

POLÍTICA DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFSertãoPE

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Este documento dispõe sobre a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), visando à promoção e à manutenção da saúde e da qualidade de vida dos servidores e colaboradores, considerando:

I – o Art. 7º da Constituição Federal, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional, o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;

II – a Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais de prevenção, proteção e indenização com relação às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos;

III – o Decreto nº 6.833, de 29 de Abril de 2009, que Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor;

IV – o Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que regulamenta o art.206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores;

V – o Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), com o objetivo de promover a saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de

prevenir acidentes e danos à saúde, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

VI – a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, de 07 de Maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC;

VII – o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, instituído pela Portaria nº 19, de 20 de abril de 2017;

VIII – a Portaria SRH/MPOG nº 783, de 07 de abril de 2011, que estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos aos órgãos e entidades do SIPEC;

IX – a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03/2013, de 25 de Março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal;

X – que a Segurança no Trabalho é definida por normas, leis e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil; Normas Regulamentadoras (NRs) vigentes e definidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência; Normas Regulamentadoras, relativas à segurança e medicina do trabalho, de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta;

XI – que as ações de promoção da saúde devem basear-se em informações epidemiológicas a nível institucional ou de cada unidade, como também, nas condições do ambiente do trabalho, pois tal informação favorecerá a construção de programas de promoção à saúde com maior assertividade, focando nas condições de vida dos servidores e colaboradores envolvidos;

XII – que cada vez mais o Governo Federal, através de seus Órgãos reguladores, vem dando ênfase a promoção da saúde dos servidores públicos federais, cabendo às Instituições criarem mecanismos para aplicação dessas ações;

XIII – a necessidade de institucionalizar uma política transversal e integrada no IFSertãoPE, envolvendo diversas áreas e setores, obedecendo aos conceitos, fundamentos e princípios que nortearão a prática da promoção de saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores, construindo com compromisso e corresponsabilidades o bem-estar no ambiente da instituição.

Capítulo II

Dos Conceitos

Art. 2º A Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFSertãoPE consiste em uma ferramenta de gestão organizacional, balizada em conceitos, princípios e diretrizes que visam nortear a criação de programas e ações voltados à saúde e qualidade de vida no trabalho.

Art. 3º Para fins desta Política considera-se:

I – Servidores: pessoa legalmente investida em cargo público efetivo.

II – Colaboradores: contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745/93 e/ou CLT, funcionários terceirizados e estagiários.

III – Qualidade de Vida no Trabalho – é o exercício da atividade profissional com satisfação, primando pelo bem-estar individual e coletivo dos trabalhadores, a partir do desenvolvimento de um conjunto de ações voltadas ao atendimento das necessidades biopsicossociais dos servidores e colaboradores, visando o exercício da atividade profissional em um ambiente com condições adequadas e boas relações socioprofissionais. (Conceito elaborado a partir das representações dos servidores do IFSertãoPE no

Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, realizado entre os anos de 2021 e 2022).

IV – Saúde – é um conceito positivo determinado por múltiplas dimensões que envolvem recursos pessoais, sociais, institucionais, capacidades físicas, psicológicas, emocionais e espirituais que, de modo global, constitui fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do sujeito;

V – Bem-estar – refere-se à percepção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas, relacionado à satisfação do indivíduo em diversos aspectos intrínsecos (saúde física, mental, psicológica, espiritual) e extrínsecos (financeiro, segurança, social), sendo subjetiva sua percepção e avaliação. No trabalho, o bem-estar do sujeito pode ser definido a partir de sua satisfação e envolvimento com as atividades desempenhadas, das boas relações socioprofissionais, bem como pelo comprometimento recíproco entre trabalhador e organização, buscando o êxito institucional.

VI – Promoção à saúde – é o conjunto de ações dirigidas à saúde do indivíduo, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, com o objetivo de desenvolver práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo. (Art. 4º, VIII, da Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, de 07 de Maio de 2010).

VII – Prevenção – é a disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários para evitar danos ou agravos à saúde do servidor, em decorrência do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida.

VIII – Vigilância em Saúde do Servidor – é o conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho, e tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde.

IX – Acidente de Trabalho – é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da Empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução (permanente ou temporária) da capacidade de trabalho.

X – Segurança do trabalho – é o conjunto de medidas técnicas, médicas e educacionais, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando condições inseguras do ambiente de trabalho, quer instruindo ou convencendo pessoas na implantação de práticas preventivas.

XI – Saúde Ocupacional – consiste na promoção de condições laborais que garantam o bem-estar físico, mental, social e ambiental, prevenindo e controlando os acidentes e as doenças através da redução das condições de riscos.

XII – Diagnóstico institucional de Qualidade de Vida no Trabalho – é o resultado da coleta de dados quantitativos e qualitativos, que servirá de subsídio para formulação de ações do Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida para os servidores e os colaboradores no âmbito do IFSertãoPE.

XIII – Condições de Trabalho – características físicas e estruturais do ambiente de trabalho que podem afetar o servidor em sua atividade laboral envolvendo elementos relativos à segurança física, equipamentos, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional.

XIV – Organização do Trabalho – forma como o trabalho é estruturado e gerenciado na qual é definida a divisão das tarefas, seus objetivos e metas assim como variáveis como tempo de execução, técnicas de controle e gestão das atividades.

XV – Relações Socioprofissionais de Trabalho – interações socioprofissionais abrangendo as relações hierárquicas entre pares e agentes externos que influenciam diretamente a atividade de trabalho.

XVI – Reconhecimento Profissional – percepção dos servidores e colaboradores acerca da valorização das suas atividades profissionais por seus superiores, organização, sociedade e pares. Fator composto pelos seguintes elementos: reconhecimento do empenho, dedicação e trabalho, seja pela hierarquia, organização, sociedade, pares ou incentivos concedidos.

XVII – Crescimento Profissional – desenvolvimento de competências e aprimoramento do conhecimento por meio de oportunidades de capacitação e de ascensão profissional.

XVIII – Elo Trabalho e Vida Social – percepções sobre a relação entre a importância da instituição, o sentido do trabalho e a vida social, proporcionando produtividade saudável, bem-estar, significado pessoal e familiar.

Capítulo III

Dos Princípios

Art. 4º São princípios norteadores desta Política:

I – valorização do ser humano como ser integral e como protagonista das atividades laborais, gerando um ambiente solidário e colaborativo, que promova o equilíbrio entre o bem-estar social e a efetividade da missão institucional;

II – participação dos servidores e colaboradores na execução da política, nos processos de elaboração, planejamento, execução e avaliação das ações de PSQVT, contribuindo para a construção colaborativa e alinhada às necessidades destes;

III – o bem-estar como pilar do trabalho, com o foco na realização profissional e satisfação dos indivíduos em fazerem parte da instituição, contribuindo para o engajamento, pertencimento e identificação com as práticas institucionais.

IV – estabelecimento de uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo;

V – valorização e reconhecimento dos indivíduos, adotando estratégias de desenvolvimento e crescimento profissional, pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com os princípios da instituição, com práticas de avaliação que não estejam pautadas apenas em aspectos meritocráticos, mas considerando uma visão holística do indivíduo;

VI – participação da alta gestão da instituição como garantidora da política, sendo facilitadora na promoção das ações;

VII – melhoria contínua das relações socioprofissionais, pautadas no respeito aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão;

VIII – promoção de ações de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho que estejam alinhadas às novas formas de organização do trabalho, fortalecendo o vínculo dos servidores e colaboradores com a instituição e a sua realização profissional;

IX – estabelecimento da precedência das ações de promoção e prevenção, sobre as de assistência, reabilitação e reparação;

X – abordagem em dimensão biopsicossocial do indivíduo por meio de ações inter e multidisciplinares considerando a pluralidade de fatores que influenciam as condições de saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores;

XI – prevenção de danos à saúde e riscos à segurança dos servidores e colaboradores, oferecendo ambientes seguros e em boas condições para o desempenho de suas atividades;

XII – promoção de ambientes organizacionais que atendam às demandas de saúde e bem-estar físico e mental de servidores e colaboradores;

XIII – transparência de informações, utilizando-se de comunicação efetiva e humanizada à comunidade institucional;

XIV – organização e gestão do trabalho por meio do equilíbrio nas distribuições de responsabilidades, otimização de tempo e processos, desburocratização e comunicação eficiente, tendo como objetivo a promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho, bem como o êxito institucional;

XV – incentivo à participação de servidores e colaboradores nas ações de PSQVT dentro da sua jornada de trabalho, bem como ao autodesenvolvimento e autocuidado para além do ambiente laboral, buscando a completude de seu bem-estar, segurança, saúde e qualidade de vida.

Capítulo IV

Das Diretrizes

Art. 5º Esta política tem o intuito de subsidiar os programas, projetos e ações relacionados à PSQVT no âmbito do IFSertãoPE, a serem implantados junto à área de Gestão de Pessoas, com base nas seguintes diretrizes:

I – estimular a participação dos servidores e colaboradores nas ações propostas de PSQVT, as quais devem ser consideradas dentre as prioridades na jornada de trabalho destes, fazendo parte do escopo de suas funções na instituição;

II – fomentar o comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva dos servidores e colaboradores;

III – assegurar o direito de participação dos servidores e colaboradores nas etapas do processo de atenção à saúde, a partir da criação de espaços coletivos que promovam a difusão de conhecimento e a reflexão crítica;

IV – incentivar que ações decorrentes desta política sejam prioritariamente transversais, integradas e contínuas, articuladas entre diversas áreas da instituição, com o propósito de práticas integrativas, contribuindo para a qualificação das relações interpessoais e também para o atendimento da diversidade de demandas que se apresentam;

V – buscar instrumentos que propiciem o acesso à informação, por meio do estabelecimento de uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo;

VI – promover a organização adequada da jornada de trabalho dos servidores e colaboradores, propiciando o equilíbrio entre bem-estar e o atendimento das demandas institucionais;

VII – estabelecer ações e normativos para o adequado dimensionamento da força de trabalho nos ambientes organizacionais, contribuindo para a distribuição mais justa das demandas institucionais;

VIII – estabelecer instrumentos de reconhecimento ao trabalho dos servidores e colaboradores, promovendo uma cultura de valorização dos indivíduos e equipes e contribuindo para a elevação do nível de satisfação organizacional;

IX – contribuir para o crescimento e desenvolvimento profissional dos servidores e colaboradores, por meio da gestão adequada de competências;

X – orientar gestores e servidores sobre a importância de notificar e informar os riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos servidores e colaboradores nos ambientes de trabalho, bem como colaborar com a implementação das medidas de proteção;

XI – fomentar ações de educação e promoção da saúde e segurança no trabalho junto aos servidores e colaboradores, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar e à redução de vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;

XII – estimular a criação de ambientes de trabalhos seguros e saudáveis, livres de assédios e violências;

XIII – incentivar ações que busquem desenvolver nos servidores e colaboradores a responsabilidade social e ambiental e o uso consciente dos recursos disponíveis;

XIV – incentivar a pesquisa em promoção à saúde, avaliando a eficiência, a eficácia, a efetividade e a segurança das ações prestadas; e

XV – utilizar métodos científicos e dados estatísticos para avaliação de necessidades e observância de indicadores institucionais para norteamento das ações de PSQVT.

XVI - contemplar os princípios e conceitos da política de PSQVT do IFSertãoPE no Plano de Desenvolvimento Institucional.

CAPÍTULO V

Do Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 6º O diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o resultado de um processo de coleta de informações, com rigor científico, realizado por meio de uma pesquisa quali-quantitativa, que objetiva conhecer as representações dos servidores sobre saúde e qualidade de vida no trabalho, a fim de identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na gestão do Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT).

Art. 7º A coleta das informações referentes ao Diagnóstico de Qualidade de Vida será realizada mediante aplicação de questionário padrão, estruturado (instrumento científico validado) e aplicado por meio eletrônico, visando alcançar servidores e colaboradores da Instituição.

Art. 8º O questionário deverá ser aplicado e analisado pelo Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CCPSQVT) do IFSertãoPE, designado por meio de portaria, sendo aplicado no máximo a cada dois anos, com seu resultado apresentado à gestão máxima da instituição, ao Colégio de Dirigentes (CODI), às unidades de Gestão de Pessoas (Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP dos campi e Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP) e aos Comitês locais de QVT de cada campus.

Art. 9º Os resultados serão apresentados de forma institucional e desagrupados por Campus e Reitoria, a fim de subsidiar e aperfeiçoar os programas e projetos de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho no IFSertãoPE.

Capítulo VI

Do Programa de PSQVT

Art. 10 A Política de PSQVT será implementada por meio do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que irá englobar projetos e atividades com vistas à Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores.

Art. 11 O Programa de PSQVT representa o conjunto de projetos e ações voltados à implementação de benefícios que aperfeiçoem gradualmente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos servidores e dos colaboradores.

§ 1º. Os projetos e ações fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em

todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva de servidores e colaboradores.

§ 2º. Os projetos e ações deverão ser elaborados no âmbito do IFSertãoPE, a partir do Programa vigente e das orientações disponibilizadas pelo Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as necessidades e particularidades locais.

§ 3º. As áreas responsáveis pela PSQVT da instituição poderão sugerir a inclusão de projetos e ações no Programa, bem como colaborar na execução destes.

Art.12. As ações de PSQVT para servidores e colaboradores do IFSertãoPE devem contemplar abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais e culturas na organização, de maneira a favorecer os espaços de convivência e promoção de saúde, fortalecendo a autonomia das pessoas, contribuindo com suas competências e habilidades.

Art. 13 Deverá ser destinado um percentual da carga horária semanal dos servidores e colaboradores para que estes participem dos projetos e ações vinculados ao Programa.

Parágrafo único. Recomenda-se para o percentual citado no caput deste artigo de, no mínimo, 5% da carga horária semanal de desempenho de atividades laborais.

Art. 14 A execução do Programa de PSQVT será de responsabilidade dos Comitês locais de QVT de cada campus e da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST) da reitoria, a partir dos eixos temáticos:

I – saúde mental e física;

II – questões psicossociais;

III – saúde ocupacional;

- IV – inclusão e diversidade;
- IV – responsabilidade e sustentabilidade ambiental;
- V – gestão e liderança;
- VI – envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;
- VI – arte e cultura;
- VIII – qualidade de vida da pessoa com deficiência;
- IX – integração social na Instituição;
- XII – utilização e desenvolvimento de habilidades.

Capítulo VII

Das Competências

Art. 15 Ao Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE compete:

I – estabelecer as diretrizes para execução da Política de PSQVT em conjunto com a DGP e os Comitês locais de QVT de cada campus da instituição.

II – promover a ampla participação das Coordenações de Gestão de Pessoas e dos Comitês locais de QVT, de cada campus da instituição, nos projetos e ações estabelecidos por esta Política;

III – desenvolver e fomentar projetos e ações sistêmicas voltadas para PSQVT no âmbito do IFSertãoPE;

IV – orientar as áreas de PSQVT da Instituição quanto à elaboração e execução dos projetos e ações locais;

V – acompanhar a execução da Política de PSQVT na instituição, por meio da análise de relatório semestral estabelecido pelo próprio Comitê Central e validado pela DGP, possibilitando avaliação e aprimoramento desta.

Art. 16 Ao Gestor Máximo do IFSertãoPE compete:

I – assegurar o cumprimento desta Política, e demais legislações pertinentes à Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, em toda a instituição;

II – apresentar ao Conselho Superior (CONSUP) do IFSertãoPE as orientações, portarias e normativas decorrentes desta Política, para análise, e apoiar a implementação de suas diretrizes;

III – articular com os órgãos competentes para garantir provisão de pessoal e orçamento;

IV – prover à área de Gestão de Pessoas e de PSQVT as condições necessárias para o desenvolvimento do que propõe esta Política, quais sejam:

a) condições humanas: sugerir, indicar e disponibilizar servidores, a fim de comporem o Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, com representações de todas as unidades da instituição, tendo como membros natos os servidores da Coordenação de Qualidade de vida, Saúde e Segurança no Trabalho da reitoria;

b) condições físicas e materiais: identificar, disponibilizar e adequar espaços físicos necessários para o desenvolvimento do Programa de PSQVT, bem como dispor recursos materiais, equipamentos e suprimentos necessários para a realização dos projetos e ações;

c) condições orçamentárias: garantir aporte orçamentário capaz de suprir as demandas do Programa de PSQVT, com recursos próprios e/ou oriundos de outras fontes de fomento.

V – assegurar o direito de participação dos servidores e colaboradores, nas etapas do processo de atenção à saúde, por meio da valorização do seu saber sobre o trabalho;

VI - assegurar a participação do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho em cursos e eventos desta área de

conhecimento, visando a capacitação, o aprimoramento e a atualização da equipe.

VII – apoiar ações de pesquisa, educação e demais intervenções, amparadas nas avaliações dos ambientes e processos de trabalho.

Art. 17 Às Coordenações de Gestão de Pessoas e aos Comitês locais de QVT de cada campus da instituição competem:

I – elaborar e executar projetos e ações a partir desta política e diretrizes do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, considerando a viabilidade das ações propostas;

II – realizar estudos para o desenvolvimento do Programa de PSQVT, com o objetivo de propor projetos e ações pertinentes à realidade da instituição;

III – divulgar os projetos e ações estabelecidas no Programa de PSQVT, incentivando e viabilizando a participação de servidores e colaboradores;

IV – produzir relatórios e documentos para fins de acompanhamento da execução da Política de PSQVT e enviar semestralmente para o Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Capítulo VIII

Do Financiamento

Art. 18 Cabe ao IFSertãoPE viabilizar os meios e os recursos orçamentários necessários para garantir a execução desta Política, com recursos próprios ou oriundos de outras fontes de fomento.

§1º Os recursos orçamentários para desenvolvimento das ações propostas e amparadas por esta Política devem ser subsidiados por meio de planejamento orçamentário específico.

§2º A cada ano, a previsão orçamentária a ser destinada para execução das ações do Programa de PSQVT será apresentada, para aprovação, na 1ª reunião do CODI do ano de aplicação.

§3º A utilização desse recurso segue as normas de contratação com o Serviço Público Federal.

§4º Poderão ser utilizados para a execução das ações do Programa de PSQVT recursos oriundos de convênios e parcerias firmados entre o IFSertãoPE e órgãos públicos ou privados, desde que devidamente registrados nos setores institucionais competentes.

Art. 19 As ações que envolvem o desenvolvimento de pessoas devem estar planejadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), conforme Decreto nº 9.991/2019 e alterada por meio de Decreto nº 10.506/2020.

Capítulo X

Das Considerações Finais

Art. 20 A observância do disposto nesta Política não desobriga a instituição do cumprimento de toda legislação vigente em matéria de saúde e segurança do trabalho e demais requisitos pertinentes.

Art. 21 Os projetos e ações oriundos dessa política deverão ter registro e avaliação próprios.

Art. 22 Deverá constar na instituição Comitês de PSQVT, sendo o central na reitoria e um em cada campus. Estes comitês deverão ser compostas por equipe multidisciplinar, responsável por coordenar e orientar a elaboração e execução do Programa de PSQVT.

Art. 23 Até que se estabeleçam os Comitês competentes de que trata o artigo 22º, o Gestor Máximo das unidades do IFSertãoPE deverá garantir que seja

designada uma equipe multidisciplinar de PSQVT dedicada a essa atribuição, com no mínimo 4 profissionais, no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da aprovação desta Política.

Art. 24 Esta Política de PSQVT entra em vigor a partir da data de sua publicação, conforme vigência do ato normativo decorrente de sua aprovação pelo CONSUP, e será revisada a cada dois anos, ou em prazo inferior, caso haja necessidade.

Art. 25 Casos omissos decorrentes da aplicação desta Política deverão ser analisados pelo CCPSQVT e submetidos à apreciação do CONSUP.