PQVT deverá respeitar os princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade, Eficiência, Razoabilidade e Proporcionalidade, garantindo que o interesse público prevaleça com ações compatíveis com a necessidade e a economicidade.

Art. 19 O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) deverá conter:

- I- diagnóstico atualizado;
- II- definição de problemas prioritários;
- III- plano de ação com metas e prazos;
- IV- indicadores de monitoramento;
- V- responsáveis pela execução;
- VI- avaliação periódica e final de resultados.

Art. 20 As ações do PQVT deverão priorizar unidades ou dimensões da pesquisa de clima com indicadores abaixo da média nos itens relacionados ao bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho.

Art. 21. Considerando os diagnósticos já produzidos no âmbito da UFAC, o PQVT deverá priorizar intervenções institucionais nos seguintes eixos:

I – Reconhecimento e Valorização;

- a) Promoção da igualdade de oportunidades de crescimento profissional;
- b) Fortalecimento da comunicação institucional sobre o impacto do trabalho;
- c) Formalização de ações, projetos ou programas de reconhecimento e incentivo profissional.

II – Engajamento e Sentido do Trabalho.

- a) Organização do trabalho;
- b) Participação dos servidores nas decisões sobre o trabalho;
- c) Vinculação estratégica entre o trabalho individual e o planejamento institucional.

Art. 22 A gestão dos projetos e ações do PQVT caberá à Diretoria de Qualidade de Vida, em parceria com as Comissões Central e Locais, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida, e as unidades acadêmicas e administrativas responsáveis pela execução das ações.

§ 1º Compete à Diretoria de Qualidade de Vida coordenar o planejamento, a priorização, o monitoramento e a avaliação dos projetos e ações do PQVT.

§ 2º Compete às Comissões Locais propor, apoiar, acompanhar e registrar a execução dos projetos e ações em suas respectivas unidades.

§ 3º Compete às unidades acadêmicas e administrativas responsáveis executar as ações pactuadas, fornecer as informações necessárias ao monitoramento e adotar as providências sob sua competência para o alcance dos resultados previstos.

Seção VII

Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 23 Para garantir a efetiva implementação de ações de QVT no âmbito da UFAC, os setores responsáveis por sua gestão deverão utilizar instrumentos de medição do bem-estar e satisfação no trabalho dos servidores, por meio de indicadores de QVT. Dentre esses indicadores básicos, ficam previamente definidos:

I – Indicadores de Percepção e Resultado Intermediário: referem-se à avaliação das condições organizacionais de trabalho, a partir da percepção dos servidores, incluindo:

- a) índice de organização e ritmo de trabalho;
- b) índice de reconhecimento e valorização profissional;
- c) índice de oportunidades de desenvolvimento;
- d) índice de relacionamento socioprofissional;
- e) índice de condições de trabalho;
- f) salubridade.
- e) índice de engajamento no trabalho;
- f) índice de satisfação geral dos servidores.

II – Indicadores de Saúde e Impacto Organizacional: referem-se aos efeitos das ações sobre o ambiente de trabalho e a saúde dos servidores, incluindo:

- a) taxa de absenteísmo relacionada ao trabalho;
- b) taxa de afastamentos por motivos de saúde;
- c) índice de rotatividade, quando aplicável;
- d) indicadores de adoecimento relacionados a fatores psicossociais;
- e) indicadores de segurança no trabalho e acidentes de trabalho;
- f) indicadores de readaptação funcional.

§1º Os indicadores de percepção deverão ser mensurados, prioritariamente, por meio de instrumentos institucionais de diagnóstico, especialmente a pesquisa de clima organizacional, considerando a evolução das médias das dimensões avaliadas ao longo do tempo.

§2º A definição, a priorização e o acompanhamento dos indicadores deverão considerar as dimensões classificadas como zona crítica ou de transição nos diagnósticos institucionais, com ênfase:

I – na organização e no ritmo de trabalho;

II – no reconhecimento profissional e nas oportunidades de desenvolvimento.

§3º A utilização dos indicadores deverá observar a disponibilidade e a confiabilidade dos dados institucionais, podendo ser implementada de forma progressiva, conforme a maturidade dos sistemas de informação da Universidade.

§4º Os indicadores de QVT deverão ser utilizados para:

I – subsidiar a tomada de decisão institucional;

II – orientar a alocação de recursos;

III – avaliar a efetividade das ações implementadas;

IV – promover transparência e devolutiva institucional aos servidores.

§5º Sempre que possível, os indicadores deverão ser acompanhados de séries históricas ou dados comparativos, de modo a permitir a análise de evolução dos resultados ao longo do tempo.

§6º Um mesmo fator organizacional poderá ser monitorado por mais de um indicador, de natureza distinta, com o objetivo de ampliar a robustez da análise e a confiabilidade das evidências.

§7º Os indicadores serão atualizados anualmente e seus resultados serão apresentados no relatório bienal do PQVT.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24 A Política de Qualidade de Vida no Trabalho poderá ser revisada a cada quatro anos.

Art. 25 Os casos omissos deverão ser tratados pela Diretoria de Qualidade de Vida, em conjunto com a Comissão Central de Qualidade de Vida.