

Documento de 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)**

1 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.
- **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.
- **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.
-

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.
 - **Planejamento e execução dos exames médicos periódicos de saúde**, abrangendo todos os servidores do IFSC anualmente.
-

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)**
 - **Assessoramento e orientação às áreas sobre medidas corretivas** para ambientes e processos insalubres ou perigosos.
 - **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.
 - **Controle e orientação sobre Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (EPI/EPC)**
 - **Análise e proposição de medidas preventivas sobre acidentes de trabalho**
-

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.**

2 Coordenadoria do SIASS (FG2)

Equipe atual:

- Coordenadora: Gabriele Mendes da Silva
- Psicólogo: Alan David E. Panizzi
- Assistente Social: Judizeli Baigorria
- Médicos Peritos:

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.
-

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.

Link para política- Resolução CONSUP:

https://www.ifsc.edu.br/documents/d/asset-library-18564056/consup_resolucao40_2018_politica_de_qvt

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:** <http://bit.ly/QVT2023>
- **Vídeo explicativo sobre o painel:**
<https://www.youtube.com/watch?v=I6LvIUoWsZU&t=23s>
- **Pesquisa de 2017:** <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>

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:

- 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

- 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.

Link para política- Resolução CDP- **CISSPs**:

https://drive.google.com/file/d/1BGy0TYl8_xM1fYqFH3orVXYxpVhV0RMM/view

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.

Desafios para as CISSPs:

A NR-5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA- que é análoga à CISSP), 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.

O que são riscos psicossociais?

Riscos psicossociais são condições de trabalho que podem afetar negativamente o bem-estar psicológico e social dos trabalhadores. Eles podem surgir de diversos fatores, como:

- **Carga de trabalho excessiva:** jornadas extensas, pressão por resultados, acúmulo de tarefas.
- **Falta de autonomia e controle sobre o trabalho:** ausência de participação nas decisões, falta de reconhecimento.
- **Problemas de relacionamento:** assédio moral e sexual, conflitos interpessoais, falta de apoio da liderança.
- **Insegurança no emprego:** medo de perder o emprego, falta de perspectiva de crescimento.

O que mudou na NR-5?

A NR-5, ao incluir a prevenção ao assédio, reforça a importância da CIPA na identificação e combate a essas práticas. A CIPA (CISSP no nosso caso) deve:

- Elaborar o mapa de risco, que inclui a identificação dos riscos psicossociais.
- Promover campanhas educativas sobre o tema.
- Acompanhar as denúncias de assédio e outras formas de violência.
- Trabalhar em conjunto com a empresa para implementar medidas preventivas.

O que mudou na NR-1?

A NR-1, ao incluir os riscos psicossociais no GRO, obriga as instituições a:

- Identificar e avaliar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- Implementar medidas para eliminar ou reduzir esses riscos.
- Monitorar a efetividade das medidas implementadas.
- Integrar os riscos psicossociais no inventário de riscos do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

Importância da avaliação e gestão dos riscos psicossociais:

A avaliação e gestão dos riscos psicossociais são importantes por diversos motivos:

Saúde dos trabalhadores:

Reduz o risco de doenças mentais, como depressão, ansiedade e burnout, além de outros problemas de saúde relacionados ao estresse.

Produtividade:

Melhora o desempenho e a qualidade do trabalho, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade.

Ambiente de trabalho:

Cria um ambiente mais saudável, seguro e produtivo, com melhores relações interpessoais.

Custos:

Reduz os custos com afastamentos médicos, processos trabalhistas e rotatividade de pessoal.

Como as instituições podem se adequar?

Para se adequar às novas exigências, as empresas podem:

- Realizar pesquisas de clima organizacional para identificar os riscos psicossociais.
- Oferecer programas de apoio à saúde mental dos trabalhadores.
- Promover treinamentos sobre temas como inteligência emocional, comunicação eficaz e gestão de conflitos.

- Criar canais de comunicação para que os trabalhadores possam relatar situações de assédio ou outras formas de violência.
- Contratar profissionais especializados para auxiliar na avaliação e gestão dos riscos psicossociais.

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 Profa 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 — 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

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;
- Integração entre as áreas de saúde, engenharia e gestão de pessoas;
- Desenvolvimento de protocolos específicos de exames e monitoramentos baseados em dados reais do ambiente laboral;
- 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.