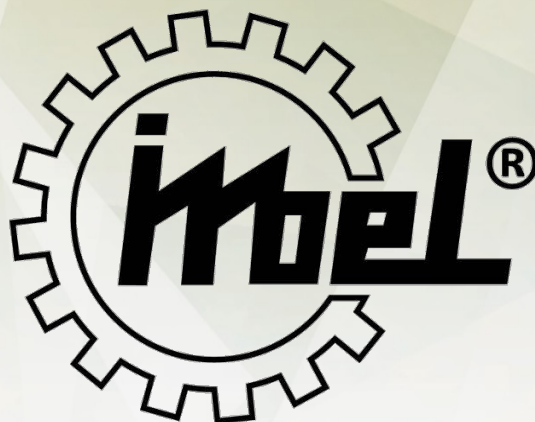




O original deste documento encontra-se arquivado no NNC/APG

POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DA IMBEL

Aprovada pela Diretoria-Executiva da IMBEL,
na 799ª Reunião Ordinária, de 23 de abril de 2026.

Aprovada pelo Conselho de Administração da IMBEL,
na 400ª Reunião Ordinária, de 30 de junho de 2026.

Brasília – Distrito Federal, 30 de junho de 2026.

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

APROVAÇÃO		
Versão	Diretoria-Executiva	Conselho de Administração
00	799ª Reunião Ordinária (23/04/2026)	400ª Reunião Ordinária (30/06/2026) Resolução nº 36/2026

SUMÁRIO

1 IDENTIFICAÇÃO GERAL DA EMPRESA.....	4
2 FINALIDADE.....	5
3 REFERÊNCIAS.....	5
4 OBJETIVO.....	5
5 DEFINIÇÕES.....	5
6 PRINCÍPIOS.....	6
7 DIRETRIZES.....	7
8 RESPONSABILIDADES.....	8
9 DISPOSIÇÕES FINAIS.....	8

(Continuação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)..... 4)

1 IDENTIFICAÇÃO GERAL DA EMPRESA**EMPRESA PÚBLICA: INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL – IMBEL**

CNPJ: **.444.232/0001-**

NIRE: 5350000027-5

Sede: Brasília, Distrito Federal.

Tipo de estatal: empresa pública dependente.

Acionista controlador: União.

Tipo societário: não definido.

Tipo de capital: fechado.

Abrangência de atuação: nacional e internacional.

Setor de atuação: defesa e segurança.

Diretor Administrativo-Financeiro: Marcio Gabriel Ribeiro (61) 3415 – 4440

marcio.ribeiro@imbel.gov.br**AUDITOR INDEPENDENTE**

METROPOLE - AUDITORES INDEPENDENTES ASSOCIADOS.

Endereço: Setor de Rádio e Televisão Norte (SRTVN) – Quadra 701 – Conjunto C – Bloco B – Sala 519 – Centro Empresarial Norte – Asa Norte, Brasília, Distrito Federal.

Telefone: (61) 3326 – 6563.

Responsável Técnico: Fábيا Marques Braga (CRC ***.977-**).

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA IMBEL – CA

REPRESENTANTES	CONSELHEIROS	CPF
Presidente do CA - Comando do Exército	Gen Ex HERTZ Pires do Nascimento	***.506.037-**
Diretor Presidente da IMBEL	Gen Div R/1 Ricardo Rodrigues CANHACI	***.110.607-**
Ministério da Fazenda	Fernanda Garcia Machado	***.919.778-**
Ministério da Gestão e Inovação	-	-
Ministério da Defesa	Eduardo Cesar Pasa	***.035.920-**
Ministério da Defesa	Ricardo de Mello Araujo	***.772.961-**
Empregados da IMBEL®	Benedito Raimundo Venancio	***.672.926-**

DIRETORIA-EXECUTIVA DA IMBEL – DIREX

CARGO	DIRETORES	CPF
Diretor-Presidente	Gen Div R/1 Ricardo Rodrigues CANHACI	***.110.607-**
Vice-Presidente Executivo	Gen Bda R/1 João DENISON Maia Correia	***.509.727-**
Diretor de Inovação	Cel R/1 THIERS Lobo Ribeiro	***.566.118-**
Diretor Administrativo-Financeiro	Cel R/1 Marcio GABRIEL Ribeiro	***.131.897-**
Diretor Industrial	Cel R/1 André Luiz de ASSIS Miranda	***.616.004-**
Diretor Comercial	Cel R/1 Eduardo Rangel de CARVALHO	***.047.307-**

2 FINALIDADE

A presente política estabelece o objetivo, os princípios, as diretrizes e responsabilidades relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em consonância com a legislação vigente.

3 REFERÊNCIAS

A presente Política está fundamentada nos seguintes instrumentos legais e normativos:

3.1 Constituição da República Federativa do Brasil (CF), de 5 de outubro de 1988, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores, incluindo condições dignas de trabalho, saúde e segurança;

3.2 Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017;

3.3 Norma Regulamentadora 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece as diretrizes gerais de segurança e saúde no trabalho (SST) no Brasil do Ministério do Trabalho;

3.4 Norma Regulamentadora 7 (NR-7) – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação de um programa de saúde ocupacional nas empresas;

3.5 Norma Regulamentadora 9 (NR-9) – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos, do Ministério do Trabalho, que prevê a identificação e o controle de riscos no ambiente de trabalho;

3.6 Norma Regulamentadora 17 (NR-17) – Ergonomia, do Ministério do Trabalho, que estabelece condições de trabalho que promovam conforto e saúde;

3.7 Estatuto Social da IMBEL, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, nº 4/2024, registrado em 23/08/2024, sob o nº 2589751, perante a Junta Comercial, Industrial e Serviços do Distrito Federal (JUCISDF), publicado no Diário Oficial da União, Seção I, de 27/08/2024, e demais alterações posteriores;

3.8 Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais; e

3.9 Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e demais Normas da IMBEL.

4 OBJETIVO

Esta política tem por objetivo propor parâmetros que permitam aos Empregados desenvolver suas atividades de forma saudável, equilibrada e satisfatória, promovendo o bem-estar físico, emocional e social dos Empregados, contribuindo para o aumento da produtividade, engajamento e satisfação no trabalho.

5 DEFINIÇÕES

A Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no âmbito da IMBEL é um preceito institucional de gestão organizacional expresso em conceitos, fundamentos e princípios que objetivam nortear a prática de ações de qualidade de vida no trabalho. Para fins desta Política considera-se:

(Continuação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)..... 6)

5.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): preceito organizacional que visa promover o bem-estar físico, psicológico e social, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da Instituição;

5.2 Saúde: conceito positivo determinado por múltiplas dimensões que envolvem recursos pessoais, sociais, institucionais, capacidades físicas, psicológicas e emocionais que, de modo global, constitui fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do empregado;

5.3 Promoção à Saúde: conjunto de ações dirigidas à saúde do empregado, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo;

5.4 Bem-estar: percepção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas. Trata-se de um conceito subjetivo que corresponde à percepção individual de satisfação com a vida e o balanço entre experiências emocionais positivas e negativas. O bem-estar no trabalho é um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional efetivo; e

5.5 Segurança do Trabalho: É um conjunto de normas e práticas que visam proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, buscando reduzir o número de acidentes e doenças ocupacionais.

6 PRINCÍPIOS

Esta política destina-se a subsidiar os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) a serem implantados por meio da área de Gestão de Pessoas, pautados nos seguintes princípios:

6.1 Valorização do ser humano: reconhecer que os Empregados são o ativo mais importante da organização e merecem serem tratados com respeito, dignidade e consideração.

6.2 Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: promover práticas que permitam aos Empregados conciliarem suas responsabilidades profissionais com suas vidas pessoais, favorecendo o bem-estar geral.

6.3 Ambiente de trabalho seguro e saudável: criar e manter um ambiente de trabalho livre de riscos à saúde física e mental dos Empregados.

6.4 Comunicação aberta e transparente: estimular a comunicação clara, honesta e aberta entre todos os níveis hierárquicos da organização, promovendo um ambiente de confiança e colaboração.

6.5 Desenvolvimento pessoal e profissional: ofertar oportunidades de aprendizado e crescimento profissional para os Empregados, visando ao desenvolvimento de suas habilidades e competências.

6.6 Promoção da saúde e bem-estar: implementar programas e iniciativas que visem à promoção da saúde física, mental e emocional dos Empregados.

6.7 Reconhecimento e recompensa: reconhecer e recompensar os esforços e contribuições dos Empregados para o sucesso da organização, promovendo um ambiente de motivação e engajamento.

6.8 Liderança participativa e empática: estimular o desenvolvimento de líderes que valorizem a participação dos Empregados nas decisões organizacionais e demonstrem empatia em relação às suas necessidades e preocupações.

7 DIRETRIZES

A Política de Qualidade de Vida no Trabalho orienta-se pelas seguintes diretrizes:

7.1 Valorizar o ser humano como protagonista das atividades laborais, conduzindo a um ambiente colaborativo e solidário que promova o bem-estar e a efetividade da Missão Institucional.

7.2 Promover o ambiente laboral e da organização do trabalho com vistas ao bem-estar dos Empregados, a partir da compreensão do ser humano como ser integral e complexo.

7.3 Promover ambientes de trabalho que reduzam a exposição a riscos físicos químicos, biológicos, ergonômicos, acidentais e psicossociais.

7.4 Valorizar e reconhecer os Empregados adotando-se estratégias de desenvolvimento e crescimento profissional pautados em critérios transparentes, justos, alinhados com os princípios da Empresa e com as aspirações dos Empregados.

7.5 Promover a transparência das informações, utilizando-se de efetiva comunicação à comunidade Institucional e demais partes interessadas.

7.6 Promover uma abordagem psicossocial do indivíduo por meio de ações interdisciplinares considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos Empregados.

7.7 Incentivar a participação dos Empregados em programas de QVT dentro da sua carga horária de trabalho.

7.8 Estimular o equilíbrio entre as atividades profissionais, a saúde e a vida pessoal dos Empregados.

7.9 Promover a saúde e segurança no trabalho com a contribuição para o favorecimento e manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social dos Empregados.

7.10 Desenvolver as pessoas, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional do empregado, respeitando a diversidade em suas mais variadas formas, adequando as competências individuais aos objetivos da instituição, orientado pelas políticas de Gestão de Pessoas e pela identidade institucional, comprometido com a função organizacional da IMBEL.

7.11 Adotar boas práticas de gestão do trabalho, com estímulo de práticas inerentes à gestão, em seus diversos segmentos, para desenvolver nos Empregados o comprometimento, a motivação e a humanização no contexto do trabalho.

7.12 Observar a proteção de dados pessoais, especialmente sensíveis, no âmbito das ações de QVT, com adoção de medidas que garantam a confidencialidade, o acesso restrito e o tratamento adequado das informações relacionadas à saúde, condições emocionais e outros dados pessoais coletados dos Empregados.

7.13 Monitorar periodicamente a Política de QVT, com foco na gestão e análise dos indicadores pertinentes ao tema, os quais são classificados nas seguintes dimensões:

(Continuação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)..... 8)

7.13.1 Indicadores de Saúde e Segurança Ocupacional:

- a) **Taxa de Absenteísmo:** mensurar o índice de ausências ao trabalho por motivos de saúde, consultas médicas e licenças correlatas.
- b) **Nível de Sinistralidade/Acidentabilidade:** monitorar a ocorrência de acidentes de trabalho e o surgimento de nexos causais de doenças ocupacionais; e
- c) **Exames Médicos Periódicos:** percentual de Empregados que realizam os acompanhamentos previstos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

7.13.2 Indicadores de Clima Organizacional e Bem-Estar:

- a) **Índice de Satisfação Geral com a QVT:** dados obtidos por meio de pesquisas de clima aplicados periodicamente.
- b) **Taxa de Rotatividade (Turnover):** avaliar o fluxo de desligamentos voluntários como reflexo do nível de engajamento e retenção de talentos.

7.13.3 Indicadores de Gestão e Desenvolvimento:

- a) **Taxa de Participação em Ações de QVT:** percentual de Empregados engajados nas iniciativas e programas promovidos pela Empresa dentro da carga horária laboral.
- b) **Capacitação em Liderança:** índice de gestores e Empregados capacitados em liderança.

8 RESPONSABILIDADES

É de responsabilidade da Diretoria-Executiva estabelecer e manter a estrutura de Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse sentido, o Diretor-Presidente, o Vice-Presidente Executivo, os demais Diretores e os Chefes de Unidades de Produção e Unidade Administrativa devem contar com o Departamento de Gestão Corporativa de Pessoal, com as Divisões de Recursos Humanos das UP e da UA para auxiliar na implementação desta Política de Qualidade de Vida no Trabalho.

9 DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Os gestores, em todos os níveis de atuação da Empresa, devem envidar esforços para garantir que os princípios, diretrizes e formas de atuação previstos nesta Política sejam aplicados, de modo a possibilitar a efetiva Qualidade de Vida no Trabalho.

9.2 Os dados pessoais eventualmente coletados e tratados no âmbito desta Política estarão sujeitos às disposições da LGPD, especialmente nos casos que envolvam dados pessoais sensíveis, como informações de saúde.

9.3 Outros documentos podem ser expedidos, visando orientar as ações e a adoção de medidas atinentes à Qualidade e Vida no Trabalho.

9.4 Os casos omissos e as violações a esta Política, que necessitem de definições sobre procedimentos a serem adotados, devem ser levados à Presidência da Empresa.

(Continuação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)..... 9)

Brasília – Distrito Federal, 30 de junho de 2026.

Gen Ex HERTZ PIRES DO NASCIMENTO
Presidente do Conselho de Administração

Gen Div R/1 RICARDO RODRIGUES CANHACI
Membro do Conselho de Administração

RICARDO DE MELLO ARAUJO
Membro do Conselho de Administração

BENEDITO RAIMUNDO VENANCIO
Membro do Conselho de Administração

FERNANDA GARCIA MACHADO
Membro do Conselho de Administração

EDUARDO CESAR PASA
Membro do Conselho de Administração