PREFEITURA MUNICIPAL DE
BURITI
Trabalho e compromisso por dias melhores.

OFÍCIO Nº 195/2025 – GAB/PREFEITO MUNICIPAL DE BURITI/MA

Buriti/MA, 12 de novembro de 2025.

Assunto: Encaminhamento do Projeto de Lei nº 036/2025 que "Dispõe sobre a implantação da Política Municipal de Atenção à Saúde dos Profissionais da Educação e solicitação de Urgência.

Senhor Presidente,

Venho, respeitosamente, encaminhar à elevada apreciação dessa Egrégia Câmara Municipal o anexo Projeto de Lei nº 036/2025, que "Dispõe sobre a implantação da Política Municipal de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida dos Profissionais da Educação do Município de Buriti e dá outras providências".

A proposição legislativa tem como objetivo central instituir o Núcleo de Atenção à Saúde dos Profissionais da Educação de Buriti – NASPEB, um serviço público municipal de caráter multiprofissional voltado à promoção, prevenção, cuidado e reabilitação da saúde dos profissionais que atuam na rede municipal de ensino.

A iniciativa visa integrar e fortalecer ações de assistência biopsicossocial, assegurando atendimentos individuais e coletivos que abrangem, no mínimo, as áreas de Serviço Social, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Nutrição, Educação Física, Psicologia, Terapia Ocupacional e Psiquiatria. O projeto também contempla a criação de espaço físico adequado, a promoção de atividades educativas e interdisciplinares, a avaliação periódica das condições de trabalho e a articulação com a rede municipal de saúde e demais secretarias para garantia da continuidade do cuidado.

O Projeto de Lei encontra amparo legal na Lei Federal nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, e estabelece diretrizes claras para a promoção do bem-estar, prevenção de agravos relacionados às atividades laborais e reabilitação dos profissionais, contribuindo decisivamente

para a redução de afastamentos e para o fortalecimento da qualidade do serviço educacional prestado à população.

Considerando a relevância social da matéria, a necessidade de padronização de procedimentos e a urgência na implantação de ações efetivas de cuidado aos profissionais da educação, solicito, nos termos regimentais, que o presente Projeto de Lei seja apreciado por esta Casa Legislativa em REGIME DE URGÊNCIA URGENTÍSSIMA, com dispensa das formalidades que possam retardar sua efetivação.

Renovo, Senhor Presidente, os protestos de minha elevada estima e consideração.

Gabinete do Executivo Municipal de Buriti - MA, 12 de novembro de 2025.

André Augusto Kerber Introvini
Prefeito do Município de Buriti

PREFEITURA MUNICIPAL DE BURITI
Trabalho e compromisso por dias melhores.

MENSAGEM Nº 036/2025

Senhor Presidente,

Encaminho à elevada apreciação dessa Egrégia Câmara Municipal o **Projeto de Lei nº036/2025**, que **dispõe sobre a implantação da Política Municipal de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida dos Profissionais da Educação do Município de Buriti** e dá outras providências.

A proposição tem por objetivo instituir o **Núcleo de Atenção à Saúde dos Profissionais da Educação de Buriti – NASPEB**, serviço público municipal de caráter multiprofissional voltado à **promoção, prevenção, cuidado e reabilitação da saúde dos profissionais da rede municipal de ensino**.

A iniciativa visa integrar e fortalecer ações de **assistência biopsicossocial**, com atendimentos individuais e coletivos que abrangem, no mínimo, as áreas de **Serviço Social, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Nutrição, Educação Física, Psicologia, Terapia Ocupacional e Psiquiatria**.

Além disso, o projeto também contempla a criação de espaço físico adequado, a promoção de atividades educativas e interdisciplinares, a avaliação periódica das condições de trabalho e a articulação com a rede municipal de saúde e demais secretarias para encaminhamentos e continuidade do cuidado.

O Projeto de Lei encontra amparo na **Lei Federal nº 14.681/2023**, que trata da saúde, bem-estar e qualidade de vida dos profissionais da educação, e estabelece **diretrizes claras para a promoção do bem-estar, prevenção de agravos relacionados às atividades laborais e reabilitação dos profissionais acometidos**, contribuindo para a redução de afastamentos e para o fortalecimento da qualidade do serviço educacional prestado à população buritiense.

Considerando a **relevância social da matéria**, a **necessidade de padronização de procedimentos** e a **urgência na implantação das ações de cuidado aos profissionais da educação**, solicito que o presente Projeto seja apreciado em **REGIME DE URGÊNCIA URGENTÍSSIMA**, com dispensa das formalidades que possam retardar sua efetivação.

Gabinete do Executivo Municipal de Buriti - MA, 12 de novembro de 2025.

André Augusto Kerber Introvini
Prefeito Municipal de Buriti

PROJETO DE LEI Nº036/2025.

EMENTA: DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA MUNICIPAL DE ATENÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BURITI E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE BURITI/MA**, no uso de suas atribuições previstas na Lei Orgânica, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Núcleo de Atenção à Saúde dos Profissionais da Educação de Buriti – NASPEB, como serviço público municipal de atendimento multiprofissional, destinado à promoção, prevenção, cuidado e reabilitação da saúde dos profissionais da educação da rede municipal.

§ 1º O NASPEB prestará assistência aos profissionais sob perspectiva biopsicossocial, de natureza preventiva e curativa, inclusive quanto a agravos à saúde relacionados às práticas laborais cotidianas.

§ 2º O atendimento multiprofissional de que trata o caput será assegurado, no mínimo, pelas seguintes categorias: Assistente Social, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Profissional de Educação Física, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional e Psiquiatra.

Art. 2º A implantação do NASPEB constitui iniciativa em consonância com a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que dispõe sobre a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos profissionais da educação, e observará a implementação gradativa de ações, conforme as necessidades e a realidade orçamentária e administrativa do Município de Buriti/MA.

Art. 3º São diretrizes e ações do NASPEB:

I – assistência aos profissionais, sob perspectiva biopsicossocial, preventiva e terapêutica, incluindo o tratamento de agravos à saúde já existentes, associados às condições de trabalho;

II – criação e manutenção de espaço físico específico para o funcionamento do NASPEB, com salas para atendimentos individuais e coletivos, área para atendimento fisioterapêutico e espaços de acolhimento que assegurem condições dignas de assistência;

III – promoção de atividades coletivas de educação em saúde, práticas corporais e outras ações interdisciplinares, realizadas no espaço do NASPEB, nas unidades escolares da rede municipal ou em espaços públicos e compartilhados, como praças e parques, em articulação com demais Secretarias Municipais;

IV – encaminhamento, quando necessário, a outras especialidades médicas ou serviços afins, garantindo a continuidade do cuidado e a priorização do atendimento na Rede Municipal, com vistas à otimização e redução do tempo de espera;

V – estabelecimento de parcerias com demais Secretarias Municipais para a cessão ou disponibilização de profissionais da rede, a fim de compor a equipe multiprofissional do NASPEB;
VI – realização de avaliações periódicas das condições de trabalho, do ambiente físico e da cultura organizacional, para identificação e manejo de fatores que possam impactar negativamente a saúde dos profissionais da educação, com proposição de medidas de prevenção e melhoria contínua.

Art. 4º O Poder Executivo providenciará a infraestrutura necessária ao funcionamento do NASPEB,

inclusive mobiliário, equipamentos e insumos, podendo celebrar convênios, termos de cooperação e demais instrumentos com órgãos e entidades públicas ou privadas, observado o interesse público.

Art. 5º A presente Lei será regulamentada por decreto do Poder Executivo, que estabelecerá os requisitos e procedimentos necessários à implementação e consolidação da Política Municipal de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida dos Profissionais da Educação do Município de Buriti, em conformidade com o plano de ação constante no Anexo I.

Art. 6º As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário, observadas as normas de finanças públicas.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Executivo Municipal de Buriti - MA, 12 de novembro de 2025.

André Augusto Kerber Introvini
Prefeito do Município de Buriti

PREFEITURA MUNICIPAL DE BURITI
Trabalho e compromisso por dias melhores.

ANEXO I: PLANO DE AÇÃO DA POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Buriti – MA

2025

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 IMPLEMENTAÇÃO

3 RECURSOS

4 ESPECIFICIDADES MUNICIPAIS A SEREM CONSIDERADAS

5 RECURSOS MUNICIPAIS A SEREM MOBILIZADOS

6 ESTRATÉGIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL MUNICIPAL

7 CRONOGRAMA

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

1 INTRODUÇÃO

O presente Plano de Ação visa operacionalizar a Lei nº 14.681/2023, estabelecendo diretrizes e ações concretas para promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, bem como a valorização dos profissionais da educação.

Além disso, o cumprimento desta lei vem em observância ao que se estabelece no Art.67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, no que se refere a valorização dos profissionais da educação pelos sistemas de ensino. Desse modo, visando o cumprimento de seus estatutos e planos de carreira, bem como seu bem-estar biopsicossocial, este plano foi elaborado e entrará em vigor conforme previsto em cronograma, mediante a aprovação na Câmara Municipal.

Conforme ainda previsto neste artigo supracitado, a elaboração e cumprimento dos planos de carreira são integrantes essenciais no que se refere a valorização profissional, pois é por intermédio deste que se garante o reconhecimento profissional através de remuneração adequada, gradual, diretamente proporcional a formação profissional e acadêmica, tempo de serviço, jornada de trabalho e desempenho.

Sendo assim, considerando a necessidade de adaptação dos termos da Lei 14.681/23, com vistas ao atendimento e suprimento da realidade local, foram realizados levantamentos referentes às condições de saúde e bem-estar dos profissionais da educação municipal. Para tanto, foram considerados dados como a faixa etária desses profissionais, resultados obtidos pelas avaliações da junta médica dentre outros. Com esse levantamento foi possível observar fatores que podem representar entraves à saúde desses trabalhadores e, por isso, requerem atenção e a adoção de medidas que busquem mitigar esses efeitos.

Dentre essas condições, observa-se que, devido à ausência de um sistema previdenciário eficaz, há um quantitativo significativo de profissionais com mais de 65 anos de idade e mais de 30 anos de atuação profissional que não conseguem ter acesso a uma aposentadoria digna, sendo que parte desses apresenta saúde debilitada e dificuldades de desenvolver suas atividades laborais.

Além disso, dados da junta médica apontam altos índices de profissionais afastados de suas atribuições devido limitações físicas ou psicológicas, adquiridas ao longo dos anos como consequência das próprias práticas laborais, como problemas de articulação e muscular, sobretudo comprometendo a região da coluna os membros superiores, agravos ósseos, adoecimento das cordas vocais, laringe e faringe, adoecimento mental com o desenvolvimento de quadros de ansiedade, depressão, síndromes do pânico, síndrome de burnout em diferentes níveis ou graus de comprometimento.

Diante dessa realidade dos servidores municipais de educação, o presente plano de ação será implantado com vistas não somente a sanar tais dificuldades, mas também com propostas de

prevenção para garantir a qualidade de vida e, consequentemente, melhorar o rendimento desses profissionais, bem como assegurar seus direitos e proporcionar a todos um ambiente laboral socialmente e psicologicamente mais saudável e acolhedor.

Eixo 1: Atenção à Saúde Integral e Prevenção de Doenças

- **Ação 1.1: Implementação de Programas de Saúde Ocupacional:**

Criação do Núcleo de Atenção à Saúde dos Profissionais da Educação - NASPE

Este eixo, de modo geral, contempla os dispostos nos Art. 1° e Art. 2°: incorporando a definição de saúde integral (visão biopsicossocial) e valorização profissional, conforme a Lei 14.681/23. Desse modo, o NASPE será responsável pelo atendimento aos profissionais da educação, na modalidade presencial ou online, com oferta de serviços multiprofissionais de uma equipe que pode ser composta por Assistentes Sociais, Fonoaudiólogos, Fisioterapeutas, Profissionais de Educação Física, Nutricionistas, Psicólogos, Terapeutas Ocupacionais e demais profissionais, disponibilizados de acordo com as demandas diagnosticadas, os quais também poderão promover atividades coletivas, em diferentes espaços físicos.

Criação de ambulatórios ou convênios com serviços de saúde para atendimento primário e especializado:

Compostos por profissionais de diferentes especialidades clínicas como ortopedista, otorrinolaringologista, oftalmologista, psiquiatra e cardiologista com percentual de vagas mensais específicas para profissionais da educação além dos demais públicos.

Realizar periodicamente avaliações médicas, odontológicas e com o profissional da enfermagem para cuidados primários à saúde:

Em parceria com as Estratégias Saúde da Família (ESF) e Programa Saúde na Escola (PSF), a realização de encaminhamentos para especialidades médicas, quando necessário, podendo ser acompanhado pela Unidade Básica de Saúde mais próxima de sua residência ou de seu local de trabalho, tendo prioridade no atendimento quando estiver em seu dia ou turno laboral.

Implementação de programas de vacinação e campanhas de conscientização sobre saúde:

Realização de ações sociais nas escolas, previstas no calendário anual das Secretarias Municipais de Saúde e Educação, contando com a atualização da carteira vacinal dos profissionais da educação, a realização de palestras pelas equipes multiprofissionais sobre educação em saúde, seguindo os temas e campanhas mensais estabelecidas pelo Ministério da Saúde, assim como também a abordagem de temas pertinentes, condizentes às demandas de cada instituição de ensino.

Monitoramento e análise de dados de saúde ocupacional:

Visando identificar riscos e tendências, através da aplicação quadrimestral de questionários avaliativos com descritores acerca de hábitos cotidianos como rotina de trabalho, qualidade do sono, alimentação, prática de exercícios físicos, presença de sinais e/ou sintomas físicos e psicológicos.

- **Ação 1.2: Desenvolvimento de Ações de Prevenção e Promoção da Saúde:**

Oferecimento de oficinas e palestras sobre temas como alimentação saudável, atividade física, sono de qualidade, prevenção de doenças crônicas e sexualidade:

Oficina ministrada por uma nutricionista, com orientações sobre alimentação saudável com preparos simples, com opções que se adequem a dinâmica cotidiana dos profissionais, com a indicação de refeições mais saudáveis, balanceadas e acessíveis considerando produtos regionais e sua sazonalidade.

Criação de grupos de apoio para profissionais com condições específicas (ex: diabetes, hipertensão, obesidade):

Grupos de apoio e orientação aos profissionais de modo que possam ser identificados e assistidos pela saúde, com o controle dos quadros de diabetes, hipertensão, sendo encaminhados para integrar as ações do HIPERDIA desenvolvidas pela Atenção Primária em Saúde.

Promoção de atividades físicas e espaços de relaxamento nos locais de trabalho:

Implantação do projeto "Escola em Movimento", que consiste no desenvolvimento de atividades de ginástica laboral, realizadas semanalmente sob a orientação e supervisão de um profissional de Educação física e/ou fisioterapeuta.

Implementação de programas de prevenção ao uso de álcool e outras drogas.

Ciclos de palestras e rodas de conversa desenvolvidos pela equipe multiprofissional, com atividades dinâmicas que versem pelo incentivo a prática contínua de atividades físicas, desporto e lazer.

- **Ação 1.3: Atenção à Saúde Mental e Apoio Psicossocial:**

Disponibilização de serviços de psicologia e assistência social para atendimento individual e em grupo:

Oferta de serviços de orientação psicossocial aos profissionais com atendimentos periódicos, presenciais ou online, e encaminhamentos para os demais serviços da rede municipal quando necessários.

Implementação de programas de prevenção e manejo do estresse, ansiedade e depressão:

Inserção de atividades de relaxamento, atenção, concentração, utilizando o Mindfulness dentre outras práticas que auxiliem na redução da ansiedade. Essas atividades serão componentes permanentes durante o desenvolvimento de oficinas, palestras e capacitações.

Criação de canais de comunicação seguros e confidenciais para acolhimento e orientação:

Escuta especializada no centro de atendimento aos profissionais de educação, onde serão assistidos por uma equipe multiprofissional a qual fará a triagem visando a identificação de demandas, atendimento e encaminhamentos devidos. Essas informações obtidas na triagem também serão de suma importância para diagnóstico territorial de demandas que embasarão atividades e intervenções futuras.

Capacitação de gestores e equipes para identificar sinais de sofrimento psíquico e oferecer suporte inicial:

Oficinas para os gestores com o objetivo de treinar e desenvolver habilidades de escuta, empatia, de modo que possibilite a estes realizar o acolhimento inicial, mediação de conflitos e encaminhamento de demandas dos profissionais para a devida assistência à saúde que necessitam.

Eixo 2: Promoção do Bem-Estar no Trabalho

- **Ação 2.1: Melhoria do Ambiente e das Condições de Trabalho:**

Realização de diagnósticos ergonômicos e implementação de ajustes para garantir a saúde física dos profissionais:

O eixo 2 contempla o Art. 4º da Lei de qualidade de vida e saúde do trabalhador, que dispõe sobre mediação de conflitos e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Sendo assim, esta atividade propõe a realização de avaliação das condições de saúde dos profissionais para identificar situações de saúde favoráveis e desfavoráveis relacionadas ao ambiente de trabalho, para que possam ser feitas alterações posteriores e adequação dessas condições visando o bem-estar desses profissionais.

Adequação dos espaços de trabalho, considerando iluminação, ventilação, acústica e mobiliário adequado:

Realizar vistoria nas escolas para verificar condições inadequadas no ambiente físico para que, posteriormente, sejam modificados, adaptados e devidamente adequados às necessidades dos profissionais.

Promoção de horários de trabalho flexíveis (quando possível e adequado à função) e respeito aos períodos de descanso:

Realização de tarefas, quando possível e adequado, de modo remoto, respeitando os horários de descanso, seguindo cronogramas e calendários previamente estabelecidos e afixados

proporcionando a organização e planejamento da rotina laboral dos profissionais.

Investimento em tecnologia e recursos que facilitem o trabalho e reduzam a sobrecarga:

Instalação e manutenção de rede de internet em todas as unidades escolares, assim como a disponibilização de computadores para que os profissionais possam realizar suas tarefas, pesquisas e planejamento de atividades durante sua estadia no ambiente escolar.

- **Ação 2.2: Fomento a um Clima Organizacional Positivo:**

Implementação de programas de comunicação interna transparentes e eficazes:

Inserção nas formações continuadas, de atividades voltadas para o desenvolvimento de competências socioemocionais que versem acerca das habilidades de comunicação, contemplando a comunicação assertiva, diálogo e ética.

Promoção de atividades de integração e socialização entre os profissionais:

Desenvolvimento de atividades coletivas, respeitando o calendário escolar, que proporcionem a convivência entre os pares, como as oficinas, festividades comemorativas, dentre outros.

Estímulo à participação dos profissionais nas decisões que afetam o seu trabalho:

Realização de fóruns municipais de educação para discussão de propostas e criação de estratégias que promovam a melhoria na qualidade do trabalho docente, potencialização da aprendizagem, garantia dos direitos e qualidade de vida dos profissionais com vistas a garantia de uma educação municipal de qualidade.

Implementação de políticas de combate ao assédio moral e sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Realização de rodas de conversa com vistas a discussão acerca do assédio moral, identificação, incentivo a denúncias através da ouvidoria, prevenção e erradicação desse tipo de violação dos direitos do trabalhador.

Distribuição de cartazes nas escolas e nos prédios que tendem demandas da SEMED com informações sobre assédio moral e sexual constando o contato da ouvidoria e incentivando as denúncias.

- **Ação 2.3: Promoção do Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional:**

Implementação de políticas de licença parental estendida e flexível:

Ampliação do tempo de licença maternidade e paternidade, quando possível, sobretudo em

casos excepcionais, além de flexibilização de horários de trabalho durante o período de adaptação pós licença.

Criação de espaços de apoio à parentalidade (ex: creches ou convênios):

Ampliação do número de vagas em creches e implantação da creche em tempo integral para dar suporte aos profissionais, que necessitam de espaços seguros e educativos para o cuidado de seus filhos enquanto estão no desempenho de suas funções.

Promoção de programas de apoio ao retorno ao trabalho após licenças:

Realização de avaliação com a equipe multiprofissional, visando orientar, identificar demandas e fazer as devidas intervenções, quando necessário, assim como encaminhar para os setores responsáveis tais demandas para que sejam atendidas e sanadas, quando possível e pertinente.

Incentivo ao desenvolvimento de atividades de lazer e cultura para os profissionais:

Designar o dia da participação dos profissionais da educação nos eventos culturais e festivos do município, como nos festejos, comemorações, ações culturais, dentre outros, incentivando a integração destes com a comunidade e família.

Eixo 3: Formação Continuada e Valorização dos Profissionais

- **Ação 3.1: Fortalecimento da Formação Continuada:**

Oferta de programas de formação continuada relevantes e alinhados às necessidades dos profissionais e da rede de ensino:

Este eixo também contempla as diretrizes do Art. 4 da Lei !4.681/23, que prevê a educação permanente desses profissionais. Sendo assim a proposta de ação visa a realização de atividades de formação continuada conforme previsto no calendário escolar anual e atendendo as demandas específicas identificadas ao longo do ano letivo. Para tanto, as formações são periódicas, variando quanto as temáticas que podem incluir relações interpessoais, formações específicas de cada componente curricular e práticas pedagógicas.

Utilização de diferentes metodologias de aprendizagem (presencial, online, híbrida).

Essas ferramentas facilitarão a flexibilização de horários, potencialização de recursos e de resultados, de modo a atender as demandas e as necessidades dos profissionais.

Incentivo à participação em cursos, seminários e eventos externos:

Levantamento mensal e divulgação acerca de cursos e eventos online ou presenciais, incentivando a participação desses profissionais, sobretudo flexibilizando jornadas de trabalho

possibilitando a participação desses nessas atividades formativas.

Criação de espaços de troca de experiências e boas práticas entre os profissionais:

Incentivo à exposição de ideias e compartilhamento de experiências durante as formações, reuniões pedagógicas, elaboração de planejamentos, promovendo a autonomia, o desenvolvimento pessoal e profissional além do estabelecimento de vínculos entre profissionais e destes com seu ambiente laboral.

- **Ação 3.2: Reconhecimento e Valorização Profissional:**

Implementação de sistemas de avaliação de desempenho justos e transparentes, com feedback construtivo.

Realização de avaliações de desempenho horizontais, verticais e 360° com a elaboração de feedbacks aos profissionais após o encerramento de cada bimestre. Ficando a cargo da direção o feedback aos professores e demais profissionais, e a coordenação, o feedback à direção.

Criação de programas de reconhecimento por tempo de serviço, desempenho e projetos inovadores:

Implantação de um sistema de recompensas com incentivo financeiro, premiação e/ou folga aos profissionais com melhor desempenho por escola, e a premiação àquele com projeto inovador de maior destaque e relevância à educação do município.

Promoção de progressão funcional e oportunidades de desenvolvimento de carreira:

Incentivar o cumprimento do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal quanto a progressão, bem como, estimular a formação continuada e qualificação dos profissionais, de modo que possam progredir quanto a classe e nível e agilizar a aprovação dos processos de progressão dos profissionais, reduzindo o tempo de espera para a concessão desse benefício.

Garantia de condições salariais justas e competitivas:

Realização dos ajustes salarias dos profissionais anualmente, respeitando as leis orçamentárias do município, e proporcionando a valorização desses profissionais e qualidade de vida.

- **Ação 3.3: Estímulo à Autonomia e à Participação Ativa:**

Incentivo à participação em conselhos escolares e outras instâncias de decisão:

Promover discussões acerca da gestão democrática e participação cidadã no processo educacional, bem como discutir sobre a relevância dessa participação para o desenvolvimento da educação do município.

Criação de fóruns e espaços de diálogo para que os profissionais possam expressar suas opiniões e sugestões, assim como a realização da Conferencia Municipal de Educação.

Promoção de projetos e iniciativas lideradas pelos próprios profissionais e reconhecimento e valorização do conhecimento e da experiência dos profissionais da educação:
Exposição dos projetos e propostas inovadoras com o relato de experiências exitosas desses profissionais de modo que sejam escolhidas dentre as propostas aquelas que puderem ser implantadas nas demais instituições de ensino.

Eixo 4: Gestão e Avaliação da Política

- **Ação 4.1: Criação de um Comitê Gestor Intersetorial:**

Envolvimento de representantes das secretarias de educação, saúde, administração e outras áreas relevantes:

O eixo 4 está em consonância com o disposto no Art.6 da referida Lei, trazendo em seu bojo a perspectiva de indicadores mensuráveis, levantamento de dados de saúde ocupacional e pesquisas de clima. Além disso, prevê a produção de relatórios anuais, divulgação transparente dos resultados e colaboração intersetorial (Comitê Gestor com Saúde, Educação, Assistência Social).

Desse modo, esta ação propõe eleger um representante de cada secretaria, a critério da própria, para compor o Comitê Gestor Intersetorial, os quais serão responsáveis por planejar, implementar, monitorar e avaliar o plano de ação.

Realização de reuniões periódicas para acompanhamento e tomada de decisões:

Estabelecimento de um calendário de reuniões mensais para a tomada de decisões, onde serão deliberadas as demandas e votadas as propostas para que sejam aprovadas, corrigidas e adequadas conforme às necessidades identificadas.

- **Ação 4.2: Definição de Indicadores de Gestão e de Impacto:**

Estabelecimento de indicadores claros e mensuráveis para acompanhar a implementação das ações:

Elaboração de planilhas e gráficos que apresentem dados quantitativos sobre as ações e formações realizadas, quantidade de profissionais atendidos, tipo de atendimento prestado, dentre outros.

Definição de indicadores de impacto para avaliar os resultados da implantação da política:

Dentre os indicadores, devem constar dados que estejam diretamente relacionados aos precursores dos problemas identificados, dentre eles, as taxas de absenteísmo, afastamento por motivos

diversos, sobretudo quando recorrentes e suas justificativas, melhoria do clima organizacional, aumento da satisfação profissional.

Criação de instrumentais que mensurem a efetividade das ações realizadas e cruzamento de dados com informações oriundas do setor de Recursos Humanos para que as informações sejam condensadas e avaliadas quadrimestralmente.

- **Ação 4.3: Implementação de Instrumentos de Avaliação:**

Realização de pesquisas de clima organizacional e de satisfação dos profissionais:

Implementação de protocolos de avaliação periódicos para identificar fatores relacionados ao clima organizacional das escolas, o que dará suporte para intervenções futuras quando necessário.

Análise de dados de saúde ocupacional e de desempenho:

Utilização de questionários, entrevistas e grupos focais para coletar feedback dos profissionais. Avaliação quadrimestral com aplicação de questionários online e rodas de conversas realizadas com a psicóloga, a ser executado por escola.

Ação 4.4: Publicação Anual dos Resultados e Avaliações:

Elaboração de relatórios anuais com os resultados da implementação do plano de ação e as avaliações realizadas:

O relatório anual será apresentado ao final do ano letivo, podendo ser entregue e apresentado até sete dias após o encerramento das aulas.

Divulgação dos relatórios de forma transparente para toda a comunidade escolar e a sociedade em geral:

Os dados do relatório serão apresentados em uma Assembleia Anual de encerramento das atividades letivas, onde estarão presentes os gestores, professores e demais componentes da SEMED, além do Conselho Municipal de Educação.

2 IMPLEMENTAÇÃO

A implementação deste plano de ação deve ser realizada de forma progressiva, considerando as especificidades e os recursos de cada ente federativo. O cronograma inicial constará ações propostas para os primeiros 12 meses após a implantação das ações desse plano, possibilitando o planejamento detalhado e o início das primeiras ações, com revisões e ajustes periódicos. Sendo assim, as ações de implementação versam por:

1. Realizar um levantamento ainda mais específico da rede municipal, levando em conta as características socioeconômicas locais, a infraestrutura disponível e as demandas particulares de seus profissionais. A proximidade com a comunidade escolar permite um diagnóstico mais preciso.
2. Adaptar as ações à sua realidade orçamentária, à disponibilidade de profissionais de Saúde e Assistência Social locais, e às características culturais e sociais da comunidade escolar. Ações de promoção do bem-estar podem envolver parcerias com iniciativas locais já existentes.
3. Identificar os recursos disponíveis (próprios, transferências estaduais e federais) e priorizar as ações mais urgentes e com maior impacto. A capacidade financeira pode variar significativamente e, por isso, é fundamental a colaboração entre municípios vizinhos como uma estratégia para otimizar recursos.
4. Articular com as secretarias municipais de saúde, assistência social e outras é essencial. A participação ativa dos conselhos municipais de educação e saúde, além das associações de pais e dos próprios profissionais, fortalece o plano.
5. Identificar os locais com alta rotatividade de profissionais para focar em programas de acolhimento e integração, além de ações que melhorem as condições de trabalho para reduzir o turnover.

Em resumo, cada ente federativo deve:

1. **Realizar um diagnóstico detalhado** de suas próprias necessidades e recursos.
2. **Adaptar as diretrizes gerais da lei e as sugestões de ações** à sua realidade específica.
3. **Mobilizar os recursos disponíveis** de forma eficiente e estratégica.
4. **Estabelecer arranjos institucionais e parcerias** para garantir a implementação e a sustentabilidade do plano.

3 RECURSOS:

A implementação deste plano demandará recursos financeiros, humanos e materiais, por isso são fundamentais o planejamento orçamentário adequado e a busca por parcerias e fontes de financiamento.

Desse modo, focar nas especificidades e nos recursos a nível municipal para o Plano de Ação Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação é fundamental, pois é nesse nível que a política terá um impacto direto e tangível na vida dos educadores, pois as realidades municipais são diversas, e o plano precisa ser sensível a essas diferenças.

4 ESPECIFICIDADES MUNICIPAIS A SEREM CONSIDERADAS:

1. **Características Socioeconômicas e Culturais:**
   - **Nível de desenvolvimento socioeconômico:** Municípios com menor poder aquisitivo podem ter mais dificuldades em alocar recursos financeiros significativos para o plano.
   - **Índices de violência e criminalidade:** Em áreas com alta criminalidade, os profissionais da educação podem enfrentar níveis mais elevados de estresse e insegurança, demandando ações específicas de apoio psicossocial e segurança no trabalho.
   - **Diversidade cultural e étnico-racial:** O plano deve considerar as necessidades específicas de profissionais pertencentes a diferentes grupos culturais e étnico-raciais, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.
   - **Condições de vida da população:** A saúde e o bem-estar dos profissionais podem ser influenciados pelas condições de vida da comunidade em que atuam (acesso à saúde, saneamento básico, etc.).
   -
2. **Infraestrutura e Recursos Existentes:**
   - **Rede de saúde municipal:** A disponibilidade de postos de saúde, centros de atendimento psicossocial (CAPS), hospitais e outros serviços de saúde no município impactará a forma como a atenção à saúde integral será oferecida aos profissionais.
   - **Equipe multidisciplinar:** A presença de psicólogos, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais e outros profissionais na rede municipal podem ser realocados e direcionados para a execução das ações do plano.
   - **Espaços públicos e comunitários:** Parques, centros comunitários, equipamentos esportivos podem ser utilizados para atividades de promoção do bem-estar e integração.
   - **Recursos tecnológicos:** O acesso à internet e a disponibilidade de equipamentos tecnológicos podem influenciar a implementação de ações de formação continuada online e a comunicação com os profissionais.
   - **Transporte e acessibilidade:** As condições de transporte e a acessibilidade aos locais de trabalho podem impactar a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais, especialmente em municípios com grandes áreas rurais.

3. **Características da Rede Municipal de Ensino:**
   - **Número e distribuição das escolas:** Municípios com muitas escolas rurais e de difícil acesso podem precisar de estratégias específicas para levar os programas e ações até esses profissionais.

- **Perfil dos profissionais da educação:** A idade, o tempo de serviço, o nível de formação e as necessidades específicas dos diferentes grupos de profissionais (professores, gestores, técnicos, etc.) devem ser considerados.
- **Índices de absenteísmo e rotatividade:** Altas taxas de absenteísmo e rotatividade podem indicar problemas de saúde e bem-estar ou falta de valorização, direcionando as prioridades do plano.
- **Clima organizacional:** A percepção dos profissionais sobre o ambiente de trabalho e as relações interpessoais é crucial para o sucesso das ações de bem-estar.

5 RECURSOS MUNICIPAIS A SEREM MOBILIZADOS

1. **Recursos Financeiros:**
   - **Orçamento municipal:** Alocação de recursos específicos para as ações do plano, dentro das possibilidades financeiras do município.
   - **Transferências estaduais e federais:** Busca por recursos vinculados à saúde, educação e assistência social que possam ser direcionados para as ações do plano.
   - **Parcerias com o setor privado e organizações da sociedade civil:** Busca por apoio financeiro ou em espécie para projetos específicos.
   - **Emendas parlamentares:** Articulação com vereadores e outros parlamentares para destinação de recursos para as ações do plano.

2. **Recursos Humanos:**
   - **Profissionais da Secretaria Municipal de Educação:** Envolvimento de pedagogos, coordenadores, supervisores e outros profissionais na elaboração e implementação das ações.
   - **Profissionais da Secretaria Municipal de Saúde:** Articulação com médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais e outros para oferecer atendimento e desenvolver programas de saúde ocupacional e bem-estar.
   - **Profissionais da Secretaria Municipal de Assistência Social:** Colaboração para ações de apoio psicossocial e para o enfrentamento de questões sociais que impactam o bem-estar dos profissionais.
   - **Servidores de outras secretarias:** Envolvimento de profissionais de áreas como esporte, cultura e lazer para ações de promoção da qualidade de vida.
   - **Voluntários e estagiários:** Mobilização de voluntários e estudantes de áreas afins para apoiar as atividades do plano.

3. **Recursos Materiais e Infraestrutura:**
    - **Prédios e espaços municipais:** Utilização de escolas, postos de saúde, centros comunitários, bibliotecas e outros espaços para a realização de atividades.
    - **Equipamentos e materiais:** Aproveitamento de equipamentos de informática, materiais de escritório, materiais esportivos e outros recursos disponíveis no município.
    - **Veículos:** Utilização da frota municipal para o deslocamento de equipes e para a realização de atividades em diferentes locais.

6 ESTRATÉGIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL MUNICIPAL

- **Criação de um Comitê Gestor Municipal Intersetorial:** Envolvendo representantes das secretarias de educação, saúde, assistência social, administração e outras relevantes, além de representantes dos profissionais da educação e da comunidade escolar.
- **Realização de um diagnóstico participativo:** Ouvir os profissionais da educação para identificar suas necessidades e prioridades em relação ao bem-estar, saúde e valorização.
- **Elaboração de um plano de ação municipal específico:** Detalhando as ações a serem implementadas, os responsáveis, os prazos e os recursos necessários, levando em conta as especificidades locais.
- **Estabelecimento de parcerias:** Buscar a colaboração de universidades locais, organizações da sociedade civil, empresas e outros atores que possam contribuir com expertise, recursos ou apoio.
- **Promoção da comunicação e da participação:** Informar os profissionais sobre as ações do plano e incentivar sua participação nas atividades e na avaliação dos resultados.
- **Monitoramento e avaliação contínuos:** Acompanhar a implementação das ações e avaliar seu impacto no bem-estar e na valorização dos profissionais, realizando ajustes quando necessário.

Ao considerar as especificidades e mobilizar os recursos a nível municipal de forma estratégica e colaborativa, o Plano de Ação Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação terá maior probabilidade de alcançar seus objetivos e de promover um ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e valorizador para os educadores que atuam nas escolas do município.

7 CRONOGRAMA

Ações	Jan/ Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun
Levantamento de dados sobre a legislação que contempla a política de saúde e bem-estar do profissional da educação.	X												
Pesquisa bibliográfica sobre o tema	X												
Discussão em equipe sobre os termos da Lei 14.681/23	X												
Construção do plano de ação	X												
Apresentação e apreciação do projeto à gestão municipal		X											
Apreciação da minuta do projeto e projeto de Lei pela Câmara Municipal													
Entrega do plano de ação		X											
Implementação da política		X	X										
Levantamento de dados acerca dos profissionais da rede		X	X										
Definição da equipe multiprofissional de atendimento aos profissionais		X											
Atendimento multiprofissional			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboração de instrumentos de avaliação		X	X										
Avaliação diagnóstica			X										
Avaliação das primeiras ações realizadas					X								
Segunda avaliação									X				

Terceira avaliação													X
Capacitação para gestores escolares			X						X				
Definição do Comitê Gestor Municipal													
Oficina sobre alimentação saudável			X	X						X			
Projeto "Escola em Movimento"			X	X	X	X				X	X	X	X
Assembleia geral de apresentação dos dados anuais							X						
Ação do programa de vacinação aos profissionais				X							X		
Ações de combate ao assédio moral e sexual				X								X	
Implantação das atividades de incentivo à participação em cursos, formações e eventos externos.			X										
Programa de prevenção e manejo do estresse, ansiedade e depressão				X	X	X	X		X	X	X	X	X
Programa de prevenção ao uso abusivo de álcool e outras drogas						X					X		
Definição de indicadores para o acompanhamento das ações		X	X	X									
Implementação dos instrumentos de avaliação			X	X	X								
Análise de dados de saúde ocupacional e de desempenho			X	X								X	X
Elaboração e divulgação do relatório anual						X	X					X	X

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este plano de ação é um ponto de partida para a construção de uma política efetiva de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho e valorização dos profissionais da educação. O sucesso desta política depende do engajamento de todos os atores envolvidos: gestores, profissionais da educação, sindicatos, conselhos e a sociedade em geral. Ao investir no bem-estar de seus profissionais, a educação se fortalece e contribui para a formação de cidadãos mais plenos e para o desenvolvimento do país.

O Plano de Ação de Buriti - MA é um exemplo concreto da aplicação da Lei nº 14.681/2023, traduzindo suas diretrizes em ações práticas adaptadas ao contexto local, destacando a aderência legal, onde todas as ações estão vinculadas a artigos específicos da lei; inovação com projetos como "Escola em Movimento" e NASPE que materializam os conceitos de bem-estar no trabalho (Art. 2º, II).

Entretanto é salutar a observância dos desafios que serão encontrados para implantação de uma política pública ampla e visionária como esta. Portanto a garantir recursos financeiros, assim como disposto no Art. 6º, § 3º, para sustentabilidade das ações necessitará de articulação com a rede municipal e assistência constante da gestão municipal que precisará direcionar recursos, principalmente partindo do prisma que o cuidado ao profissional é um direito legalmente instituído e, que se trata de um investimento na qualidade de seu trabalho e otimização de resultados.

JUSTIFICATIVA

A saúde do trabalhador tem se consolidado como uma pauta central nas políticas públicas da última década, especialmente no que se refere à **saúde mental**, uma vez que o número de pessoas acometidas por transtornos, agravos e adoecimentos psíquicos vem crescendo de forma expressiva, gerando impactos severos à vida do indivíduo e comprometendo, muitas vezes, seu desempenho e permanência no ambiente laboral.

Além dos agravos mentais, há também **problemas físicos diretamente relacionados ao exercício profissional**, os quais variam conforme as atividades desempenhadas, a carga horária, os intervalos de descanso, a qualidade de vida e até o uso inadequado de substâncias como álcool, medicamentos e psicotrópicos.

Nesse contexto, **os profissionais da educação** figuram entre os grupos mais expostos a tais vulnerabilidades, com **índices elevados de afastamento por motivos de saúde**. De acordo com dados do **INSS**, em 2024 houve, em todo o Brasil, **aumento de 67% nos afastamentos decorrentes de transtornos mentais ou comportamentais**, em comparação ao ano anterior — sendo a **depressão e a ansiedade** as principais causas.

Somam-se a esses fatores as **doenças ocupacionais físicas**, como lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados à postura inadequada, longas horas em pé, uso contínuo do computador ou da escrita manual, resultando em dores intensas na coluna, articulações e membros, além de desgastes ósseos e limitações funcionais.

Outro agravo recorrente entre docentes e demais profissionais da educação é o **uso excessivo da voz**, que pode causar calos nas cordas vocais e outras disfunções da laringe e faringe, levando a **afastamentos prolongados** ou até **perda parcial da capacidade laboral**.

Diante dessa realidade, foi sancionada a **Lei Federal nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**, que **institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação**, determinando que os entes federativos adotem medidas e ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no ambiente escolar, de forma a adequar a política nacional às demandas locais.

Nesse sentido, o Município de **Buriti/MA** apresenta o presente **Projeto de Lei**, que institui o **Núcleo de Atenção à Saúde dos Profissionais da Educação de Buriti – NASPEB**, como **instrumento concreto de execução dessa política**, com vistas a oferecer **atendimento multiprofissional integrado** e promover **melhorias contínuas na saúde, bem-estar e desempenho dos profissionais da rede municipal de ensino**.

A implantação da política ocorrerá de forma **gradativa e sustentável**, com **avaliações periódicas de resultados** e possibilidade de ajustes, conforme as condições orçamentárias e administrativas do Município. Ressalta-se que, embora a iniciativa seja de responsabilidade da

Secretaria Municipal de Educação (SEMED), ela contará com a **articulação intersetorial** das Secretarias de Saúde, Assistência Social, Infraestrutura e outras, reconhecendo o ser humano como um indivíduo **plural e multifatorial**, influenciado pelo meio em que vive e trabalha.

Acredita-se que, com a efetiva implantação do **NASPEB**, haverá **melhoria significativa na qualidade de vida e na saúde dos profissionais da educação**, tanto pela reabilitação de agravos já existentes quanto pela **prevenção de novos riscos à saúde**, contribuindo para a **redução dos afastamentos, aumento da produtividade e valorização da carreira docente**.

Diante de todo o exposto, **solicita-se a tramitação e aprovação desta proposição** por esta **Casa Legislativa**, considerando sua **relevância social, interesse público e contribuição direta para o fortalecimento da Educação Municipal e para o bem-estar da população buritiense**.

Gabinete do Executivo Municipal de Buriti - MA, 12 de novembro de 2025.

André Augusto Kerber Introvini
Prefeito do Município de Buriti