

PROGRAMA
INSTITUCIONAL
DE SAÚDE,
SEGURANÇA
PSICOSSOCIAL E
BEM-ESTAR
ORGANIZACIONAL
DA
FUNVIC / UNIFUNVIC
2026 – 2028

Pindamonhangaba/SP





COMISSÃO RESPONSÁVEL DA ELABORAÇÃO

Prof. Me. Luís Otávio Palhari

Presidente da FUNVIC / Reitor

Prof. Me. Juliano Palhari

Vice-Presidente da FUNVIC / Vice-Reitor

Prof. Esp. Aguinaldo Palhari

Diretor Financeiro / Chanceler da FUNVIC

Prof^ª. Esp. Clarete Lucia A. Lisbôa

Pesquisadora Institucional / Pró-Reitora Acadêmica

Dr. Fabiano Nunes Salles

Diretor Jurídico da FUNVIC

Esp. Jaqueline Vieira de Oliveira

Coordenadora da Central de Estágios / Secretária da CPA



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Recredenciado pela Portaria SERES/MEC nº. 878, de 28/11/2025, D.O.U. nº 228, seção 1, pág. 105, de 01/12/2025

“Não andem ansiosos por coisa alguma, mas em tudo, pela oração e súplicas, e com ação de graças, apresentem seus pedidos a Deus. E a paz de Deus, que excede todo o entendimento, guardará os vossos corações e as vossas mentes em Cristo Jesus”.

FILIPENSES 4:6-7



SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO.....	06
1	OBJETIVOS.....	06
1.1	Objetivo Geral.....	06
1.2	Objetivos Específicos.....	06
2	BASE LEGAL.....	06
3	ABRANGÊNCIA.....	07
4	DIRETRIZES INSTITUCIONAIS	07
5	RISCOS PSICOSSOCIAIS.....	07
6	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR.....	08
6.1	Princípios	08
6.2	Ações Institucionais	08
7	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	09
7.1	Definições.....	09
7.2	Condutas Vedadas.....	09
7.3	Medidas Institucionais.....	10
8	CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO.....	10
8.1	Finalidade.....	10
8.2	Garantias.....	10
8.3	Fluxo de Atendimento.....	10
9	COMISSÃO INSTITUCIONAL DE SAÚDE E BEM-ESTAR.....	11
9.1	Constituição.....	11
9.2	Competências.....	11
10	TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES.....	11
10.1	Registros Obrigatórios.....	12
11	ATUALIZAÇÃO DO PGR.....	12
12	AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL.....	12
13	ORDEM DE SERVIÇO – SAÚDE E SEGURANÇA ORGANIZACIONAL.....	13
14	PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL.....	13
14.1	Medidas Imediatas.....	13
14.2	Medidas Contínuas.....	13
15	INDICADORES DE MONITORAMENTO.....	13
16	CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS.....	14
17	DISPOSIÇÕES GERAIS.....	14
18	CRONOGRAMA SUGERIDO DE IMPLEMENTAÇÃO.....	14
19	MODELO DE TERMO DE CIÊNCIA.....	15
20	MODELO DE ATA DE TREINAMENTO.....	15
21	MODELO DE RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO.....	16
	REFERÊNCIAS.....	18



PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SAÚDE, SEGURANÇA PSICOSSOCIAL E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL DA FUNVIC-UNIFUNVIC 2026 - 2028

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SAÚDE, SEGURANÇA PSICOSSOCIAL E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA VIDA CRISTÃ - FUNVIC E SUAS MANTIDAS:

- Centro Universitário FUNVIC – UNIFUNVIC
- Escola FUNVIC
- Fundação FUNVIC

APRESENTAÇÃO

O presente Programa Institucional de Saúde, Segurança Psicosocial e Bem-Estar Organizacional foi elaborado com a finalidade de estabelecer diretrizes institucionais voltadas à promoção da saúde ocupacional, prevenção de riscos psicosociais, fortalecimento do ambiente organizacional saudável e adequação às exigências previstas na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente no tocante ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A Fundação Educacional sem fins lucrativos, mantenedora de Escola e Centro Universitário, reconhece a importância da promoção da dignidade humana, da valorização dos colaboradores, do equilíbrio emocional no ambiente de trabalho e da construção de relações institucionais pautadas na ética, respeito, integridade, segurança e bem-estar.

Este Programa estabelece ações preventivas, mecanismos de proteção institucional, medidas de monitoramento, prevenção de assédio moral e sexual, promoção da saúde mental e fortalecimento da cultura organizacional saudável.



1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo Geral

Implementar políticas, diretrizes, procedimentos e ações institucionais voltadas à prevenção de riscos ocupacionais e psicossociais, promoção da saúde mental, segurança organizacional e bem-estar dos colaboradores da Fundação Educacional.

1.2 Objetivos Específicos

- I – Promover ambiente laboral saudável, seguro e respeitoso;
- II – Atender às exigências da NR-1 e demais legislações trabalhistas aplicáveis;
- III – Identificar, avaliar e monitorar riscos psicossociais;
- IV – Prevenir situações de assédio moral, assédio sexual e violência organizacional;
- V – Promover ações de saúde mental e qualidade de vida no trabalho;
- VI – Estabelecer fluxos institucionais de acolhimento e tratamento de denúncias;
- VII – Fortalecer a cultura institucional baseada em ética, respeito e valorização humana;
- VIII – Reduzir afastamentos ocupacionais relacionados a fatores emocionais e psicossociais.

2. BASE LEGAL

O presente Programa possui fundamento nas seguintes legislações e normativas:

- Constituição Federal de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- Norma Regulamentadora nº 1 – NR-1;
- Norma Regulamentadora nº 7 – NR-7;
- Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia;
- Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD;
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Código Civil Brasileiro;
- Legislação correlata sobre saúde ocupacional e segurança do trabalho.



3. ABRANGÊNCIA

Este Programa aplica-se:

- aos colaboradores administrativos;
- docentes;
- coordenadores;
- gestores;
- terceirizados;
- estagiários;
- aprendizes;
- prestadores de serviços;
- demais profissionais vinculados às atividades institucionais.

4. DIRETRIZES INSTITUCIONAIS

A Instituição adotará as seguintes diretrizes:

- I – Promoção da dignidade humana;
- II – Respeito às relações interpessoais;
- III – Prevenção de riscos psicossociais;
- IV – Cultura de paz organizacional;
- V – Comunicação respeitosa;
- VI – Ambientes laborais saudáveis;
- VII – Gestão humanizada;
- VIII – Prevenção ao adoecimento ocupacional;
- IX – Proteção da saúde emocional;
- X – Incentivo à qualidade de vida no trabalho.

5. RISCOS PSICOSSOCIAIS

Para fins deste Programa, consideram-se riscos psicossociais:

- sobrecarga excessiva de trabalho;



- pressão psicológica abusiva;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- violência organizacional;
- conflitos interpessoais recorrentes;
- jornadas excessivas;
- metas abusivas;
- ambiente hostil;
- discriminação;
- desgaste emocional ocupacional;
- burnout;
- sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

6. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR

6.1 Princípios

A Instituição compromete-se a:

- promover ambiente saudável e respeitoso;
- estimular relações interpessoais equilibradas;
- prevenir adoecimento emocional;
- incentivar ações de acolhimento;
- desenvolver programas de qualidade de vida.

6.2 Ações Institucionais

Poderão ser desenvolvidas:

- palestras;
- campanhas educativas;
- SIPAT;
- ações de conscientização;
- programas de acolhimento;



- acompanhamento psicossocial;
- treinamentos de liderança humanizada;
- orientação emocional preventiva.

7. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

7.1 Definições

Assédio Moral

Caracteriza-se por condutas abusivas, repetitivas ou sistemáticas que exponham trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes.

Assédio Sexual

Caracteriza-se por constrangimento com conotação sexual, realizado por meio verbal, físico, psicológico ou eletrônico.

7.2 Condutas Vedadas

São vedadas:

- humilhações públicas;
- ameaças;
- perseguições;
- constrangimentos;
- discriminação;
- tratamento ofensivo;
- exposição vexatória;
- intimidação;
- piadas ofensivas;
- abusos hierárquicos.



7.3 Medidas Institucionais

A Instituição adotará:

- apuração interna;
- sigilo;
- acolhimento;
- medidas disciplinares;
- orientação preventiva;
- ações educativas.

8. CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO

8.1 Finalidade

A Instituição manterá canal interno destinado ao recebimento de denúncias, sugestões, reclamações e comunicações relacionadas ao ambiente organizacional.

8.2 Garantias

Serão assegurados:

- sigilo;
- proteção ao denunciante;
- imparcialidade;
- confidencialidade;
- tratamento adequado das informações.

8.3 Fluxo de Atendimento

I – Recebimento da denúncia;

II – Registro formal;

III – Análise preliminar;

IV – Apuração interna;

V – Relatório conclusivo;

VI – Aplicação de medidas cabíveis.



9. COMISSÃO INSTITUCIONAL DE SAÚDE E BEM-ESTAR

9.1 Constituição

A Instituição poderá constituir Comissão Institucional composta por representantes:

- do RH;
- Medicina do Trabalho;
- Jurídico;
- Gestão Acadêmica;
- Reitoria;
- Direção Escolar;
- Ouvidoria.

9.2 Competências

Compete à Comissão:

- acompanhar ações preventivas;
- analisar indicadores;
- sugerir melhorias;
- acompanhar denúncias;
- promover campanhas;
- elaborar relatórios periódicos.

10. TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES

A Instituição promoverá treinamentos relacionados a:

- prevenção ao assédio;
- saúde mental;
- comunicação organizacional;
- ética institucional;
- liderança humanizada;
- riscos psicossociais;
- segurança do trabalho.



10.1 Registros Obrigatórios

Serão arquivados:

- listas de presença;
 - certificados;
 - registros fotográficos;
 - conteúdos ministrados;
 - atas;
 - relatórios.
-

11. ATUALIZAÇÃO DO PGR

O Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR deverá ser atualizado para contemplar:

- inventário de riscos psicossociais;
 - classificação de riscos;
 - medidas preventivas;
 - plano de ação;
 - monitoramento contínuo;
 - ações corretivas.
-

12. AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL

A Instituição poderá realizar avaliações psicossociais periódicas, por meio de profissionais habilitados, visando:

- identificar fatores de risco;
 - monitorar clima organizacional;
 - prevenir adoecimento ocupacional;
 - subsidiar ações preventivas.
-



13. ORDEM DE SERVIÇO – SAÚDE E SEGURANÇA ORGANIZACIONAL

Todos os colaboradores deverão:

- respeitar normas institucionais;
 - manter conduta ética;
 - preservar ambiente saudável;
 - comunicar situações de risco;
 - participar dos treinamentos obrigatórios;
 - contribuir para ambiente organizacional respeitoso.
-

14. PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL

14.1 Medidas Imediatas

- atualização documental;
- revisão do PGR;
- implantação do canal de denúncias;
- elaboração de políticas institucionais;
- treinamentos iniciais.

14.2 Medidas Contínuas

- campanhas educativas;
 - monitoramento organizacional;
 - avaliação de indicadores;
 - reuniões periódicas;
 - relatórios preventivos.
-

15. INDICADORES DE MONITORAMENTO

A Instituição poderá acompanhar:

- afastamentos ocupacionais;
- indicadores de saúde mental;



- absenteísmo;
- rotatividade;
- denúncias internas;
- acidentes de trabalho;
- participação em treinamentos.

16. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

Todas as informações relacionadas às avaliações, denúncias e acompanhamentos serão tratadas conforme:

- LGPD;
- sigilo profissional;
- proteção institucional;
- confidencialidade administrativa.

17. DISPOSIÇÕES GERAIS

Os casos omissos serão analisados pela Administração Institucional, em conjunto com os setores competentes.

O presente Programa poderá ser atualizado periodicamente conforme alterações legislativas, necessidades institucionais e recomendações técnicas.

18. CRONOGRAMA SUGERIDO DE IMPLEMENTAÇÃO

ETAPA	PERÍODO
Palestra de Conscientização	Maio/2026
Diagnóstico Institucional	Maio/2026



Atualização do PGR	Maio/2026
Instituição das Políticas	Maio/2026
Criação do Canal de Denúncias	Junho/2026
Treinamentos Iniciais	Junho/2026
Avaliação Psicossocial	Junho a Julho/2026
Relatórios e Monitoramento	Contínuo

19. MODELO DE TERMO DE CIÊNCIA

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro ter recebido ciência do Programa Institucional de Saúde, Segurança Psicossocial e Bem-Estar Organizacional da Instituição, comprometendo-me a cumprir suas normas, diretrizes e orientações.

Nome: _____

CPF: _____

Cargo: _____

Setor: _____

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

20. MODELO DE ATA DE TREINAMENTO

ATA DE TREINAMENTO INSTITUCIONAL

Aos ____ dias do mês de _____ de _____, foi realizado treinamento institucional sobre Saúde Mental, Prevenção ao Assédio e Riscos Psicossociais, destinado aos colaboradores da Instituição.

O treinamento abordou:



- prevenção ao assédio moral;
- prevenção ao assédio sexual;
- saúde emocional;
- ambiente organizacional saudável;
- diretrizes da NR-1.

Instrutor: _____

Carga horária: _____

Participantes: _____

Assinaturas: _____

21. MODELO DE RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO INSTITUCIONAL

Período Avaliado: _____

Indicadores Monitorados:

- afastamentos;
- denúncias;
- treinamentos;
- ações preventivas;
- clima organizacional.

Providências Adotadas:

O “Programa Institucional de Saúde, Segurança Psicossocial e Bem-Estar Organizacional” completo, está estruturado para atender às exigências da NR-1 aplicáveis à Fundação Educacional, Escola e Centro Universitário.

O “Programa Institucional de Saúde, Segurança Psicossocial e Bem-Estar Organizacional” está estruturado em formato institucional e jurídico, pronto para adaptação com os dados oficiais da mantenedora.



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Recredenciado pela Portaria SERES/MEC nº. 878, de 28/11/2025, D.O.U. nº 228, seção 1, pág. 105, de 01/12/2025

Aprovado por:

Presidência da Fundação

Reitoria – Centro Universitário FUNVIC

Responsável pelo Compliance / Jurídico



REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) – Ergonomia.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Atlas.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.

FREITAS, Maria Ester de. *Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder e da violência nas organizações*. São Paulo: Atlas.

HELOANI, Roberto. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cortez.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.

MENDES, René. *Patologia do Trabalho*. São Paulo: Atheneu.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr.



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Recredenciado pela Portaria SERES/MEC nº. 878, de 28/11/2025, D.O.U. nº 228, seção 1, pág. 105, de 01/12/2025

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenção nº 155* – Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenção nº 190* – Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. *Assédio Moral e Organização do Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Recredenciado pela Portaria SERES/MEC nº. 878, de 28/11/2025, D.O.U. nº 228, seção 1, pág. 105, de 01/12/2025

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SAÚDE, SEGURANÇA PSICOSSOCIAL E BEM- ESTAR ORGANIZACIONAL



2026 - 2028