

GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO E RECURSOS HUMANOS - SEGER  
ESCOLA DE SERVIÇO PÚBLICO DO ESPÍRITO SANTO - ESESP  
PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO PÚBLICA E  
INOVAÇÃO

**CARLA DE JESUS ALVES**

**PAPEL DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO –  
QUALIVIDA NO DER-ES – PROPOSTA DE MELHORIA**

Vitória  
2025



CARLA DE JESUS ALVES

**PAPEL DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO –  
QUALIVIDA NO DER-ES – PROPOSTA DE MELHORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso, na forma de Plano de Ação, apresentado ao Curso de Pós-Graduação Especialização Lato Sensu em Gestão Pública e Inovação, da Escola de Serviço Público do Espírito Santo - ESESP, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública e Inovação.

Orientador:  
Prof.º Dr. Ricardo Roberto Behr

VITÓRIA  
2025

**CARLA DE JESUS ALVES**

**PAPEL DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO –  
QUALIVIDA NO DER-ES – PROPOSTA DE MELHORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso, na forma de Plano de Ação, apresentado ao Curso de Pós-Graduação Especialização Lato Sensu em Gestão Pública e Inovação, da Escola de Serviço Público do Espírito Santo - ESESP, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública e Inovação.

Conceito Final:

Aprovada em 12 de dezembro de 2025

**Comissão Examinadora:**

Prof.º Dr. Ricardo Roberto Behr  
Escola de Serviço Público do Espírito Santo ESESP  
Orientador – Membro interno

Prof. André Luiz Souza da Silva  
Escola de Serviço Público do Espírito Santo ESESP  
Comissão Examinadora - Membro interno

Prof.º Me. Vitor Santos Martins  
Departamento de Edificações e de Rodovias do Espírito Santo DER-ES  
Comissão Examinadora Externa

## PLANO DE AÇÃO (TCC)

### PRODUTO TÉCNICO

O Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública e Inovação, promovido pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP), é uma iniciativa aprovada pela Resolução n.º 7.730/2024 e Parecer n.º 8.227/2024 do Conselho Estadual de Educação do Espírito Santo (CEE). Seu principal objetivo é aprimorar e expandir o conhecimento teórico e prático em Gestão Pública e Inovação, capacitando servidores públicos estaduais e municipais que já possuem formação superior. Com uma carga horária total de 430 horas, sendo 396 horas dedicadas a atividades teórico-práticas e 34 horas reservadas para estudos individuais e elaboração do trabalho monográfico final, o curso busca alinhar conceitos e práticas pedagógicas essenciais para enfrentar os desafios e solucionar problemas complexos encontrados no dia a dia das instituições públicas.

A formação visa atender às demandas sociais e do mundo do trabalho, em sintonia com as necessidades da sociedade capixaba contemporânea. Por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, busca-se desenvolver ações e políticas públicas eficazes que promovam o progresso e o bem-estar da comunidade, capacitando os participantes para um desempenho excepcional no ambiente administrativo do setor público. Com o intuito de contribuir para a Gestão Pública e a Inovação do Estado do Espírito Santo, o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) dos alunos se dá na forma de um Plano de Ação que tem por objetivo abordar um problema específico do setor de trabalho do aluno e propor soluções práticas.

Proponente: Carla de Jesus Alves

Cargo: Técnico Operacional II - 8

Lotação: Departamento de Edificações e de Rodovias (DER-ES)

Atuação: Gerência de Monitoramento de Obras de Infraestrutura Logística (GEMOB)

## RESUMO

Este Plano de Ação propõe a melhoria do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (Qualivida) no DER-ES, através da inclusão de profissionais da área da saúde para atendimento aos servidores com problemas de saúde mental comprovada, visando eficiência e melhor alcance do mesmo nesta organização. O Programa conta com um conjunto de ações voltadas ao bem-estar dos servidores da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, contribuindo para melhoria dos serviços prestados e atendimento ao cidadão. É sabido que, ambientes de trabalho saudáveis favorecem a produtividade, redução de faltas e resultam em um melhor clima organizacional, além de servidores mais dispostos para o trabalho. O Decreto nº 4895-R, de 02 de junho de 2021, instituiu a Rede Qualidade de Vida no Trabalho – Rede Qualivida, no âmbito do Poder Executivo Estadual e tem como objetivos ampliar, fortalecer e assegurar a mobilização e realização de iniciativas de qualidade de vida para os servidores públicos estaduais, e possui 43 comissões locais instituídas nos órgãos públicos estaduais (autarquias, secretarias etc). O Plano de Ação justifica-se pela necessidade de melhoria do programa, tendo em vista que alguns pontos essenciais como atenção à saúde mental, não estão sendo abrangidos devido à falta de profissionais específicos para esse acompanhamento. Um bom gerenciamento de pessoas inclui a forma como seus colaboradores são tratados e saúde é primordial para o funcionamento de uma equipe.

**Palavras-chave:** Programa Qualivida. Gestão de Pessoas. Saúde Mental. Produtividade. Gestão Pública.

## **ABSTRACT**

This Action Plan proposes improving the Quality of Life at Work Program (Qualivida) at DER-ES (Department of Roads and Highways of Espírito Santo), through the inclusion of healthcare professionals to assist employees with proven mental health problems, aiming for greater efficiency and better reach of the program within this organization. The Program includes a set of actions focused on the well-being of employees of the State Executive Branch's Public Administration, contributing to improved services and citizen assistance. It is known that healthy work environments favor productivity, reduce absenteeism, and result in a better organizational climate, as well as more willing employees. Decree No. 4895-R, of June 2, 2021, established the Quality of Life at Work Network – Qualivida Network, within the scope of the State Executive Branch, and aims to expand, strengthen, and ensure the mobilization and implementation of quality of life initiatives for state public employees. It has 43 local commissions established in state public bodies (autonomous agencies, secretariats, etc.). The Action Plan is justified by the need to improve the program, considering that some essential points, such as attention to mental health, are not being covered due to a lack of specific professionals for this support. Good people management includes how employees are treated, and health is paramount to the functioning of a team..

**Keywords:** Qualivida Program. People Management. Mental Health. Productivity. Public management.

## LISTA DE SIGLAS

CEE - Conselho Estadual de Educação do Espírito Santo  
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho  
CONSAD - Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração  
DER-ES - Departamento de Edificações e de Rodovias do Espírito Santo  
DNER - Departamento Nacional de Estradas de Rodagem  
DERTES - Departamento de Edificações, Rodovias e Transportes do Estado do Espírito Santo  
ES - Estado do Espírito Santo  
ESESP - Escola de Serviço Público do Espírito Santo  
FGV - Fundação Getúlio Vargas  
FRN - Fundo Rodoviário Nacional  
GEPES - Gerência de Gestão de Pessoas  
GQVT - Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho  
ICEPi - Instituto Capixaba de Ensino, Pesquisa e Inovação e Saúde  
IOPES - Instituto de Obras Públicas do Estado do Espírito Santo  
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego  
NR-1 - Norma Regulamentadora nº 1  
OMS - Organização Mundial da Saúde  
ONU - Organizações das Nações Unidas  
PGE - Procuradoria Geral do Estado  
PRG - Programa de Gerenciamento de Riscos  
QUALIVIDA - Qualidade de Vida no Trabalho  
RH - Recursos Humanos  
RJU - Regime Jurídico Único  
SECONT - Secretaria de Controle e Transparência  
SEGER - Secretaria de Gestão e Recursos Humanos do Estado do Espírito Santo  
SEMOBI - Secretaria de Estado de Mobilidade Urbana e Infraestrutura  
SESM - Secretaria de Estado das Mulheres  
SIH - Sistema de Informações Hospitalares  
SST - Saúde e Segurança do Trabalho  
TCC - Trabalho e Conclusão de Curso  
TCES - Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo  
VG - Vice Governadoria

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 TIPO DO PRODUTO TÉCNICO.....</b>	<b>12</b>
<b>3 SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA .....</b>	<b>13</b>
<b>4 OBJETIVOS/FINALIDADE DO PRODUTO TÉCNICO.....</b>	<b>17</b>
<b>5 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
5.1 ESTATUTO LEI COMPLEMENTAR Nº 46/1994.....	18
5.2 LEI COMPLEMENTAR Nº 637/2012.....	18
5.3 LEI Nº 14.831/2024 .....	19
5.4 NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 – NR-1 .....	20
5.5 BREVE HISTÓRIA DO DER-ES .....	21
<b>5.5.1 Atribuições do setor de Recursos Humanos do DER-ES .....</b>	<b>22</b>
<b>5.5.2 A importância do DER-ES e as entregas realizadas .....</b>	<b>22</b>
5.6 PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QUALIVIDA.....	23
<b>5.6.1 Projetos realizados através do Programa Qualivida .....</b>	<b>24</b>
<b>5.6.2 Decreto nº 6220-R .....</b>	<b>27</b>
5.7 GESTÃO DE PESSOAS .....	28
5.8 SAÚDE MENTAL .....	39
<b>5.8.1 Riscos de adoecimento mental no trabalho .....</b>	<b>32</b>
<b>5.8.2 Ansiedade.....</b>	<b>33</b>
<b>5.8.3 Depressão.....</b>	<b>33</b>
<b>5.8.4 Estresse .....</b>	<b>34</b>
<b>5.8.5 Papel do RH no combate às doenças mentais.....</b>	<b>34</b>
<b>5.8.6 Conclusão sobre o papel do Qualivida no DER-ES .....</b>	<b>34</b>
<b>6 METODOLOGIA UTILIZADA .....</b>	<b>36</b>
<b>7 CONTRIBUIÇÕES GERAIS DO PLANO.....</b>	<b>37</b>
<b>8 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO PLANO .....</b>	<b>38</b>
8.1 IMPACTOS GERAIS.....	39
8.2 IMPACTOS ESPECÍFICOS .....	39
8.3 CRONOGRAMA FÍSICO FINANCEIRO DE IMPLANTAÇÃO .....	39
<b>9 ASPECTOS INOVADORES.....</b>	<b>40</b>
<b>10 SETORES DA SOCIEDADE INFLUENCIADOS .....</b>	<b>41</b>
<b>11 AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Levando em conta as ações relacionadas à qualidade de vida do trabalhador no Departamento de Edificações e de Rodovias do Espírito Santo (DER-ES), este Plano de Ação sugere uma melhoria no Programa Rede Qualivida, instituído pelo Governo do Estado do Espírito Santo através do Decreto nº 4895-R, de 02 de junho de 2021, cujo objetivo principal é promover a saúde, a valorização dos servidores públicos estaduais com foco na qualidade de vida no trabalho. Considerando as ações realizadas ao longo desses anos no DER-ES, e considerando que sua finalidade não está sendo realizada em sua totalidade (seu objetivo não está sendo alcançado na sua totalidade), tendo em vista a falta de profissionais específicos, principalmente em ações voltadas para a saúde mental, essa melhoria do Programa se faz necessária.

Uma boa gestão vai além dos números e das metas alcançadas, a gestão envolve a forma como os líderes resolvem as demandas relacionadas aos funcionários e um fator determinante para saúde mental e bem-estar dos colaboradores é a qualidade de vida no trabalho. Um ambiente harmônico que promova a satisfação e equilíbrio entre a vida profissional e trabalho tende a aumentar a motivação, do contrário, tende a causar problemas como ansiedade e depressão, que levam a baixa produtividade e desmotivação da equipe.

Essa evolução tende a melhorar o convívio entre os profissionais, com a prática de cultura organizacional saudável, flexibilidade de horário e um programa de saúde mental, tornando mais eficiente a gestão de pessoas dessa organização, melhoria da produtividade além do cuidado com o colaborador.

A Nova Lei da Saúde Mental ou Certificação de Empresas Promotoras de Saúde Mental, Lei nº 14.831/2024 sancionada em 27 de março de 2024, relaciona as diretrizes para o bem-estar do colaborador com garantia de acesso à psicólogos e psiquiatras, ambiente de trabalho seguro, treinamentos entre outros, que deverão ser estruturados e monitorados pelo Recursos Humanos (RH) da instituição e a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), define regras de prevenção de acidentes e doenças organizacionais, exigindo

condições adequadas de saúde e segurança no ambiente de trabalho para garantia dos direitos do trabalhador, sua revisão foi publicada através da Portaria nº 1.419 em 27 de agosto de 2024, incluindo riscos psicossociais no Programa de Gestão de Riscos (PGR), com prazo de adequação das empresas até 25 de maio de 2025, quando essa mudança entrou em vigor. A partir dessas diretrizes é possível fazer uma análise de riscos com os impactos na saúde e produtividade, definir estratégias de prevenção e incentivo à manutenção do ambiente de trabalho saudável para o servidor.

O conceito de inovação na literatura administrativa é amplo e diverso, mas devemos ampliar o conhecimento do seu conceito envolvendo outras perspectivas voltadas para o setor público. Sendo assim, a melhoria do Programa Qualivida, tende a modernizar a organização com uma política de valorização do servidor (pessoa) e sua relação na organização, com foco na gestão de pessoas.

### I. Problema Estratégico

É viável a melhoria do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (Qualivida)? Com ações voltadas também para acompanhamento da saúde mental dos servidores, seja através de contratações de profissionais capacitados ou convênios com instituições?

### II. Justificativa

A melhoria do programa justifica-se pelo índice de servidores afastados devido à problemas de saúde mental, que resulta em sobrecarga de trabalho, improdutividade e servidores insatisfeitos.

Trabalhar em um ambiente saudável com pessoas mais dispostas tende a levar a perfeição nas entregas (melhor resultado com menor custo). A preocupação do gestor de Recursos Humanos (RH) com a saúde mental dos servidores deve ser parte de sua atribuição, é praticamente impossível não relacionar tais questões. A cultura organizacional de manutenção de um ambiente de trabalho tranquilo, trará transformações na relação de trabalho.

Dessa forma, partimos do pressuposto que, com a implementação do programa haverá mudanças significativas na qualidade de vida dos servidores e nas entregas realizadas pelos mesmos, a partir da mudança de cultura organizacional.

## **2 TIPO DO PRODUTO TÉCNICO**

Este Plano de Ação tem como finalidade analisar o programa existente no DER-ES e por meio desta análise detalhar e sequenciar metodicamente as etapas necessárias para sua melhoria.

Assim, espera-se maior alcance de atendimento do programa e melhoria referente às ações relacionadas à saúde mental, resultando em ambiente de trabalho saudável e condições de convívio, boa relação interpessoal.

A interface interna compreende, os setores envolvidos na melhoria, servidores participantes do projeto, membros das comissões, líderes e gestores do RH.

A interface externa compreende a sociedade num todo, para instituições como saúde, infraestrutura, segurança, educação etc., funcionários da saúde disponibilizados através de contratações ou convênios.

### **3 SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA**

O serviço público tem como foco principal o cargo e a função exercida, e não a pessoa que o ocupa. A estrutura da administração pública está orientada para a prestação de serviços à coletividade, e não para a obtenção de lucro, uma vez que sua atuação deve estar estritamente pautada no interesse público. Nesse sentido, os princípios constitucionais da legalidade e da impessoalidade são fundamentais, pois determinam que toda ação administrativa deve seguir as normas legais e ser conduzida de maneira neutra, sem favorecimentos pessoais.

Essa ênfase na impessoalidade e na burocracia, embora necessária para garantir a moralidade e a equidade administrativa, pode gerar um ambiente de trabalho menos propício ao desenvolvimento da satisfação pessoal e profissional dos servidores públicos. A rigidez das estruturas hierárquicas e a ausência de reconhecimento individual resultam em adoecimento físico e emocional, como estresse, ansiedade e depressão, comprometendo a qualidade de vida e a produtividade no serviço público.

Além disso, fatores como a desmotivação profissional, a remuneração inferior à praticada no setor privado, a pressão, os conflitos interpessoais, a falta de uma cultura organizacional saudável, déficit de servidores, o acúmulo de funções, bem como interesses políticos, todas essas variáveis agravam o cenário. Esses elementos afetam diretamente o princípio da eficiência, uma vez que o adoecimento e a desmotivação reduzem a capacidade de entrega e o desempenho institucional.

Observa-se que a busca pela eficiência na administração pública não deve restringir-se à produtividade, mas deve abranger a promoção do bem-estar e da saúde ocupacional dos servidores, em consonância com os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O equilíbrio entre a observância desses princípios e a valorização humana constitui um desafio essencial para a gestão pública contemporânea, que deve almejar não apenas resultados administrativos, mas também um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

O Programa Rede Qualivida, implantado em 2021 promove ações voltadas para a integração do servidor, as comissões existem em 43 (quarenta e três) órgãos públicos,

dentre os institutos, autarquias, secretarias, etc., (Tabela 1), destaca-se o DER-ES, mas será que tais ações se mostram eficientes? Apesar da existência do programa, verifica-se que as comissões não são dotadas de recursos suficientes ou pessoal capacitado em áreas específicas e por isso tem limitações para integrar ações preventivas de promoção à saúde, além de não existir um monitoramento com indicadores de resultados.

Uma pesquisa publicada pela SEGER e ICEPi, no XII Congresso de Gestão Pública Consad 2023, mostrou que 34,15% dos servidores que responderam aos questionários eram positivos para ansiedade, 20,99% positivos para depressão e 1,70% tinham comportamento positivos para risco de etilismo. Isso significa que, esses servidores deveriam ser abordados por profissionais da saúde para uma avaliação, confirmação diagnóstica e tratamento e posterior acompanhamento.

Fica o questionamento: será que tais abordagens acontecem? Os questionários são anônimos ou identificam os servidores? Por se tratar de tema relevante, é obrigação do RH acompanhar tais servidores? Qual papel do RH nessas situações?

A partir das considerações acima, demonstra-se a necessidade do fortalecimento do programa do presente Plano de Ação.

Tabela 1: Relação das Comissões Qualivida.

<b>Nome da Instituição</b>
Agência de Desenvolvimento das Micro e Pequenas Empresas e do Empreendedorismo (ADERES)
Agência de Regulação de Serviços Públicos (ARSP)
Agência Estadual de Recursos Hídricos (AGERH)
Arquivo Público do Estado do Espírito Santo (APEES)
Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Espírito Santo (CBMES)
Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo (DER-ES)
Departamento Estadual de Trânsito do Espírito Santo (DETRAN-ES)
Departamento de Imprensa Oficial do Espírito Santo – Sede Administrativa (DIO-ES)
Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP)

Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (FAPES)

Faculdade de Música do Espírito Santo Maurício de Oliveira (FAMES)

Instituto Capixaba de Pesquisa, Assistência Técnica e Extensão Rural (Incaper)

Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES)

Instituto de Defesa Agropecuária e Florestal do Espírito Santo (IDAF)

Instituto de Pesos e Medidas do Estado do Espírito Santo (IPEM)

Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo (IPAJM)

Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (IEMA)

Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN)

Junta Comercial do Estado do Espírito Santo (JUCEES)

Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo (PGE)

Polícia Militar do Estado do Espírito Santo (PMES)

Polícia Civil do Espírito Santo (PCES)

Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Espírito Santo (PRODEST)

Rádio e Televisão Espírito Santo (RTV)

Secretaria de Estado da Agricultura, Abastecimento, Aquicultura e Pesca (SEAG)

Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos (SEAMA)

Superintendência Estadual de Comunicação Social (SECOM)

Secretaria de Estado de Controle e Transparência (SECONT)

Secretaria da Casa Civil (SCV)

Secretaria da Ciência, Tecnologia, Inovação e Educação Profissional (SECTI)

Secretaria de Estado da Cultura (SECULT)

Secretaria de Estado de Direitos Humanos (SEDH)

Secretaria de Estado da Educação (SEDU)

Secretaria de Estado de Governo (SEG)

Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (SEGER)

Secretaria de Estado da Justiça (SEJUS)

Secretaria de Estado de Mobilidade e Infraestrutura (SEMOBI)

Secretaria de Estado de Economia e Planejamento (SEP)

Secretaria de Estado da Saúde (SESA)

Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa Social (SESP)

Secretaria de Estado de Esportes (SESPORT)

Secretaria de Estado de Turismo (SETUR)

Vice Governadoria

Secretaria das Mulheres

Fonte: Site Qualivida (2025).

De acordo com a Tabela 1, é possível afirmar que grande parte, das instituições públicas conta com o programa. Sendo assim, é de se estranhar que ainda não existem planos/ações voltadas para melhoria e acompanhamento da saúde mental dos servidores, haja vista o número de afastamentos de saúde e problemas relacionados ao mesmo tema, tornando muito necessária sua implementação, como sugerido no Plano de Ação.



#### **4 OBJETIVOS/FINALIDADE DO PRODUTO TÉCNICO**

O objetivo geral desse Plano de Ação é a melhoria do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (Qualivida) no DER-ES, destinado a ampliar, fortalecer e assegurar a mobilização e realização de iniciativas de qualidade de vida para os servidores públicos estaduais, partindo da análise de sua eficiência no DER-ES no quesito relacionado à saúde mental, visando melhorar a gestão de pessoas, qualidade de vida no ambiente profissional e pessoal, em busca dos melhores resultados e entregas mas sempre com foco na saúde do servidor.

Os objetivos específicos destacados são:

- ✓ Analisar a efetividade do Programa Qualivida no DER-ES atualmente;
- ✓ Implementar um sistema de monitoramento de indicadores-chave como faltas, afastamentos por problemas de saúde, clima organizacional, hábitos de saúde, com periodicidade bimestral;
- ✓ Capacitar a comissão local de forma que tenham conhecimento técnico e autonomia para entender os indicadores e atuarem de forma sistemática no acompanhamento dos servidores que necessitam de apoio.

## **5 REFERENCIAL TEÓRICO**

A metodologia utilizada para fundamentar o Plano de Ação, é uma revisão bibliográfica em artigos científicos que abordam as temáticas tratadas em cada um dos objetivos e uma análise documental.

### **5.1 ESTATUTO LEI COMPLEMENTAR Nº 46/1994**

A Lei Complementar nº 46, de 31 de janeiro de 1994, institui o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos civis da administração direta, autarquias e fundações públicas do Espírito Santo, de qualquer dos seus Poderes.

Em seu Art. 6º - São requisitos básicos para o ingresso no serviço público:

- I – Nacionalidade brasileira ou equiparada;
- II – Quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- III – Idade mínima de dezoito anos;
- IV – Sanidade física e mental comprovada em inspeção médica oficial;
- V – Atendimento às condições especiais previstas em lei para determinadas carreiras.

O RJU serve de base para gestão dos servidores estaduais, mas é sujeito à regulamentação e planos de carreira específicos. Ao longo dos anos a Lei Complementar nº 46/94, sofreu algumas alterações, com revogação ou modificação após decisões de inconstitucionalidade.

### **5.2 LEI COMPLEMENTAR Nº 637/2012**

A Assembleia Legislativa do Espírito Santo decretou a Lei Complementar nº 637, de 27 de agosto de 2012, Art. 1º que institui a Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo, que é sistematizado em sete pilares:

- I – Planejamento de recursos humanos;
  - II – Seleção e admissão de pessoal;
  - III – Cargos, carreira e reconhecimento;
  - IV – Gestão de desempenho;
  - V – Desenvolvimento de pessoas;
  - VI – Qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional;
  - VII – Relações sindicais.
- Parágrafo único. A Política e os pilares de que trata este artigo devem estar alinhados entre si, de forma conjunta e sistêmica.

Visando a garantia dos direitos dos servidores, e a continuidade dos serviços, o Art. 9º prevê a contratação terceirizada, considerando os limites legais e entendimentos jurisprudenciais e para isso a SEGER pode requerer ao órgão solicitante que realize um plano, mapeamento de processos das atividades a serem desempenhadas para compor o plano de terceirização, que será analisado e aprovado pela SEGER.

De acordo com o Art. 61, as ações do Sistema de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, devem seguir da seguinte forma:

- I – Diagnóstico e mapeamento de prioridades;
- II – Planejamento de ações e ferramentas necessárias;
- III – Execução e acompanhamento;
- IV – Avaliação de resultados;
- V – Registro e redirecionamento de ações.

Conforme o Art. 62, cabe a SEGER coordenar as atividades e contribuir com técnicas e ferramentas para uma boa gestão, além de acompanhar as ações. Assim como, compete ao Recursos Humanos de cada órgão coordenar a realização das ações previstas e registrar seus resultados em documentação pertinente, reportando à SEGER a situação das ações realizadas quanto à implantação, práticas e diretrizes de gestão de pessoas no respectivo órgão.

### **5.3 LEI Nº 14.831/2024**

A Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação.

Entre suas diretrizes estão a implementação de programas de promoção à saúde mental no ambiente de trabalho e o combate à discriminação e ao assédio de qualquer forma (moral, sexual, etc). Tal ação demonstra que os problemas de saúde mental devem ser encarados com seriedade pelas organizações públicas ou privadas.

Dentre as diretrizes, conforme o Artigo 3º da Lei 14.831, destacamos:

- I – Promoção da saúde mental:
  - a) Implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
  - b) Oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
  - c) Promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e treinamento;
  - d) Promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
  - e) Capacitação de lideranças;

- f) Realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) Combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) Avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes.

II – Bem-estar dos trabalhadores:

- a) Promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) Incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- c) Incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;
- d) Incentivo à alimentação saudável;
- e) Incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
- f) Incentivo à comunicação integrativa.

III – Transparência e prestação de contas:

- a) Divulgação regular das ações e políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus colaboradores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- b) Manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações;
- c) Promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental.

As empresas devem ser comprometidas com seus funcionários e buscar as melhorias necessárias com objetivo de promover um ambiente de trabalho psicologicamente saudável. Segundo dados das Organizações das Nações Unidas (ONU), no ano de 2024 foram registradas mais de 472 mil licenças médicas relacionadas às questões psicológicas, sendo reações ao estresse 28,60%, ansiedade 27,40%, episódios depressivos 25,60% e depressão recorrente 8,46% dos benefícios por incapacidade temporária associada à saúde mental no trabalho.

#### **5.4 NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 – NR-1**

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1), apresenta as disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais e medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com a NR-1, quanto aos direitos e deveres:

Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) informar aos trabalhadores:
  - I - os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

- II - as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;
  - III - os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e
  - IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;
  - d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
  - e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;
  - f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e
  - g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
    - I - eliminação dos fatores de risco;
    - II - minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
    - III - minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
    - IV - adoção de medidas de proteção individual.
- Cabe ao trabalhador:
- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
  - b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
  - c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e
  - d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

A NR-1 foi atualizada recentemente, incluindo a obrigatoriedade de avaliação de riscos psicossociais no processo de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), destaca-se que estresse, assédio e carga mental excessiva deverão ser identificados e gerenciados pelos empregadores como parte de medida de proteção à saúde dos trabalhadores.

## **5.5 BREVE HISTÓRIA DO DER-ES**

A partir do Decreto Lei nº 8.463, de 27 de dezembro de 1945, por iniciativa do Presidente da República José Linhares, surgiram os Departamentos Estaduais de Rodovias para que esses recebessem recursos do Fundo Rodoviário Nacional (FRN) e foi reorganizado o Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER) que passou a ter autonomia administrativa e financeira.

Pouco tempo depois, o Decreto Estadual nº 1.414, de 29 de março de 1946, criou o DER-ES e o Conselho Rodoviário Estadual, subordinados ao secretário de Estado de Agricultura. Após alguns anos e vários ajustes e desmembramentos, em 30 de outubro de 2019, por meio da Lei Complementar nº 926, extinguiu o Instituto de Obras Públicas do Espírito Santo (IOPES), transformou o Departamento de Estradas de Rodagem (DER) já recriado em 2007 após o desmembramento do DERTES, em Departamento

de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo (DER-ES), vinculado à Secretaria de Estado de Mobilidade Urbana e Infraestrutura (SEMOBI), unindo os legados de edificações e rodovias em um órgão só.

### **5.5.1 Atribuições do setor de Recursos Humanos do DER-ES**

De acordo com a Lei Complementar (LC 926/2019), as competências da Gerência de Gestão de Pessoas do DER-ES (GEPES), são:

- I – Adotar as ações necessárias ao gerenciamento das atividades relacionadas às áreas de treinamento, admissão de servidores, avaliação de desempenho e aplicação da legislação específica para a administração de pessoal, exoneração, nomeação e posse, promoção e progressão, folha de pagamento, dimensionamento, redistribuição, recrutamento e seleção de recursos humanos, frequência, férias, ficha funcional, complementações salariais, aposentados e pensionistas, dentre outras;
- II – Desenvolver programas de qualidade de vida, de carreira e gestão estratégica de pessoas, e;
- III – Coordenar a administração de carreiras, cargos e salários, direitos e deveres dos servidores e a realização de concursos públicos.

### **5.5.2 Importância do DER-ES e as entregas realizadas**

O Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo (DER-ES) é um órgão de elevada relevância para o Governo Estadual, sendo responsável pela execução e fiscalização de projetos e obras essenciais ao desenvolvimento socioeconômico do Estado. O êxito das ações dessa autarquia depende diretamente da dedicação, competência e responsabilidade técnica de seus servidores, que atuam de forma comprometida.

De acordo com dados do Portal da Transparência do DER-ES, encontram-se em execução contratos que totalizam aproximadamente R\$ 1.881.278.070,73 (um bilhão, oitocentos e oitenta e um milhões, duzentos e setenta e oito mil, setenta reais e setenta e três centavos), distribuídos entre obras e serviços de infraestrutura, edificações, conservação, sinalização e consultorias. A administração de recursos públicos de tamanha magnitude exige elevado nível de responsabilidade e vigilância constante, especialmente diante da atuação rigorosa dos órgãos de controle, como a Secretaria de Controle e Transparência (SECONT), a Procuradoria-Geral do Estado (PGE) e o Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo (TCES).

Essa vigilância, necessária à transparência e à lisura administrativa, pode gerar pressão psicológica e desgaste emocional nos servidores que lidam diariamente com processos de grande complexidade e com valores financeiros expressivos. O medo de cometer erros, o cumprimento de prazos, a sobrecarga de responsabilidades e a constante fiscalização tendem a produzir insegurança, ansiedade e esgotamento mental, configurando fatores de risco para o adoecimento emocional no ambiente de trabalho.

Assim, é imprescindível reconhecer que a saúde emocional desses profissionais é elemento essencial para a efetividade do serviço público. A valorização do servidor, o suporte institucional e o fortalecimento de práticas de gestão voltadas ao bem-estar são medidas fundamentais para garantir a eficiência administrativa, a integridade da gestão pública e a sustentabilidade das políticas implementadas pelo DER-ES.

#### 5.6 PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QUALIVIDA

O Governo do Estado do Espírito Santo por meio do Decreto nº 4.895-R/2021, instituiu a Rede de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Conforme Art. 1º do Decreto nº 4.895-R, fica instituída no âmbito do Poder Executivo Estadual a Rede de Qualidade de Vida no Trabalho - Rede Qualivida, com objetivo de ampliar, fortalecer e assegurar a mobilização e a realização de iniciativas de qualidade de vida para os servidores públicos estaduais.

Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de projetos e ações voltadas ao bem-estar dos servidores e às dimensões biológica, psicológica, social e organizacional (REDE QUALIVIDA, 2021).

O programa da SEGER visa a promoção da saúde e valorização dos servidores do Poder Executivo Estadual, com foco na qualidade de vida no trabalho. Conforme § 5º “compete a SEGER exercer a coordenação geral da Rede Qualivida, bem como editar normativos que visem o cumprimento do Decreto” (DECRETO 4.895-R, 2021).

De acordo com Rede Qualivida (2021):

Seu objetivo é promover um ambiente de trabalho saudável, implantar, implementar, orientar e coordenar ações voltadas à qualidade de vida no trabalho dos servidores da Administração Pública do Poder Executivo

Estadual, contribuindo para a melhoria dos serviços prestados, tendo em vista o atendimento ao cidadão.

Desde 2021, as organizações públicas estaduais vêm atendendo ao Decreto, promovendo ações como palestras, cursos de aperfeiçoamento, oficinas de arte, orientações para saúde do homem (exame de próstata) e da mulher (mamografia, exame papanicolau). Os recursos são por conta de dotações orçamentárias consignadas anualmente nos órgão e entidades envolvidas, observados os limites de empenhos e programação orçamentária e financeira anual.

### 5.6.1 Projetos realizados através do Programa Qualivida

Como pode ser verificado no site do Programa Qualivida, existem uma diversidade de projetos em parceria com outras instituições:

Clube de descontos do servidor: Trata-se de uma política de parceria com empresas de diversos ramos de atuação, com a finalidade de oferecer descontos aos servidores ativos e inativos do Poder Executivo Estadual na aquisição de produtos e serviços em estabelecimentos comerciais. [...]

Geração ativa: Projeto de preparação para aposentadoria que busca oportunizar aos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo uma transição trabalho – aposentadoria bem planejada. [...] visa auxiliar os servidores no desenvolvimento de estratégias para se adaptarem à aposentadoria de forma bem sucedida, [...] contribuindo para diminuição do surgimento de transtornos em sua saúde física e emocional.

Salário inteligente – multiplicando meu dinheiro: O projeto visa fornecer conhecimentos e informações sobre comportamentos básicos que contribuem para melhorar a qualidade de vida dos servidores [...] espera-se como resultados a redução nos índices de endividamento do servidor e adoção de hábitos de planejar.

Ginástica laboral: Almeja contribuir para redução do stress no ambiente de trabalho e para melhoria nas relações interpessoais por meio da atividade em grupo, [...]. Com o projeto espera-se reduzir despesas da instituição em decorrência do absenteísmo e da incidência das doenças ocupacionais (LER/DORT).

Servidor em forma: O projeto visa oferecer e implementar de maneira gradual e oportuna, modalidades esportivas e atividades que promovam saúde no dia a dia dos mesmos, atendendo ao pilar Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional constante da Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo.

Campanhas educativas: As campanhas educativas são de caráter permanente e buscam informar, alertar e despertar o servidor para refletir assuntos, inclusive provocar mudança de hábitos. Os assuntos serão abordados por meio de palestras, oficinas de trabalho, cartilhas informativas ou adequada ao tema. [...]

Os projetos informados são praticados pela comissão Qualivida no DER-ES (Figuras 1 a 4), com participação de número relevante dos servidores do órgão.



Divulgação de cursos na modalidade online pela Escola Virtual Gov. e ESESP, incentivo aos servidores para participarem das pesquisas de clima, campanhas de arrecadação e doações, vacinações entre outras ações.

As ações de melhoria de qualidade de vida dos servidores vinham acontecendo desde 2013, devido à Lei Complementar nº 637/2012, porém, com o Decreto nº 4.895-R/2021 se intensificaram, buscando soluções eficazes.

Figura 1 – Ações da Rede Qualivida DER-ES – Cursos e Palestras

**DIA DELAS!**  
15 DE MARÇO (TERÇA-FEIRA) 14h30  
Auditório do Edifício Fábio Ruschi

**OFICINA "BEM ME QUER"**  
ARTETERAPIA EM SABONETE COM A  
ASSISTENTE SOCIAL SANDRA VIEIRA

Qualivida

**Palestra Sobre Violência Contra a Mulher**

Palestrante:  
Dra. Hermínia Azoury  
Juíza de Direito do TJES

04 de setembro  
15h no Auditório  
do DER-ES

DER ES

**VEN PARA O AUDITÓRIO!!!**

Chegou o grande dia!  
Agora, às **15h**, a conversa mais sensacional da semana:

**PALESTRA SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA MULHER**  
com a **Juíza de Direito Dra. Hermínia Azoury**

Bora conferir?  
I-M-P-E-R-D-Í-V-E-L!!!

Só você pode deixar nosso evento sensacional!

Teremos café delicioso, sorteios incríveis e muito aprendizado.

Chame seu colega e venha conferir!

**Dia 19 de novembro no DER - ES**

**PALESTRA**  
**Inclusão Racial e ESG Público:**  
Políticas Públicas Antidiscriminatórias e Inclusivas  
para Um Mundo Sustentável

Palestrante: Priscila Gama

**às 15 horas**  
**no Auditório do DER-ES**

Qualivida

Fonte: Comissão Qualivida DER-ES (2025).

Figura 2 – Ações da Rede Qualivida DER-ES – Divulgação de Cursos

**PRISÕES DIGITAIS**  
Uma palestra sobre **VÍCIOS DIGITAIS**  
Palestrante: David Alcântara  
Auditório do DER-ES  
29/06/2023 - 15:00

**CAPACITAÇÃO**  
**Medidas de previdência**  
IPAJM +PERTODÉBECÊ  
Palestras com ANAPÁULA GUERREIRO (Diretora de Previdência do IPAJM) e MARIA LELA CASAGRANDE (Diretora-presidente da Previs).  
Auditório da Estação de 5ª  
5 de junho, às 19h  
Inscrições até 3/6 pelo e-mail: [sdep@idaf.es.gov.br](mailto:sdep@idaf.es.gov.br)  
Realização: IPAJM, PMS, IDAF

📍 Ei, pessoal! Bora juntos?

Já vai começar o evento especial sobre **\*VÍCIOS DIGITAIS\*** com o profissional David Alcântara – é agora, às 15h, no auditório do DER-ES!

🗣️ Vai ser uma conversa leve, direta e super útil pra todo mundo que vive grudado nas telas (ou conhece alguém assim 🤖).

👉 Chama o colega do lado, manda no grupo, bora movimentar! Aproveita que é rápido e pode fazer uma baita diferença na sua rotina!

Te esperamos! 🧠👉

Nossa equipe de RH do Idaf estende aos colegas servidores dos demais órgãos estaduais o convite para participarem da nossa ação de capacitação "Medidas de previdência".

E não é só para quem está às vésperas da aposentadoria... muito pelo contrário!

Será uma oportunidade de obter informações que potencializarão o protagonismo de cada um na gestão da própria trajetória profissional, a fim de planejarem o momento da aposentadoria de maneira previdente.

Fonte: Comissão Qualivida DER-ES (2025).

Figura 3 – Ações da Rede Qualivida DER-ES – Divulgação de Cursos

**Participe da Pesquisa Sua Voz Importa!**

👤 Servidor(a), sua opinião faz toda a diferença para construirmos juntos um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e respeitoso.

⏱️ É rápido, **SIGILIOSO** e muito importante!  
Responda até 22/08/2025:  
[bit.ly/pesquisa-suavozimporta](https://bit.ly/pesquisa-suavozimporta)

📊 Cada resposta conta e nos ajuda a identificar melhorias que realmente façam sentido no nosso dia a dia. ❤️

👉 Programa QualividaES – Governo do Espírito Santo

👤 Servidor(a), a sua voz fez a diferença! ❤️

É com muita alegria que anunciamos: conseguimos o número necessário de adesão na **Pesquisa de Clima Organizacional!**

Graças ao empenho e participação de cada um, o **DER-ES** não só atingiu a meta mínima, como também conquistou o **6º lugar** entre todos os órgãos do Estado! 🏆

👉 O resultado é nosso, e só foi possível porque a sua voz importa!

👉 Juntos, seguimos crescendo, evoluindo e fazendo do DER-ES um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, respeitoso e motivador. 🏡

👉 Muito obrigado por acreditar, participar e fortalecer o nosso time!

**Equipe QualiVida DER-ES**

**VEM PARA O AUDITÓRIO!**

Está acontecendo **AGORA** e você não pode perder:

🗣️ PALESTRA — **AUTOMOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO!**

👉 Só a sua presença vai deixar nosso evento ainda mais incrível!

🎁 Teremos sorteios imperdíveis e muito aprendizado valioso.

👉 Chame o colega e venha conferir!

A comissão Qualivida do DER-ES quer saber:

? **como podemos melhorar sua qualidade de vida no ambiente de trabalho?**

👉 Estamos iniciando um novo ciclo e sua opinião é a **peça-chave** para essa transformação.

🗣️ Responda a este breve questionário **sigiloso** e nos ajude a identificar os pontos de atenção mais importantes **para você**.

👉 Com a sua colaboração, podemos desenvolver um programa que realmente faça a diferença no seu dia a dia. 🏡

👉 Contamos com você! 🙌

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2qNsUN1Xu41trQ1hS7Zb1mHzH4gPGXqQioEmzdjWQuwaw/viewform>

Fonte: Comissão Qualivida DER-ES (2025).

Figura 4 – Ações da Rede Qualivida DER-ES – Saúde

Bom dia com boa notícia:

Mamografia – 40 vagas!\*

A Comissão Qualivida DER-ES informa que estão abertas inscrições prévias para realização de mamografia.

♥ Servidoras /colaboradoras a partir de 40 anos podem se inscrever até 03/11 (segunda-feira)

**Contatos para inscrição:**  
 📞 (27) 3636-5265  
 📠 (27) 99955-2187  
 ✉️ [daniela.maestri@seger.es.gov.br](mailto:daniela.maestri@seger.es.gov.br)

As vagas serão preenchidas por ordem de inscrição.

Cuidar da saúde é um gesto de autocuidado e prevenção. ❤️👉

12-17 ✓

---

**Saúde Mental no Trabalho e NR01: da Legislação à Prática Transformadora**

<div style="margin: 0px; padding: 0px; border: 0px; font-variant-numeric: inherit; font-variant-east-asian: inherit; font-stretch: inherit; line-height: inherit; vertical-align: baseline;"> <p style="margin: 0px; padding: 0px;">www.sympla.com.br

📍 Participe do evento on-line do IPOG:  
**"Saúde Mental no Trabalho e NR01: da Legislação à Prática Transformadora"**

📅 11/09/2025 | ⌚ 19h (Brasília)  
 📺 Ao vivo via Zoom | 📜 Certificado IPOG

A saúde mental deixou de ser diferencial e se tornou exigência legal. Descubra práticas eficazes para alinhar legislação, gestão e bem-estar no ambiente de trabalho.

👤 Cyndia Laura Bressan – Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho.  
 👤 Erica Hokama – Doutora em Psicologia da Saúde, especialista em saúde mental e RH.  
 👤 Sandra Poletto – Engenheira de Segurança do Trabalho e consultora em ergonomia.

💡 **Evento gratuito para parceiros IPOG** 🍌

⚠️ Vagas limitadas!!

🔗 Inscreva-se agora copiando e colando este link no navegador:  
<https://www.sympla.com.br/evento-online/saude-mental-no-trabalho-e-nr01-da-legislacao-a-pratica-transformadora/3085657>

14-17 ✓

Fonte: Comissão Qualivida DER-ES (2025).

### 5.6.2 Decreto nº 6220-R

O novo Decreto nº 6220-R, de 21 de outubro de 2025, institui os princípios e diretrizes gerais para a concepção, implantação e promoção do Sistema de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme previsto no artigo 60 da Lei Complementar nº 637/2012.

A Nova Lei da Saúde Mental, Lei nº 14.831/2024, relaciona as diretrizes para o bem estar do colaborador com garantia de acesso à psicólogos e psiquiatras, ambiente de trabalho seguro, treinamentos entre outros, que deverão ser estruturados e monitorados pelo Recursos Humanos (RH) da instituição e a NR-1 criada pelo MTE, define regras de prevenção de acidentes e doenças organizacionais, exigindo condições adequadas de saúde e segurança no ambiente de trabalho para garantia dos direitos do trabalhador, sua revisão foi publicada através da Portaria nº 1.419, em 27 de agosto de 2024, incluindo riscos psicossociais no PGR, a partir dessas diretrizes

é possível que instituições públicas também façam uma adequação na política de gestão de pessoas, considerando o novo Decreto do Governo nº 6220-R.

Seus princípios são aplicáveis a todos os ambientes de trabalho da administração direta, indireta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.

Seu conceito, de acordo com o Art. 2º inciso II:

II – Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT – QualividaES: instrumento de gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, criado e desenvolvido por cada instituição conforme suas necessidades, e que definem diretrizes e prioridades organizacionais com objetivo de fomentar a cultura de QVT, por meio de um conjunto de estratégias, projetos e ações específicas.

As ações do programa são organizadas em seis eixos: bem-estar e qualidade de vida, educação e conscientização, desenvolvimento e valorização, ambiente saudável e sustentável, planejamento de vida e aposentadoria, ética e relações de trabalho.

Considerando as diretrizes estabelecidas no novo Decreto, visando fortalecer a qualidade de vida no trabalho, e considerando as atribuições das comissões locais e conforme inciso II, cabe à esta comissão promover ações de melhorias do programa no seu referido órgão.

De acordo com a SEGER, é uma iniciativa estratégica voltada à melhoria do clima organizacional, da produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população.

## 5.7 GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas consiste em atividades políticas e práticas necessárias para administrar o trabalho, envolvem recrutamento, seleção, orientação, motivação, avaliação de desempenho, remuneração, treinamentos entre outras. O maior desafio do século é fazer com que diretores, gerentes e líderes, saibam administrar as pessoas tornando-as parceiras das suas instituições. De acordo com Chiavenato (1999), o grande diferencial na otimização de resultados é a velocidade na adaptação às mudanças de paradigmas e a motivação positiva de recursos humanos.

A mudança de paradigmas na gestão, marcada pela transição de modelo taylorista/fordista para a gestão voltada para o desenvolvimento mútuo, e aprendizado organizacional, transformou o comportamento das instituições e dos funcionários. Na

administração pública, essa evolução representa um desafio adicional, pois as estruturas burocráticas tradicionais ainda reproduzem práticas rígidas de controle e padronização típicas do modelo fordista.

O perfil dos gestores e funcionários mudou, passando para o autodesenvolvimento e aprendizagem contínua, para que isso aconteça da melhor forma é preciso que seja implementado sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de competências críticas para o sucesso, como criatividade, cooperação, comunicação e resolução de problemas.

As pessoas podem ser vistas como recursos, detentoras de habilidades, capacidades e conhecimentos, entretanto, também se pode perceber nelas, características de personalidade, expectativas e objetivos pessoais (Chiavenato, 1999). O comportamento da pessoa na organização, pode ser melhorado se a gestão compreender suas características. A organização sempre vai necessitar da colaboração das pessoas para continuidade e sucesso das suas atividades finalísticas.

Na avaliação de Resende (2000), trata-se de requisito fundamental para um bom desempenho de pessoas e organização, a competência:

A competitividade começa nos negócios, passa pelo desenvolvimento das tecnologias e chega às profissões e ao emprego. A propagação do fenômeno foi de tal forma rápida que provocou grandes convulsões nas empresas (reengenharia), no desenvolvimento das tecnologias (vida curta dos produtos) e nos mercados de trabalho (grande desemprego por redução de vagas e obsolescência profissional). Resende (2000, p.8).

A administração de pessoas passou por momentos de abertura para maior contribuição das pessoas nos negócios e descentralização de poder, sendo os principais: desenvolvimento organizacional no fim dos anos 70 e início dos anos 80, qualidade entre anos 80 e 90 e a reengenharia nos anos 90.

Os conceitos de acordo com Gramigna (2002), são:

Desenvolvimento organizacional – maior participação das pessoas, sabendo qual a sua missão para contribuir no negócio;  
Qualidade – envolvimento das pessoas nas decisões para melhoria nos processos de trabalho e utilização de indicadores para medir o desempenho individual e das equipes;  
Reengenharia – mudança de pensamento em relação ao enxugamento de quadros para reduzir custos e aumento de produtividade e a valorização e retenção de talentos.

Ainda de acordo com autor, podem ser relacionadas pelo menos 7 (sete) razões para o investimento nas pessoas:

- 1 - Sem as pessoas, qualquer tecnologia por mais necessária e inovadora que seja, não funciona;
- 2 - Pessoas tem o dom de fazer o sucesso ou fracasso de qualquer empresa;
- 3 - Pessoas trazem dentro de si histórias de vida, emoções, saberes, valores, crenças e expectativas;
- 4 - Pessoas tem necessidade de integrar seus sonhos a um projeto coletivo;
- 5 - Pessoas carregam a expectativa de patrocínio deste empreendimento, em que cada parte precisa ser atendida, e o resultado deve ser favorável, ganha-ganha;
- 6 - Pessoas podem colocar seu talento a favor das organizações, quando encontram ambiente para tal;
- 7 - Pessoas são leais àqueles que as respeitam, abrem oportunidades e valorizam-nas.

As políticas de gestão de pessoas tratam a forma como a instituição pretende lidar com seus funcionários para atingir os objetivos organizacionais, proporcionando condições para alcance de objetivos individuais, é através dela que os funcionários são cativados, e motivados permanecem ou não na instituição. Para que os objetivos organizacionais sejam alcançados é necessário que diretores, gerentes e líderes tratem seus funcionários como peça chave para eficácia da instituição.

Chiavenato (1999), diz que as organizações e as pessoas buscam a realização de seus objetivos, organizacionais e individuais, e os relaciona conforme mostrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Objetivos organizacionais e individuais

<b>Objetivos Organizacionais</b>	<b>Objetivos Individuais</b>
Sobrevivência	Melhores salários
Crescimento sustentado	Melhores benefícios
Lucratividade	Estabilidade de emprego
Produtividade	Segurança no trabalho
Qualidade nos produtos/serviços	Qualidade de vida no trabalho
Redução de custos	Satisfação no trabalho
Participação de mercado	Consideração e respeito
Novos mercados	Oportunidade de crescimento
Novos clientes	Liberdade para trabalhar
Competitividade	Liderança liberal
Imagem no mercado	Orgulho da organização

Fonte: Chiavenato (1999).

Sendo assim, as organizações que adotam um modelo de gestão de pessoas mais efetivo, com escuta ativa, compatibilizam os interesses organizacionais e individuais de forma a garantir os melhores resultados.

Na administração pública, alguns dos entraves para uma boa gestão de pessoas são limitação burocrática, falta de atribuição clara e autonomia para tomada de decisões além da falta de profissionais tecnicamente habilitados para certas áreas.

Para Chiavenato (1999), recursos humanos tem papel fundamental na gestão do conhecimento do novo contexto das organizações em decorrência da produção e consumo em massa, com a globalização dos mercados e inovação tecnológica, a função das pessoas na organização e seu valor mudaram, isso requer novos métodos de gestão de pessoas, estimulando o desenvolvimento efetivo dos gestores e troca de feedback.

## 5.8 SAÚDE MENTAL

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é a sensação de bem-estar pessoal, que permite o desenvolvimento de habilidades individuais para responder aos obstáculos de sua jornada e contribuição com a comunidade, é um direito humano fundamental essencial para o desenvolvimento pessoal e social. O cuidado com a saúde mental é essencial pois causa impacto na vida do indivíduo e das pessoas ao seu redor, afetando o funcionamento cognitivo, emocional e comportamental. Pessoas com bom condicionamento psicológico tendem a ter comportamentos saudáveis com práticas de atividades físicas e dieta equilibrada.

Segundo a OMS, ambientes e situações de competições são as principais causas de estresse associado ao trabalho, clima organizacional tóxico, falha na comunicação, falta de reconhecimento, falta de apoio, estão entre os motivos da perda de produtividade e faltas.

Um fator de grande relevância para o sucesso das empresas é a saúde mental de seus colaboradores, com disponibilização de serviços voltados para saúde mental no trabalho, atendimento psicológico, psiquiátrico, palestras voltadas para área da saúde com informações sobre as doenças e seus tratamentos, intervenções para melhoria do clima organizacional entre outros.

Um levantamento do Ministério da Saúde (MS) divulgado em janeiro de 2025, contabilizou 671.305 atendimentos ambulatoriais relacionados à ansiedade entre janeiro e outubro de 2024. Segundo os indicadores do Sistema de Informações Hospitalares (SIH), em 2024 Brasil registrou 30.449 internações por depressão pelo Sistema Único de Saúde (SUS), sendo 22.924 de pessoas acima de 25 anos, 2.306 internações por transtornos de ansiedade sendo 1.623 de pessoas acima de 25 anos (e na maioria mulheres).

A NR-1 foi atualizada pela Portaria nº 1.419/2024, incluindo ansiedade, depressão e outros transtornos mentais na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, como forma de garantia dos direitos dos trabalhadores em prevenção, promoção e tratamentos da saúde mental, além conscientização, orientação e acolhimento ao trabalhador que necessita de atenção, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável.

### **5.8.1 Riscos de adoecimento mental no trabalho**

O ritmo acelerado, pressões, demandas, metas, sobrecargas, falta de harmonia no ambiente de trabalho, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional são alguns dos fatores que contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais como ansiedade, depressão, estresse e burnout. As empresas devem atentar aos sintomas e ampliar medidas para preservação do bem-estar e saúde dos funcionários.

As razões mais comuns de estresse no trabalho são insatisfação pessoal, autoritarismo das chefias, monotonia na realização de algumas tarefas, falta de perspectivas de progresso e melhoria profissional, pressão dos superiores entre outras (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com a OMS (2023), os transtornos de ansiedade e depressão atingem mais de 300 milhões de pessoas no mundo e conforme dados da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2022), no Brasil cresceu em 38% o número de afastamentos por doenças emocionais após a pandemia de COVID-19, nos setores públicos e privados. Isso demonstra a urgência na tomada de medidas de segurança institucional para garantia



da saúde mental de seus colaboradores, a falta de estratégias de saúde e apoio psicológico contribui para aumento da improdutividade, faltas e rotatividade.

Os impactos causados pela pandemia, expôs problemas que já existiam nos ambientes de trabalho, porém, demonstrou que as organizações são frágeis no tratamento relacionados à saúde mental de seus colaboradores, no acompanhamento e gestão do trabalho remoto e muitas falhas de comunicação. Na administração pública a situação foi pior devido à desmotivação dos servidores que comprometeram a eficiência dos serviços prestados à sociedade.

### **5.8.2 Ansiedade**

De forma resumida, considerando o aspecto técnico, entende-se por ansiedade como sendo um fenômeno que ora beneficia e ora prejudica a pessoa, dependendo das circunstâncias ou sua intensidade, podendo se tornar patológica, prejudicando o funcionamento psíquico (mental) e somático (corporal). A ansiedade faz com que o indivíduo entre em ação, mas seu excesso provoca o impedimento de reação.

São vários os sintomas, mas os mais comuns são preocupações exageradas com saúde, dinheiro, família, trabalho, medos extremos. O tratamento inclui medicamentos e psicoterapia.

### **5.8.3 Depressão**

De forma resumida, no sentido patológico, o indivíduo apresenta frequentemente tristeza, pessimismo, baixa autoestima, combinando esses sintomas entre si, sendo necessário acompanhamento profissional. É uma doença, e os fatores psicológicos e sociais são consequências dela e não a causa da depressão.

Entre os sintomas tem-se, irritabilidade ou humor depressivo, angústia, desânimo, incapacidade de sentir alegria em atividades agradáveis, desinteresse, falta de motivação, apatia, indecisão, ideias de culpa, inutilidade, fracasso, insônia entre outras. Seu tratamento é medicamentoso (antidepressivo) e terapia por anos ou a vida toda.

#### **5.8.4 Estresse**

É uma reação natural do organismo em situações de perigo ou ameaça, que provoca alterações físicas e emocionais. O estresse pode ser agudo (mais intenso e curto, após traumas) ou crônico (constante no dia a dia, mas de forma suave).

Nas suas diversas fases (resistência ou exaustão), provoca mal-estar, desgaste físico, problemas de pele, gastrite, insônia, hipertensão, úlcera, tonturas, irritabilidade, angústia. Existe prevenção e controle a base de vitaminas e nutrientes, além de atividades físicas.

#### **5.8.5 Papel do RH no combate às doenças mentais**

É possível identificar os prejuízos causados pelas doenças mentais na vida do funcionário, procrastinação, falta de motivação, incapacidade de lidar com pessoas e situações. Os motivos, excesso de trabalho, pressão e escassez de recursos.

O profissional do RH deve ter ações mitigadoras capazes de diminuir a incidência de casos de exaustão emocional do funcionário e facilitar o relacionamento do mesmo no ambiente de trabalho. Analisar as situações e caso necessário propor à administração a contratação de profissionais habilitados para tratar a situação.

A psicologia no âmbito do trabalho se destaca por compreender os fenômenos da saúde, não reduzindo apenas à mente e ao comportamento, mas na dinâmica do trabalho exercido.

#### **5.8.6 Conclusão sobre o papel do Qualivida no DER-ES**

As ações realizadas pela Comissão Qualivida no DER-ES, se mostram importantes na convivência entre os funcionários, como no projeto “café com música”, nas palestras motivacionais apresentadas, palestras relacionadas à saúde do homem ou da mulher, setembro amarelo, ações de arrecadação e doação, entre outras. Há uma participação efetiva de parte dos funcionários do órgão.

Mas ainda falta um olhar mais dedicado à saúde mental do servidor. Submetidos diariamente ao estresse, pressão por entregas urgentes, pressão do Governo, pressão dos órgãos controladores (SECONT, PGE), limitações por causa do excesso de

burocracia, cobranças, falta de dinheiro, problemas familiares, tudo isso leva a pessoa ao seu limite, gerando estresse e desmotivação.

Um relatório elaborado pelo Lab Rede Qualivida, em parceria das Secretarias SEGER e SESA com ICEPi, concluído em 2023, contando com a participação dos servidores do Estado, definiu 3 (três) grandes prioridades para serem trabalhadas:

- 1 - Programa de Promoção de saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho e Serviço de coordenação do cuidado do servidor;
- 2 - Programa de promoção e cuidado em Saúde Mental do servidor e
- 3 - Programa de atenção aos servidores com dor e doenças osteomusculares.

O Governo do Estado conta com mais de 52 mil servidores no Poder Executivo Estadual, e o crescimento do adoecimento destes é motivo de atenção e preocupação, pois impacta na prestação dos serviços públicos e no sistema de saúde. Com a criação da Rede de Qualidade de Vida no Trabalho - Rede Qualivida (Decreto nº 4.895/2021), a SEGER fortalece o processo, ratificando os dispositivos da Política de Gestão de Pessoas estabelecida na Lei Complementar nº 637/2012, mas são poucos os normativos que tratam do assunto no âmbito da Administração Direta e Indireta Estadual.

Os indicadores relacionados à saúde mental apresentados no XII CONSAD 2023, levantados por meio de questionário de rastreio rápido de depressão (PHQ-2), ansiedade (GAD-2) e comportamento de risco para etilismo (CAGE), resultou em 34,15% dos servidores com ansiedade, 20,99% servidores com depressão e 1,70% dos servidores com comportamento de risco para etilismo, o rastreio positivo significa que esses servidores devem ser abordados por profissionais de saúde para avaliação, confirmação diagnóstica para o tratamento devido.

É preciso incluir o tema saúde e qualidade de vida no trabalho como processo padronizado de trabalho no âmbito da gestão de pessoas, e criar serviços permanentes de prevenção e monitoramento de doenças, segurança no trabalho e qualidade de vida no trabalho.

## **6 METODOLOGIA UTILIZADA**

Para a elaboração deste Plano de Ação, foi realizada uma revisão bibliográfica de artigos científicos publicados em sites acadêmicos, livros de autores renomados na área administrativa, gestão de pessoas, doenças ocupacionais, pesquisa documental na Constituição Federal de 1988, Leis e Decretos, Normas Regulamentadoras, entre outras fontes, referentes à programas de promoção à qualidade de vida e saúde, com uma abordagem qualitativa do tema para compreensão dos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho e seus impactos na saúde mental e apresentação de uma solução mais adequada ao problema existente. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 183): “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

## **7 CONTRIBUIÇÕES GERAIS DO PLANO DE AÇÃO**

A presente proposta de Plano de Ação tem como objetivo melhorar e consolidar um programa existente, enfatizando a necessidade de intervenções estruturadas e estratégicas voltadas à promoção da saúde mental dos servidores públicos. O plano busca favorecer a qualidade de vida e a melhoria das condições de trabalho, por meio da criação de um ambiente mais harmonioso, da flexibilização de horários, da redistribuição de tarefas e da implementação de outras medidas capazes de gerar resultados tangíveis e mensuráveis.

Embora as demandas e pressões por cumprimento de prazos continuem a fazer parte da rotina laboral, espera-se que, com a aplicação deste plano, os servidores apresentem maior equilíbrio emocional, contando com acompanhamento especializado para condições como ansiedade, depressão e alcoolismo. Dessa forma, pretende-se proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e propício ao desempenho profissional.

Entre os principais impactos esperados, destacam-se: o fortalecimento de uma cultura organizacional saudável, o incremento da produtividade e do engajamento dos servidores, a promoção da saúde coletiva, bem como a redução de faltas e afastamentos por motivos de saúde. Assim, a implementação deste Plano de Ação contribui significativamente para a eficiência e sustentabilidade da administração pública, conciliando a execução de demandas institucionais com o bem-estar e a valorização do capital humano.

## **8 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO**

Assim como existe a Portaria Conjunta SEGER/SESA/ICEPI Nº 001-R/2021 que institui o Laboratório de Pesquisa e Inovação sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção à Saúde no Serviço Público Estadual – Lab Rede Qualivida, no âmbito do Programa Estadual de Bolsas de Estudo, Pesquisa e Extensão Tecnológica no Sistema Único de Saúde, voltados para formulação e desenvolvimento de inovações para políticas de promoção da saúde dos servidores públicos estaduais, é possível o Convênio do DER-ES com instituições de ensino e/ou Secretaria Estadual de Saúde (SESA) para disponibilização de profissionais da saúde para acompanhamento das ações relacionadas à saúde mental.

É pertinente a comparação entre instituições públicas e privadas. Por que existem tantas cobranças e fiscalizações pelos órgãos competentes, às organizações privadas, quanto ao cumprimento das Leis e Normas e nas instituições públicas tal situação não ocorre? As organizações públicas também devem seguir as regras impostas, como exemplo a ser seguido.

Considerando que o programa Rede Qualivida está ativo desde 2021, e que a SEGER atua no sentido de fortalecer a pauta de qualidade de vida no trabalho, para maior produtividade e melhoria dos serviços prestados à sociedade, considerando o número de casos de pessoas acometidas por problemas psicológicos no DER-ES, considerando que o DER-ES não tem em seu quadro profissional específico, e considerando a necessidade de promoção do bem estar psicológico e emocional dos servidores, reforço a necessidade do DER-ES contratar ou dispor de um convênio com instituições de ensino superior da área da saúde, SEGER, ou outra secretaria, para acompanhamento e cuidado com a saúde mental do servidor. Essa melhoria é uma iniciativa com grandes impactos no trabalho e na residência do servidor.

A melhoria seria realizada a partir de um estudo realizado no órgão, para levantamento do número e grau de acometimento dos servidores. A partir deste levantamento, será assinado um convênio com instituição superior de ensino ou SEGER, que disponibilizará os profissionais necessários, nas suas diversas áreas, como enfermeiro, assistente social, psicólogo, psiquiatra, que irão acompanhar os servidores com casos

confirmados. Os atendimentos podem ser realizados de forma remota ou a partir da liberação dos servidores em dias específicos para serem atendidos.

### 8.1 IMPACTOS GERAIS

Promoção da saúde individual dos funcionários e investimento na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

### 8.2 IMPACTOS ESPECÍFICOS

No ambiente organizacional, a presença de funcionários motivados, melhoria na qualidade dos serviços prestados, produtividade e engajamento, metas atendidas, ambiente de trabalho harmonioso com melhoria do clima organizacional. Sua efetividade estará alinhada à Missão, Visão e Valores da instituição.

Na vida pessoal, funcionário com mais disposição, saúde e condições de trabalho e vida em sociedade.

Os resultados podem ser monitorados por meio de avaliação de desempenho e pesquisas de clima anuais e seu detalhamento em relatórios internos.

### 8.3 CRONOGRAMA FÍSICO DE IMPLANTAÇÃO DA SOLUÇÃO

<b>Atividades/Meses</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Diagnóstico (levantamento dados)												
Planejamento (estruturação/parcerias)												
Implementação (campanhas e atendimentos)												
Monitoramento												

As ações deverão ocorrer ao longo do ano juntamente com os acompanhamentos e avaliações dos resultados obtidos.

## **9 ASPECTOS INOVADORES**

A melhoria do Programa Qualivida tem caráter inovador e aplicável por promover a atenção à saúde mental, integrando ao planejamento estratégico da instituição por meio da política de gestão de pessoas.

Visando fortalecer a cultura de cuidado emocional, com enfoque preventivo, educativo e sistêmico, a exemplo de algumas instituições privadas, pode-se fazer uso de tecnologias para apoio emocional como plataformas digitais para acompanhamento psicológico e psiquiátrico de forma remota, no caso da impossibilidade de acompanhamento presencial, aplicativos de bem-estar, um canais de denúncias a respeito de situações de assédios ou risco à vida, criação de indicadores de saúde mental em relatórios periódicos e de avaliação de desempenho. Essas ações aprimoram as práticas existentes do Programa na Comissão Qualivida.



## **10 SETORES DA SOCIEDADE INFLUENCIADOS**

A melhoria do Programa Qualivida beneficiará os servidores em geral da instituição, pois promoverá melhoria da qualidade de vida, melhoria nas relações interpessoais e aumento de produtividade, o que indiretamente impacta nas entregas para sociedade. Como resultado das ações, espera-se profissionais emocionalmente equilibrados oferecendo serviços de qualidade, redução de afastamentos e licenças e melhoria de comunicação.

Os resultados também têm influência no aprimoramento da gestão de pessoas mais humanizada e na eficiência administrativa.

Segundo Oliveira e Silva (2021), quando as organizações assumem responsabilidade ativa na promoção do bem-estar mental, os benefícios transcendem os limites institucionais com impactos positivos no desenvolvimento social.

## **11 AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PRODUTO OU PROCEDIMENTOS SUGERIDOS**

As ações necessárias para a melhoria do Programa Qualivida, ocorrerão de forma gradual ao longo do ano, de forma participativa e envolvendo líderes, gestores e diretores do órgão, SEGER, além de uma equipe de saúde a ser contratada por meio de convênios com instituições ou secretarias.

Deve-se incluir no processo de implementação:

- ✓ Capacitação dos gestores/diretores/líderes: treinamentos sobre liderança, empatia, escuta ativa e gestão emocional;
- ✓ Criação de canais de apoio psicológico: atendimento interno e parcerias com clínicas/ou instituições de ensino, para suporte contínuo;
- ✓ Criação de canais de denúncias: e-mails ou telefones com pessoas com capacidade de ouvir e entender a situação ocorrida, com prazo para atendimento à solicitação problemática;
- ✓ Acompanhamento psicossocial: implantação de programa de monitoramento periódico da saúde emocional do servidor/colaborador;
- ✓ Campanhas educativas: ações de conscientização sobre ansiedade, depressão e autocuidado, com cursos e palestras, pesquisas e entrevistas;
- ✓ Acompanhamento e avaliação dos resultados: implantar indicadores de produtividade, faltas, licenças, clima organizacional, apresentando avaliações da efetividade das ações implementadas.

Deverá ser assegurada a integridade das informações prestadas, bem como a integração entre os setores envolvidos para garantia de sucesso das ações.

## REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESPÍRITO SANTO. **Lei complementar nº 46, de 31 de janeiro de 1994**. Institui o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado do Espírito Santo. Disponível em:

<https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec461994.html>. Acesso em 30 out. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei complementar nº 637, de 27 de agosto de 2012**. Institui a política de gestão de pessoas dos servidores públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo. Disponível em:

<https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec6372012.html>. Acesso em 30 out. 2025.

BARAONE, Suellen M., DE PAULA, Luciana G. N. **Lab Rede Qualivida: estruturação, experiências, desafios e aprendizados**. XII Congresso CONSAD de Gestão Pública. Brasília, DF, 2022. Disponível em:

<https://qualivida.es.gov.br/Media/Qualivida/documentos/Artigo%20Lab%20Rede%20Qualivida%20-%20Consad%202023.pdf>. Acesso em 30 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 30 out. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o certificado empresa promotora da saúde mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm). Acesso em 03 nov.2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro. Campus, 1999.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras**. E-book, FGV EAE SP, 2022.

GIL, Antônio C. **Projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas, 1996.

GRAMIGNA, Maria R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo. Markron Books, 2002.

LAKATOS, Eva M., MARCONI, Marina A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo. Atlas, 2003.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Ansiedade. Biblioteca virtual em saúde. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/ansiedade/>. Acesso em 12 nov. 2025.

\_\_\_\_\_. Depressão. Biblioteca virtual em saúde. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/ansiedade/>. Acesso em 12 nov. 2025.

\_\_\_\_\_. Estresse. Biblioteca virtual em saúde. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/ansiedade/>. Acesso em 12 nov. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma regulamentadora nº 01 - NR-01**. Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Vigente até 25 de maio de 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024-i-1.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2025.

\_\_\_\_\_. **Norma regulamentadora nº 01 - NR-01**. Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Entra em vigor em 26 de maio de 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2025.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2025.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Brasil: Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%**. Pesquisa realizada pela Plataforma SmartLab, parceria conjunta do MPT e OIT Brasil e publicada no site da ONU em 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134>. Acesso em: 30 out. 2025.

OLIVEIRA, Luana V., SILVA, Luciana A.M. **Burnout docente na educação básica: um olhar para os fatores de risco e prevenção apontados pela literatura**. Scientia Generalis. V. 2, 2021. Disponível em: <http://www.scientiageneralis.com.br>. Acesso em 30 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm). Acesso em 30 out. 2025.

PALÁCIO ANCHIETA. **Decreto nº 4895-R, de 02 de junho de 2021**. Institui a Rede da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Poder Executivo Estadual – Rede Qualivida. Disponível em: <https://qualivida.es.gov.br/Media/Qualivida/documentos/decreto%204895%20R%20de%2002%20de%20junho%20de%202021.pdf>. Acesso em 30 out. 2025.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6220-R, de 21 de outubro de 2025.** Institui os princípios e diretrizes gerais para a concepção, implantação e promoção do Sistema de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, previsto no artigo 60 da Lei Complementar nº 637, de 27 de agosto de 2012, por meio de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QualividaES e dá outras providências. Disponível em: <https://qualivida.es.gov.br/Media/Qualivida/documentos/DECRETO%206220-R%20QUALIVIDA.pdf>. Acesso em 30 out. 2025.

PAULA, Cleber R. **Condições de trabalho e referências a agravos: um estudo em servidores públicos federais de Santa Catarina.** 2006, 93 f. Dissertação de Mestrado. (Pós-Graduação em Saúde Pública) – Universidade Federal de Santa Catarina UFSC, 2006. Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/74645/discover?rpp=10&etal=0&query=AVALIA%C3%87%C3%83O+DA+EFIC%C3%81CIA+DE+PROGRAMA+DE+SA%C3%9ADE+MENTAL+NO+TRABALHO+Impacto+na+Produtividade+e+Bem-Estar+dos+Funcion%C3%A1rios&group\\_by=none&page=11](https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/74645/discover?rpp=10&etal=0&query=AVALIA%C3%87%C3%83O+DA+EFIC%C3%81CIA+DE+PROGRAMA+DE+SA%C3%9ADE+MENTAL+NO+TRABALHO+Impacto+na+Produtividade+e+Bem-Estar+dos+Funcion%C3%A1rios&group_by=none&page=11). Acesso em 03 nov. 2025.

SCIELO BRASIL. **Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais.** Artigo científico.2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/?lang=pt#:~:text=As%20consequ%C3%AAscias%20de%20altos%20n%C3%ADveis,e%20infelicidade%20na%20esfera%20pessoal%20>. Acesso em 10 nov. 2025.

VARELLA, Drauzio. Síndrome de burnout (esgotamento profissional). Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em 10 nov. 2025.