

Transição de Gestão: Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)

Área de Saúde — IFSC
Data: julho de 2025

Diretora atual: Letícia Helena
F.F.C. Wiggers



Estrutura da Área de Saúde

A área de saúde da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) é composta por duas coordenadorias:

Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CASQVT)- FG1

Equipe atual:

Coordenadora: Betina Andriani Felipe

Médico do Trabalho: Leonardo de Souza Mauro

Psicólogo: Diego Luiz F.F. Cruz

Engenheiras de Segurança do Trabalho: Ana Silvia Scheibe e Luciane Joch Gaioski

Coordenadoria do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)

Coordenadora: Gabriele Mendes da Silva

Psicólogo: Alan David E. Panizzi

Assistente Social: Judizeli Baigorria

Médicos Peritos: Diego Magalhães, Théo Lanza, Paula Rocha, Amanda (Joinville) e Leonardo (10h).

01

Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CASQVT)

Abrange as atividades de promoção de saúde, gestão de processos de qualidade de vida no trabalho, vigilância epidemiológica em saúde do trabalhador e segurança no trabalho.



Principais atribuições:

1.1. Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

Operacionalização e Coordenação da Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)-CONSUP nº 40/2018 estabelece a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFSC

Aplicação periódica (a cada 3 anos) da pesquisa de QVT no âmbito institucional;

Análise e divulgação dos diagnósticos produzidos na Pesquisa de QVT.

Elaboração de oficinas, seminários e ações de planejamento e suporte sistemático junto aos Campus e Reitoria, atentando para o desenvolvimento local de programas e ações de QVT.

Principais atribuições:

Campanhas de Educação em Saúde

Organização de ações em conjunto com os Campus, atentando para a Programação da Rede Federal e conforme agenda ministerial de saúde e demandas institucionais;

Promover ações e Programas que fortaleçam fatores de proteção pessoais, psicossociais e organizacionais.

Ações de Preparação para Aposentadoria

Promover ações e Programas que desenvolvam aos servidores do IFSC a oportunidade de refletir sobre a aposentadoria e planejar essa nova etapa de suas vidas. As ações devem ter os seguintes temas: Significado do trabalho e da aposentadoria; Planejamento financeiro; Aspectos legais relacionados à aposentadoria; ciclo vital e autocuidado; Saúde e bem-estar na aposentadoria; Expectativas e sonhos para o futuro.

Principais atribuições:

Acompanhamento de Servidores com Deficiência no Estágio Probatório

Capacitar e orientar as equipes multiprofissionais locais de Acompanhamento de servidores PCD (Campus e Reitoria), atentando para os processos de gestão de adaptações e necessidades específicas dos servidores PCD- desde o planejamento para ingresso no IFSC e durante toda a carreira.

Apoio nos processos de Mediação de Conflitos Organizacionais

Apoio às “Câmaras de Mediação de Conflitos”- *Portaria do(a) Reitor(a) Nº 465, de 14 de fevereiro de 2025 Institui o Espaço de Mediação de Conflitos e as Câmaras de Mediação de Conflitos no âmbito do Instituto Federal de Santa Catarina e dispõe sobre as suas diretrizes.* Atuação conjunta com a Ouvidoria do IFSC.

Principais atribuições:

1.2. Vigilância Epidemiológica em Saúde do Trabalhador

Monitoramento contínuo de indicadores de saúde dos servidores:

Absenteísmo por
doença.

Licenças de tratamento
de saúde.

Motivos de remoções
por saúde.

Aposentadorias por
invalidez.

Principais atribuições:

1.3. Vigilância Ambiental e Segurança no Trabalho

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Definição de exames para servidores expostos a riscos.

Análise de dados e planejamento de ações específicas.

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)- atualmente: PGR (Programa de gerenciamento de riscos)
- Assessoramento e orientação às áreas sobre medidas corretivas para ambientes e processos insalubres ou perigosos.

Principais atribuições:

Orientação permanente das Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSPs) dos Campus e Reitoria

Gestão de riscos ocupacionais e riscos psicossociais (NRs)- Importante que as CISSPs monitorem os riscos ocupacionais e Psicossociais:

Riscos Ocupacionais: Físicos, Químicos, Biológicos, Ergonômicos e de Acidentes.

Riscos psicossociais: relacionados à organização e gestão do trabalho, podendo afetar a saúde mental e emocional. A nova NR-1, publicada em 2024, incluiu a avaliação de riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais, exigindo que as instituições identifiquem e gerenciem fatores como excesso de trabalho, falta de autonomia e assédio, que podem causar estresse, ansiedade e outros problemas de saúde mental.

Principais atribuições:

Controle e orientação sobre Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (EPI/EPC)

Análise e proposição de medidas preventivas sobre acidentes de trabalho

Principais atribuições:

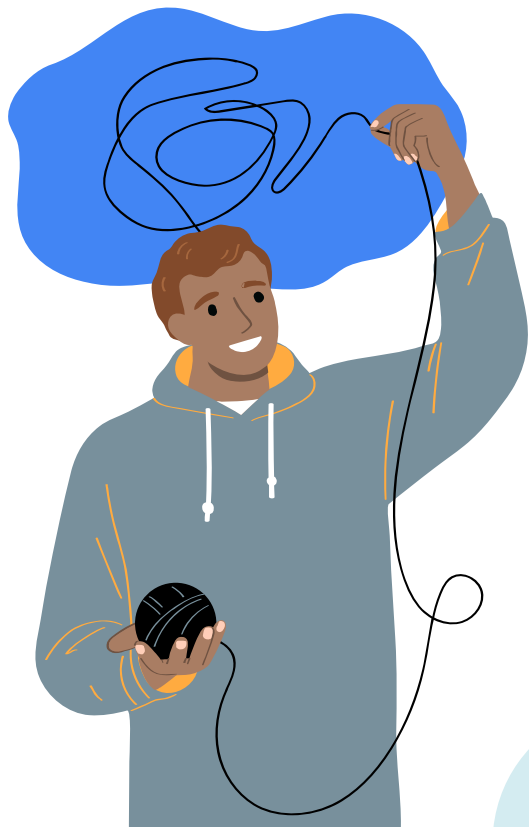
1.4. Avaliação de Ambientes de Trabalho

Elaboração de notas técnicas sobre uso de ambientes.

Laudos ambientais e individuais de adicionais ocupacionais.

Manifestação técnica em demandas judiciais.

02



Coordenadoria do SIASS (FG2)

Coordenadoria responsável pelos serviços de perícia oficial em saúde e acompanhamento em saúde.

Principais atribuições:

2.1. Serviço Pericial em Saúde

Realização de perícias oficiais médicas e odontológicas, incluindo:

- Licença saúde própria e de familiar.
- Licença à gestante (quando não concedida administrativamente).
- Acidente de trabalho e doença ocupacional- CATs.
- Aposentadoria por invalidez.
- Constatação de invalidez e deficiência (servidores e dependentes).
- Remoção por motivos de saúde.
- Horário especial para servidor com deficiência ou familiar.
- Avaliação para investidura em cargo público.
- Revisão de aposentadoria.
- Exames admissionais (em articulação com o DSP da DGP).
- Isenção de imposto de renda.
- Manifestação técnica para demandas judiciais.

Principais atribuições:

2.2. Acompanhamento em Saúde

Equipe multiprofissional (assistente social, psicóloga e enfermeira) responsável por:

- Acolhimento e acompanhamento de servidores em situação de adoecimento.
- Subsídio às decisões periciais, com emissão de relatórios e laudos especializados.
- Acompanhamento de servidores afastados, orientando para o retorno ao trabalho.
- Encaminhamento para rede de atenção psicossocial.
- Orientação à gestão no retorno e reintegração de servidores.
- Apoio técnico em processos de reversão, readaptação, reintegração e remoção por saúde.
- Elaboração periódica de relatórios situacionais com sugestões para a gestão de pessoas.
- Manifestação técnica para processos judiciais.

Principais realizações da Coordenadoria de Saúde e QVT- Nos anos de 2023, 2024 e 2025:

Sobre a Pesquisa QVT IFSC- eixo central de atuação da Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho- um breve relato sobre a Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFSC

A Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFSC foi aprovada pelo Conselho Superior (CONSUP) em 2018, após a realização da primeira pesquisa diagnóstica institucional em 2017. Cabe registrar, nos anexos pertinentes, a Resolução CONSUP que institui esta política.

[Resolução CONSUP](#)



Ao assumirmos a gestão da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) em agosto de 2021, estabelecemos como prioridade a revisão e atualização do instrumento aplicado na pesquisa anterior. Esse processo resultou na construção de uma nova versão do questionário, validada pela equipe técnica da DGP, e posteriormente aplicada em março de 2023.

A versão de 2023 da pesquisa foi aprimorada, incluindo duas novas dimensões de análise, totalizando sete e ampliando a capacidade diagnóstica em relação aos aspectos que impactam a qualidade de vida no ambiente laboral. As dimensões investigadas foram:

- Condições de trabalho e suporte organizacional;
- Organização do trabalho;
- Reconhecimento e crescimento profissional;
- Relações socioprofissionais de trabalho;
- Trabalho e vida social;
- Sentido e significado do trabalho;
- Uso de tecnologia.

Concluída a coleta e consolidação dos dados, realizamos, no segundo semestre de 2023, Seminários Regionais (foram 5 edições- uma em cada macro região de SC) com a participação de gestores e servidores dos campi. O objetivo foi promover o debate qualificado sobre os resultados, fomentar a leitura crítica dos indicadores de bem-estar e mal-estar no trabalho e subsidiar a construção coletiva de ações e programas de QVT adequados às realidades locais.

A concepção que orientou nossa atuação compreende a QVT não como mera atividade acessória ou superficial, mas como ferramenta estratégica de gestão institucional. Defendemos que as ações devem ser pensadas a partir da escuta qualificada dos trabalhadores, com foco na transformação das situações críticas e no fortalecimento dos fatores protetivos. Inspirados na abordagem da Ergonomia da Atividade, propomos uma visão contra-hegemônica de QVT, que vá além de práticas paliativas e contribua efetivamente para a transformação da cultura organizacional e a promoção do bem-estar duradouro.

Reconhecendo as especificidades de cada campus, entendemos que a condução das ações deve ser descentralizada e contextualizada. Por isso, recomendamos a elaboração de agendas locais de discussão e a destinação de orçamento específico para viabilizar os planos de ação e programas de QVT em cada unidade. Embora o diagnóstico institucional tenha identificado questões comuns, a complexidade e diversidade dos contextos exigem intervenções ajustadas às demandas locais, com base no material consolidado nos seminários.

Destacamos a relevância do apoio recebido durante a preparação e realização dos seminários, que contou com a colaboração de servidores integrantes do GT de QVT, estagiários do curso de Psicologia da UFSC, a equipe de Desenvolvimento e Capacitação da DGP, o setor de Estatística da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodin) e a assessoria técnica da professora Elka Lima (Departamento de Psicologia da UFSC). Este grupo foi fundamental na atualização do instrumento e na articulação para a sensibilização de gestores e servidores.

A Pesquisa de 2023 ampliou seu escopo ao mapear não apenas os índices de bem-estar e mal-estar, mas também os riscos psicossociais e os fatores de proteção presentes no IFSC. Os debates realizados nos seminários foram direcionados à análise dos itens mais críticos e à valorização dos fatores protetivos, buscando compreender as causas estruturais que impactam a saúde ocupacional. Essa leitura aprofundada dos dados permite a construção de estratégias mais eficazes de vigilância, assistência e promoção da saúde dos trabalhadores.

Para acesso aos dados completos:



[Painel da Pesquisa
2023](#)



[Vídeo explicativo
sobre o painel](#)



[Pesquisa de 2017](#)

É importante também valorizar o trabalho pioneiro realizado em 2017, cuja condução técnica esteve a cargo dos **colegas Milena (Psicóloga SIASS), Sílvia (Prodin), Deizi Paula Consoni (Prodin) e Érico Madruga**. Os aprendizados e a metodologia então construída serviram de base para o aprimoramento atual.

Já em 2024, a Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) consolidou sua atuação estratégica no IFSC, promovendo políticas e programas voltados à promoção da saúde, prevenção de agravos e fortalecimento do bem-estar nos ambientes de trabalho. O foco tem sido o desenvolvimento de uma cultura institucional de saúde, superando práticas pontuais e assistencialistas, com ênfase em ações estruturantes e de formação continuada.

Entre as principais entregas da Coordenadoria, destaca-se a realização do curso **“Conhecimentos Básicos para Atuação na CISSP do IFSC”**, ocorrido entre 16 e 20 de setembro de 2024. A formação foi direcionada aos servidores que integram as Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) nos câmpus e abordou temáticas fundamentais como: **marcos legais das CISSPs, noções de risco e ergonomia, Medicina do Trabalho, combate ao assédio e Qualidade de Vida no Trabalho**. A iniciativa atendeu ao disposto na **Resolução nº 05/2017/CDP**, que orienta a oferta de formação básica aos membros das comissões.





Complementando essa ação, em dezembro de 2024 foi promovido um espaço formativo sobre “**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**”, com ampla adesão dos membros das CISSPs. O conteúdo abordado qualificou ainda mais a atuação das comissões locais, especialmente frente às diretrizes da **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às Demais Violências no IFSC**, instituída pela Resolução CONSUP nº 01/2023

Outra ação de destaque foi a organização da **1ª Capacitação dos Dirigentes de Gestão de Pessoas da Rede Federal**, realizada em agosto de 2024, sob a coordenação da DGP/IFSC no âmbito do Fórum dos Dirigentes de Gestão de Pessoas (FORGEP), com apoio da Reitoria. O evento teve como tema central **“Violências e Assédios no Trabalho”** e contou com a presença da professora Suzana Tolfo, do Departamento de Psicologia da UFSC. A atividade representou um marco na articulação em rede para enfrentamento das violências no trabalho, promovendo intercâmbio de saberes e boas práticas na gestão de pessoas.





No campo da inclusão, a Coordenadoria também iniciou a atualização da normativa interna que rege as **comissões de acompanhamento de servidores com deficiência (PCDs) durante o estágio probatório**, conforme Resolução nº 02/2021/CDP. Foram reestruturadas equipes de referência compostas por membros nos câmpus e equipe central do SIASS, as quais estavam completamente esvaziadas e inoperantes em 2021 quando assumimos a gestão.

Por fim, merece destaque a **ampliação da equipe da Coordenadoria de Saúde e QVT**, com a entrada de um psicólogo no quadro técnico. Esse reforço qualifica ainda mais o trabalho desenvolvido na área, permitindo o fortalecimento das ações de promoção da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho em todo o IFSC.

Em 2025, realizamos uma importante rodada de capacitações (3 macro regiões), aprofundando com os membros da CISSP em relação ao enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho. Debates de forma dialogada a caracterização dos diferentes tipos de dano e assédio (moral e sexual) de acordo com as suas especificidades, seus conceitos e possíveis manifestações. Também trabalhamos os seguintes temas:

- ambiente do trabalho e seu impacto nas relações entre os sujeitos;
- análise das possibilidades de identificação do assédio moral no trabalho;
- possibilidades de intervenções frente ao assédio, os caminhos legais, institucionais e ações documentadas em outros campos de atuação.

Outras ações institucionais associadas à QVT:

Ressaltamos a reativação e recomposição das **CISSPs** (Comissões Internas de Saúde, Segurança e Prevenção de Acidentes) nos campus e a realização de capacitações nos anos de 2024 e 2025. Quando assumimos a gestão, praticamente todos os Campus estavam com suas CISSPs inativas, o que dificultava a articulação local das ações de saúde e segurança no trabalho.

As CISSPs têm papel estratégico no monitoramento da QVT e na articulação com as CGPs locais, as direções de campus e a Reitoria.

[Resolução CDP](#)

Entre suas atribuições destacam-se:

- I. Propor ações para promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho;
- II. Estimular a corresponsabilidade no gerenciamento da saúde ocupacional e no fortalecimento das relações de trabalho;
- III. Valorizar a participação dos servidores como agentes transformadores da realidade laboral.

Outro eixo de atuação fundamental da atuação da Coordenadoria de Saúde e QVT tem sido a reorganização das equipes de acompanhamento de servidores com deficiência (PCDs), com a oferta de capacitações e orientações às equipes locais- realização no ano de 2025.

O trabalho que essa Coordenadoria vem desenvolvendo na área de Gestão de Pessoas no IFSC é pioneiro e reafirma o compromisso que a gestão teve com a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, participativos e inclusivos, fundamentados em diagnósticos consistentes, metodologias participativas e ações planejadas de forma articulada com as realidades institucionais.

Outra importante ação:

Em Julho de 2025: Desenvolvemos no Campus Criciúma, a pedido do Campus, uma formação para servidores. A ação teve **o seguinte título: *Saúde Mental no Trabalho: diálogos sobre sofrimento, cultura e convivência.***

Temas trabalhados na formação: Síndrome de BURNOUT; Fatores psicossociais; cultura organizacional e comunicação.

Documentos e Políticas Atuais Vigentes

Política Institucional de
Qualidade de Vida no
Trabalho (aprovada
CONSUP 2018)

Resolução que institui
as “Equipes de
Acompanhamento de
servidores PCD”
Central e locais

Resolução CISSP
IFSC- deve ser
encaminhada para
atualização no CDP

Legislação que embasa
os Programas PCMSO,
PGR- área de Seg e
Med do trabalho

Resoluções e
orientações SIASS/
Ministério da Gestão-
Manuais do SIASS

Normas e orientações
internas DGP/IFSC-
importante articulação
com a CSO do Campus
Fpolis

Sugestões e Pontos de Atenção/ Desafios para a Próxima Gestão



1. Atualização dos parâmetros para organização da Pesquisa de QVT do próximo ano

2026 - constituir um GT de apoio (no mínimo chamar colegas que já tenham atuado no último ciclo- Psicólogos, representante PCD, Estatístico): desafio indispensável. Precisa acontecer sob a liderança da Coordenadoria de Saúde e QVT, mas necessita de um GT de apoio. Orientamos que se revisem os índices, os indicadores, as dimensões e que realizem um processo de avaliação qualitativa com base na estrutura das falas (perguntas abertas). Para nova pesquisa podem surgir novos fatores, com base nessas análises. Tivemos assessoria da Prof^a Elka, do Departamento de Psicologia da UFSC, que nos procurou em 2021, solicitando campo de estágio para alunos da Psicologia. A parceria foi duradoura e extremamente produtiva. Tivemos 4 estagiários ao longo do tempo e produzimos algumas ações em parceria- inclusive uma mesa redonda na REDITEC 2023- a convite da SETEC.

2. Atualização da Política de QVT de 2018, a partir de debates nos fóruns institucionais

É necessário articulação com os Colegiados de Campus, CODIR, CDP e CONSUP — de modo a garantir que a política reflita as demandas contemporâneas e os aprendizados construídos no ciclo recente. Este poderá ser um desafio para a nova gestão do IFSC.

3. Revisão da Resolução 05/2017/CDP- Constituição das CISSPs

É necessário articulação com os Colegiados de Campus e CDP para atualizar a política que orienta as CISSPs- principalmente no que se refere às atribuições e às mudanças de legislação: A NR-5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), foi atualizada para incluir a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. **Além disso, a NR-1, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), agora inclui expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Isso significa que as instituições devem avaliar e gerenciar os riscos psicossociais, como aqueles relacionados à organização do trabalho e às relações interpessoais, com o mesmo rigor que os riscos físicos, químicos e ergonômicos.**

4. Desafio de ampliar a atuação das comissões de acompanhamento de servidores PCD- indo além do período do estágio probatório

(exigência legal) para que possamos realizar, efetivamente, um acompanhamento dos servidores com deficiência ao longo de toda sua trajetória funcional, promovendo o reconhecimento permanente das condições de deficiência e suas implicações na vida laboral.

5. Reestruturação do Programa de “exames periódicos” com foco em riscos prioritários

já encaminhado com o Dr. Leonardo e apoio do SIASS.

6. Ampliação das campanhas de promoção de saúde e segurança.

**7. Consolidação da rede de mediação de conflitos-
apoio às câmaras de Mediação de Conflitos**

atuação em conjunto com a Ouvidoria- já em andamento.

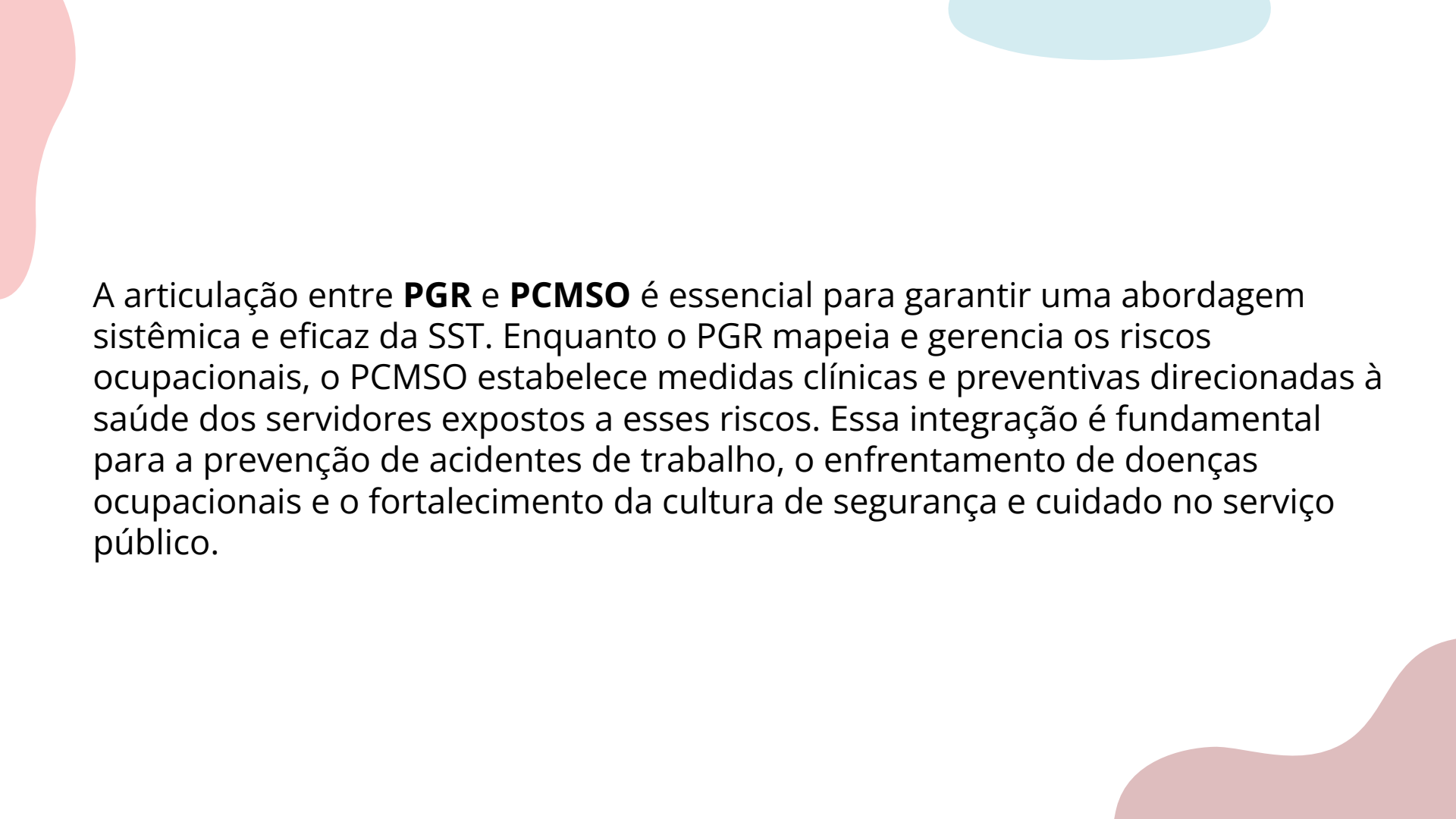
**8. Revisão dos indicadores de saúde do servidor e
criação de painel de controle institucional**

deve ser feita permanentemente com apoio do SIASS.

9. Promover a Implantação do PGR e PCMSO no IFSC

A consolidação do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** e do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** representa um dos principais desafios para a próxima gestão no campo da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) no IFSC. Ambos os programas são obrigatórios para instituições com empregados regidos pela CLT. Não é exatamente o caso do IFSC, que possui os temporários regidos pela Lei 8.745 que os vincula ao Regime Geral de Previdência Social. Mas entendemos que ambos programas são importantes e complementares, compondo uma base sólida para a construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e alinhados às normas vigentes.

Com a entrada em vigor da nova Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), o **PGR passou a substituir o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)**, ampliando o escopo da gestão de riscos ocupacionais ao contemplar riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos. Trata-se de um instrumento estratégico que visa **identificar, avaliar e controlar os riscos existentes no ambiente de trabalho**, por meio de metodologias e ferramentas de análise técnica contínua. Já o **PCMSO** tem como foco a **preservação e promoção da saúde do trabalhador**, a partir do rastreamento, diagnóstico precoce e monitoramento dos agravos à saúde relacionados aos riscos identificados no ambiente laboral. A estruturação do PCMSO parte diretamente das informações levantadas pelo PGR, promovendo uma atuação integrada entre prevenção de riscos e vigilância à saúde.



A articulação entre **PGR** e **PCMSO** é essencial para garantir uma abordagem sistêmica e eficaz da SST. Enquanto o PGR mapeia e gerencia os riscos ocupacionais, o PCMSO estabelece medidas clínicas e preventivas direcionadas à saúde dos servidores expostos a esses riscos. Essa integração é fundamental para a prevenção de acidentes de trabalho, o enfrentamento de doenças ocupacionais e o fortalecimento da cultura de segurança e cuidado no serviço público.

Embora o IFSC já conte com iniciativas voltadas à SST, **o desafio para os próximos anos** está na **implementação institucional plena e sistematizada desses dois programas**, com:

Atualização contínua dos mapeamentos de risco em cada unidade– papel das CISSPs;

Desenvolvimento de protocolos específicos de exames e monitoramentos baseados em dados reais do ambiente laboral;

Integração entre as áreas de saúde, engenharia e gestão de pessoas;

Qualificação técnica das equipes envolvidas;

Monitoramento dos indicadores de saúde e segurança de forma permanente.

Avançar na consolidação do PGR e do PCMSO será decisivo para fortalecer a política de atenção à saúde do servidor no IFSC, alinhando a instituição às exigências legais e às melhores práticas da administração pública em SST.