

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA
CAMPUS PORTO VELHO CALAMA
DEPARTAMENTO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM REDE
NACIONAL – PROFEPT

**SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS DO INSTITUTO
FEDERAL DE RONDÔNIA**

ALINE BASTOS DA SILVA CÔRTEZ

PORTO VELHO - RO

2026

ALINE BASTOS DA SILVA CÔRTEZ

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS DO INSTITUTO
FEDERAL DE RONDÔNIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do *Campus* Porto Velho Calama – IFRO, na Linha de Pesquisa 2 - Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica.

Macroprojeto 6: Organização de espaços pedagógicos na EPT.

Orientadora: Dra. Xênia de Castro Barbosa.

PORTO VELHO - RO

2026

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Cortes, Aline Bastos da Silva.

Saúde e qualidade de vida no trabalho: Desafios do Instituto Federal de Rondônia / Aline Bastos da Silva Cortes. - Porto Velho, 2026.

193 f.

Orientador(a): Dra Xênia de Castro Barbosa.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2026.

1. Saúde do trabalhador. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Serviço público. 4. Políticas institucionais. 5. IFRO-Instituto Federal de Rondônia. I. Barbosa, Xênia de Castro (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Evandro Silva de Sousa, CRB-11-956

FOLHA DE APROVAÇÃO

SEI/IFRO - 3069994 - Anexo 4 – Ata de Defesa do TCC de Mestrado

https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_...



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
Campus Porto Velho Calama
Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação
Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional - PROFEPT

Anexo 4 – ATA DE DEFESA DO TCC DE MESTRADO

ATA DA COMISSÃO EXAMINADORA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – PROFEPT APRESENTADO PELA DISCENTE: ALINE BASTOS DA SILVA CORTES

No dia 30 de junho de 2026, às 16h:30min., reuniu-se em sala *online*, via webconferência *Google Meet* (<https://meet.google.com/durw-dgpk-wdw>), a Banca Examinadora designada pela Coordenação Acadêmica Local do PROFEPT-IFRO para julgar a Dissertação da discente Aline Bastos da Silva Cortes, denominada "SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA". A Banca Examinadora foi composta pelas membras: Profa. Dra. Xênia de Castro Barbosa; Profa. Dra. Iranira Geminiano de Melo; Profa. Dra. Lilian Maria Moser; e Profa. Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto. Após a apresentação da dissertação pelo discente, foi dada a palavra aos examinadores para arguição, tendo o candidato respondido às perguntas formuladas. Na sequência, a Banca Examinadora reuniu-se privativamente para proceder ao julgamento, considerando a dissertação e o produto:

(X) Aprovada
() Reprovado.

Ficou estabelecido o prazo de 90 dias para a entrega da versão com as correções.

Nada mais havendo a tratar a Presidente da Banca Examinadora divulgou o parecer aos presentes na apresentação e deu por encerrado os trabalhos, sendo lavrada a presente ata, devidamente assinada pela Presidente, examinadores e discente.

Porto Velho, 30 de junho de 2026.

Presidente: Profa. Dra. Xênia de Castro Barbosa, ProfEPT/IFRO

Membro Interno Titular: Profa. Dra. Iranira Geminiano de Melo, ProfEPT/IFRO

Membra Externa Titular: Profa. Dra. Lilian Maria Moser, Universidade Federal de Rondônia/UNIR

Membra Externa Titular: Profa. Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto, IFRO

Mestranda: Aline Bastos da Silva Cortes



Documento assinado eletronicamente por Xênia de Castro Barbosa, Professor(a) - EBTT, em 07/07/2026, às 07:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Aline Bastos da Silva Côrtes, Técnico(a) em Contabilidade, em 07/07/2026, às 20:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Iranira Geminiano de Melo, Professor(a) - EBTT, em 08/07/2026, às 10:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Ilma Rodrigues de Souza Fausto, Professor(a) - EBTT, em 08/07/2026, às 21:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Lilian Maria Moser, Usuário Externo, em 09/07/2026, às 12:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador 3069994 e o código CRC 0E1DC828.

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha família, pelo apoio, compreensão e incentivo ao longo desta caminhada. Àqueles que estiveram ao meu lado nos momentos de cansaço, dúvidas e desafios, oferecendo amor, acolhimento e força para que eu pudesse seguir em frente.

Dedico, também, aos servidores públicos da educação, que diariamente enfrentam os desafios do trabalho com compromisso, responsabilidade e resistência, mesmo diante das adversidades. Que esta pesquisa possa contribuir, ainda que modestamente, para a valorização da saúde, do cuidado e da qualidade de vida no trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela força, sabedoria e sustento ao longo desta caminhada. Nos momentos de cansaço, incertezas e desafios, foi a fé que me permitiu seguir em frente e concluir mais esta etapa.

À minha família, pelo amor, apoio, compreensão e incentivo constantes. Obrigada pela paciência diante das ausências, pelo acolhimento nos momentos difíceis e por acreditarem em mim durante todo esse percurso acadêmico e profissional.

À minha orientadora, Xênia de Castro Barbosa, pela orientação cuidadosa, pelas contribuições acadêmicas, pela escuta sensível e pelo compromisso com a construção deste trabalho. Sua condução foi fundamental para o desenvolvimento desta investigação.

À Prof.^a Ilma Rodrigues de Souza Fausto, pela valiosa colaboração na produção da série de *videocasts* que compõem o produto educacional deste trabalho acadêmico. Sua disponibilidade, dedicação e contribuições foram fundamentais para a concretização desse material, enriquecendo significativamente o resultado deste trabalho.

Ao Programa ProfEPT e ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, pela oportunidade de formação, pelos conhecimentos compartilhados e pelo compromisso com uma educação pública, gratuita e de qualidade.

Aos professores do mestrado, pelas reflexões, ensinamentos e contribuições que ampliaram minha compreensão sobre a pesquisa, o trabalho e a educação profissional e tecnológica.

Aos servidores do IFRO que participaram deste estudo, compartilhando suas percepções, experiências e reflexões sobre saúde e qualidade de vida no trabalho. A colaboração de cada participante foi essencial para a viabilização desta pesquisa.

Aos colegas de turma, pelas trocas de experiências, apoio mútuo, incentivo e companheirismo ao longo dessa trajetória.

A todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta dissertação, meu sincero agradecimento.

EPÍGRAFE

“A sociedade do cansaço é uma sociedade de desempenho. O sujeito de desempenho explora a si mesmo até consumir-se completamente.”

— Byung-Chul Han

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Localização dos <i>campi</i> do IFRO no Estado de Rondônia	45
Figura 2 - Estratégia de triangulação das fontes de evidência da pesquisa	63
Figura 3 - Perfil dos servidores do IFRO (2025)	70
Figura 4 - Registros fotográficos de ações do Programa Viva Melhor em diferentes <i>campi</i> do IFRO	88
Figura 5 - Espaço de Acolhimento e Proteção (Reitoria)	91
Figura 6 - Episódio 1: Introdução ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	171
Figura 7 - Episódio 2: Introdução à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	171
Figura 8 - Episódio 3: Propostas de melhoria e participação social	172
Figura 9 - Episódio 4: Ações de promoção da saúde e prevenção do adoecimento em ambientes laborais	172
Figura 10 - Episódio 5: Saúde mental e trabalho	173
Figura 11 - Episódio 6: Desafios enfrentados pelos servidores	173

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual dos respondentes, por sexo.	101
Gráfico 2 - Participação por tipo de carreira	103
Gráfico 3 - Você sabia que o IFRO executa uma Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho?	105
Gráfico 4 - Conhecimento acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO	106
Gráfico 5 - Tempo de trabalho no IFRO	108
Gráfico 6 - Percepção sobre a própria saúde	112
Gráfico 7 - Avaliação da qualidade de vida no trabalho (2025)	113

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Corpus Documental da Pesquisa	47
Quadro 2 - Riscos e Medidas Mitigatórias	50
Quadro 3 - Organização temática da série de <i>videocasts</i>	55
Quadro 4 - Indicadores de Avaliação e Monitoramento do Produto Educacional	59
Quadro 5 - Eixos do PSQVT/IFRO e Indicadores sugeridos	77
Quadro 6 - Dimensões do Bem-Estar e Impactos do Wellhub no IFRO	95
Quadro 7 - PSQVT/IFRO x Percepções dos servidores	124

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Síntese dos resultados da avaliação do produto educacional	129
Tabela 2 - Painel de Monitoramento por <i>campus</i>	130
Tabela 3 - Painel de Monitoramento por Perfil Profissional	131
Tabela 4 - Painel de Monitoramento por Tempo de Vínculo Institucional	132
Tabela 5 - Comparação entre os resultados dos instrumentos T0 e T1	133

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADS – Análise e Desenvolvimento de Sistemas
CAAE – Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CAEPEX – Câmara de Ensino, Extensão e Pesquisa
CASQV – Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
CEAD – Coordenação de Educação a Distância
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa
CPA – Comissões Próprias de Avaliação
CEPLAC – Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira
CISSP – Comissão Interna de Saúde do Servidor Público
CONSUP – Conselho Superior
DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas
DOU – Diário Oficial da União
EAD – Educação a Distância
EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EMARC – Escola Média Agropecuária Regional
EPT – Educação Profissional e Tecnológica
FOSTAE – Fórum dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação do IFRO
GPITS – Grupo de Pesquisa em Inovação Tecnológica e Saúde
IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IFAL – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas
IFAM – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas
IFES – Instituições Federais de Ensino Superior
IFG – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
IFMT – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
IFRO – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
IFs – Institutos Federais
Libras – Língua Brasileira de SINAIS
MEC – Ministério da Educação
MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
NAPNE – Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas

NOSS – Norma Operacional de Saúde do Servidor
NGP – Nova Gestão Pública
NPS – *Net Promoter Score*
OMS – Organização Mundial da Saúde
OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde
PAC – Programa de Aceleração do Crescimento
PASS – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PGD – Programa de Gestão e Desempenho
PNSST – Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
ProfEPT – Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
PROPESP – Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação
PSQVT – Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho
PSQVT/IFRO – Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
QV – Qualidade de Vida
QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
RFEPECT – Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SRH – Secretaria de Recursos Humanos
TAE – Técnico-Administrativo em Educação
TAG – Transtorno de Ansiedade Generalizada
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCU – Tribunal de Contas da União
UNED – Unidade Descentralizada
WHOQOL – *World Health Organization Quality of Life*

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

RESUMO

Esta dissertação analisa a Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), buscando compreender sua constituição histórica, desenvolvimento institucional e os desafios relacionados à sua implementação. A pesquisa insere-se no contexto das transformações contemporâneas do mundo do trabalho, marcadas pela intensificação laboral, pelas pressões por desempenho e pelos impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo servidores públicos da educação. Trata-se de um estudo de caso, de abordagem qualitativa, complementado por dados quantitativos, desenvolvido mediante análise documental e aplicação de *survey* com servidores docentes e técnicos-administrativos do IFRO. A investigação analisa percepções, níveis de conhecimento e experiências dos servidores acerca das ações institucionais de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho. Os resultados evidenciam que, embora existam iniciativas alinhadas às normativas nacionais de saúde do servidor, a política ainda enfrenta desafios relacionados à baixa disseminação institucional, limitações estruturais, pressões organizacionais e necessidade de fortalecimento das ações preventivas e educativas. Como produto educacional, foram produzidos conteúdos digitais em formato de *videocast*, voltados à ampliação do conhecimento institucional e à promoção de reflexões sobre trabalho, saúde e qualidade de vida no serviço público. Conclui-se que o fortalecimento da PSQVT/IFRO depende da ampliação da comunicação institucional, do engajamento dos servidores e da consolidação de práticas institucionais orientadas à promoção do bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; qualidade de vida no trabalho; serviço público; IFRO; políticas institucionais.

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

ABSTRACT

This dissertation titled “Health and Quality of Life at Work: Challenges at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia” analyzes IFRO’s Health and Quality of Life at Work Policy (PSQVT), seeking to understand its historical origins, institutional development, and the challenges related to its implementation. The research is situated within the context of contemporary transformations in the world of work, marked by intensified workloads, pressure for performance, and impacts on the physical and mental health of workers, including public education staff. It is a case study with a qualitative approach, supplemented by quantitative data, developed through document analysis and the administration of a survey to IFRO’s teaching and administrative staff. The research analyzes staff members’ perceptions, levels of knowledge, and experiences regarding institutional initiatives to promote health and quality of life at work. The results show that, although there are initiatives aligned with national civil servant health regulations, the policy still faces challenges related to limited institutional dissemination, structural limitations, organizational pressures, and the need to strengthen preventive and educational measures. As an educational product, digital content in the form of videocasts was produced, aimed at expanding institutional knowledge and promoting reflection on work, health, and quality of life in the public sector. It is concluded that the strengthening of PSQVT/IFRO depends on expanding institutional communication, engaging public servants, and consolidating institutional practices aimed at promoting well-being at work.

Keywords: occupational health; quality of life at work; public service; IFRO; institutional policies.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
INTRODUÇÃO	21
1 REFERENCIAL TEÓRICO	26
2 METODOLOGIA	42
2.1 Caracterização do lócus da pesquisa	44
2.2 Procedimentos para a consolidação do corpus documental	46
2.2.1 Critérios de Recrutamento, Inclusão e Exclusão	49
2.2.2 Riscos, Benefícios e Medidas Mitigatórias	50
2.3 Desenvolvimento do Produto Tecnológico	52
2.3.1 Objetivo do Produto	53
2.3.2 Etapas de Desenvolvimento	54
2.3.3 Materiais e Recursos Utilizados	57
2.3.4 Processo de Teste e Validação	57
2.3.5 Instrumentos de Avaliação do Produto Educacional	58
2.4 Estratégia de Transferência para a Sociedade	60
2.5 Procedimentos para a Análise dos Dados	61
2.5.1 Metodologia de Análise do Questionário	62
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	64
3.1 A Instituição Investigada	64
3.2 Políticas de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	70
3.2.1 Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS)	71
3.2.2 A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO	73
3.2.3 Programa Viva Melhor	87
3.2.4 A Implantação dos Espaços de Acolhimento e Proteção no IFRO	91
3.2.5 Parceria com o <i>Wellhub</i>	95
3.3 A Saúde Coletiva como Referência para Políticas Institucionais	97
3.4 Análise dos Dados do <i>Survey</i>	100
3.4.1 Percepção e Conhecimento da PSQVT	104
3.4.2 Avaliação da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	110
3.4.3 Barreiras que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de	

trabalho	117
3.4.4 Desafios na Implementação da PSQVT	119
3.5 Percepções versus PSQVT	122
3.5.1 Cultura escolar e implementação da PSQVT	125
3.6 Propostas dos Servidores para Aprimoramento da Política	126
3.7 Perspectivas Futuras e Avaliação	128
3.8 Avaliação do Produto Educacional	128
3.8.1 Perfil dos participantes e distribuição dos resultados	129
3.8.2 Compreensão da PSQVT/IFRO e ampliação do conhecimento sobre as ações institucionais	132
3.8.3 Sensibilização para a participação coletiva, saúde mental e avaliação dos formatos audiovisuais	135
3.8.4 Avaliação global e síntese interpretativa	137
3.9 A justiça social e os desafios da efetividade da PSQVT no IFRO	139
CONSIDERAÇÕES FINAIS	142
REFERÊNCIAS	146
ANEXO - CARTA DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL	161
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO: O INSTRUMENTO DE PESQUISA (T0)	162
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL (T1)	165
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	167
APÊNDICE D – APLICAÇÃO DOS RECURSOS DE ACESSIBILIDADE	171
APÊNDICE E – PRODUTO EDUCACIONAL	175

APRESENTAÇÃO

A produção do conhecimento científico não é um ato neutro. Ela é sempre situada, no tempo, no espaço, no corpo e na trajetória de quem pesquisa. Reconhecer essa condição não fragiliza a investigação; ao contrário, é o que lhe confere consistência epistemológica. Nas palavras de Minayo (2007), o objeto das ciências sociais é histórico, o que implica que o próprio pesquisador, enquanto sujeito histórico e social, integra o processo de produção do conhecimento.

Esta seção cumpre precisamente essa função: apresentar a pesquisadora, sua trajetória e as inquietações que deram origem a este estudo, não como formalidade protocolar, mas como ato epistemológico coerente com a abordagem qualitativa adotada e com o campo da história das instituições escolares, que reconhece, como postula Sanfelice (2021), que os sujeitos que produzem conhecimento sobre as instituições são também parte das tramas institucionais que investigam.

A construção desta investigação está diretamente vinculada a uma trajetória de dez anos de experiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO). Atuando como Técnica em Contabilidade, lotada no *Campus* Ji-Paraná e vivenciando cotidianamente as dinâmicas da área administrativa, foi possível acompanhar, de dentro, as transformações que vêm caracterizando o trabalho nos institutos federais: a ampliação progressiva das responsabilidades institucionais, a intensificação das demandas sobre os servidores, a pressão por resultados quantificáveis e, paradoxalmente, o crescente adoecimento das pessoas que sustentam essas instituições.

Esse contexto, marcado pela expansão do IFRO e pelos desafios relacionados às condições de trabalho de seus servidores, constitui o núcleo da inquietação que deu origem a este estudo.

Investigar a instituição em que se trabalha implica, contudo, um desafio metodológico que precisa ser nomeado: a proximidade com o objeto pode tanto enriquecer a análise, pela densidade do conhecimento acumulado sobre a cultura organizacional, quanto limitá-la, pelo risco de naturalizar o que deveria ser problematizado. Esse risco foi considerado ao longo de todo o processo investigativo, orientando o esforço permanente de estranhamento do familiar, aquele movimento que Le Goff (1990) identificou como condição para a produção historiográfica crítica:

olhar para o que se conhece como se fosse, ao mesmo tempo, estranho e digno de interrogação.

O ingresso no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) representou a possibilidade de conferir rigor científico a inquietações que já habitavam a prática profissional. Nesse espaço, foi possível articular a experiência no IFRO e a produção de conhecimento, compreendendo que a Educação Profissional e Tecnológica não se encerra na formação de estudantes, mas abrange, necessariamente, as condições em que trabalham aqueles que a constroem. A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO (PSQVT/IFRO) tornou-se, assim, não apenas um objeto de pesquisa, mas também um campo de análise e reflexão voltado ao aprimoramento institucional.

Este estudo ancora-se, ainda, em um território específico: o estado de Rondônia, localizado na região amazônica, com características socioeconômicas, geográficas e institucionais que marcam profundamente as condições de trabalho e de vida de seus servidores públicos. A dispersão geográfica dos *campi*, as distâncias entre as unidades do IFRO, as desigualdades de infraestrutura entre os municípios atendidos e as especificidades do serviço público em contexto amazônico são elementos que não podem ser ignorados na análise de uma PSQVT/IFRO, e que fazem desta investigação um estudo cujos achados, embora singulares, dialogam com desafios mais amplos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Como resultado da investigação, foi produzido um produto educacional, a série de *videocasts* Saúde e Qualidade de Vida no Serviço Público, concebido como instrumento de difusão de conhecimentos sobre a PSQVT/IFRO e de fortalecimento da cultura de cuidado no IFRO. A opção por esse formato responde às especificidades do contexto estudado: uma organização multicampi, com servidores geograficamente dispersos e com acesso desigual às iniciativas de promoção da saúde. O produto é, ao mesmo tempo, resultado e parte integrante do corpus documental desta dissertação, constituindo-se como fonte histórica produzida no tempo presente, capaz de registrar aspectos do processo de construção e implementação da PSQVT/IFRO.

Esta dissertação é, portanto, fruto de uma trajetória que atravessa o trabalho, a experiência institucional, a formação acadêmica e o compromisso com a transformação da realidade investigada. Não se trata de um exercício de observação

distante, mas de uma pesquisa comprometida, no sentido que Sanfelice (2008) atribui à investigação das instituições escolares: aquela que não se contenta com a descrição do que existe, mas busca compreender as determinações que o produziram e as possibilidades que ainda estão por se realizar.

INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, especialmente em decorrência da reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo, têm provocado profundas mudanças nas formas de organização do trabalho, intensificando exigências por produtividade, desempenho e flexibilidade. Tais mudanças repercutem diretamente sobre as condições laborais e sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, tornando a qualidade de vida no trabalho um tema central para organizações públicas e privadas.

A lógica da competitividade, típica do capitalismo contemporâneo, também incide sobre as instituições de ensino, principalmente devido às avaliações externas. Embora o objetivo dessas avaliações se apresente como imparcial: medir a qualidade do ensino no Brasil, elas acabam gerando uma pressão crescente sobre docentes e servidores técnicos-administrativos, que buscam uma posição de destaque entre as instituições de ensino de uma cidade, estado ou até mesmo do país. Tal processo gera elevadas exigências institucionais, presentes desde as primeiras reuniões na semana pedagógica, que duram o ano inteiro e se intensificam próximo aos dias das avaliações.

O capitalismo contemporâneo caracteriza-se pela intensificação da competitividade, pela flexibilização das relações de trabalho, pela ampliação das exigências de produtividade e pela responsabilização individual pelos resultados alcançados. Nesse contexto, o trabalhador deixa de ser controlado apenas por mecanismos externos de disciplina, passando a internalizar metas, cobranças e expectativas institucionais. É justamente nesse cenário que Byung-Chul Han (2015) desenvolve o conceito de "sociedade do cansaço", ao argumentar que a lógica do desempenho transforma o próprio sujeito em agente de sua autoexploração. Assim, o esgotamento físico e mental deixa de decorrer exclusivamente da imposição externa do trabalho e passa a resultar da permanente busca por desempenho, produtividade e excelência.

Nesse processo, sobressai a busca pela garantia da realização do prescrito, independentemente das condições e dos efeitos que esse esforço possa causar sobre a saúde do servidor (Facas *et al.*, 2013). Han (2015) conceituou a sociedade atual (altamente produtiva e consumista) como "sociedade do cansaço", indicando que as

cobranças constantes para ser produtivo e a sobrecarga de trabalho criam um ambiente de “violência neuronal”. Segundo Han (2015), esta sociedade é fruto de uma mudança de paradigma, em que o modelo disciplinar foi progressivamente complementado pelo modelo do desempenho, no qual as cobranças e pressões são internalizadas em cada trabalhador, como se ele fosse seu próprio fiscal ou capataz.

Somam-se a esse contexto a redução do papel do Estado, a imposição de ajustes fiscais que reduzem o orçamento e precarizam o Serviço Público, a redução das contratações por meio de concurso público, o aumento da terceirização e o crescimento dos índices de absenteísmo, acidentes de trabalho, adoecimentos e licenças para tratamento de saúde nas organizações públicas (Antloga, 2017).

Em face de um cenário de adoecimento coletivo e dos deveres legais insculpidos em diferentes dispositivos normativos, destacam-se: o art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1988), que estabelece direitos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores; a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais, incluindo direitos relacionados à saúde ocupacional; o Decreto nº 6.833/2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor; o Decreto nº 7.602/2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST); a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS; a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03/2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal. Dentre outras normas nacionais e convenções internacionais, o Governo Federal criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, por meio do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. O SIASS tem como objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência, supervisão médica, promoção da saúde e supervisão dos servidores federais, com base na gestão epidemiológica informada, entre outros (Brasil, 2017). Com base nas diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 6.833/2009, diversas instituições públicas têm envidado esforços na construção e na implementação de Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT), sendo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) uma dessas instituições.

Registrar, em perspectiva histórica, o desenvolvimento dessa PSQVT/IFRO,

evidenciando suas interações com o ambiente externo (normativo) e os desafios singulares que a caracterizam, é relevante, uma vez que oportuniza uma melhor compreensão da instituição e de suas dinâmicas no tempo presente. De igual modo, investigar os principais desafios enfrentados pelo IFRO em relação à referida política, discutir as principais estratégias de fortalecimento, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores desenvolvidas no contexto dessa iniciativa e colaborar para a ampliação do conhecimento social acerca dela constituem iniciativas relevantes e viáveis, que poderão contribuir diretamente para o aperfeiçoamento e, de modo indireto, para a melhoria da saúde e da qualidade de vida dos servidores da instituição.

Nessa perspectiva, esta dissertação apresenta os resultados da investigação intitulada “Saúde e qualidade de vida no trabalho: Desafios do Instituto Federal de Rondônia”, desenvolvida no âmbito do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFRO), contemplando a análise documental, a percepção dos servidores sobre a PSQVT/IFRO e a avaliação do produto educacional elaborado a partir dos achados obtidos.

A pesquisa tem como objetivo geral produzir um registro historiográfico relativo à PSQVT/IFRO, articulando os resultados da investigação ao desenvolvimento e à avaliação de um produto educacional voltado à socialização do conhecimento sobre essa política.

No que concerne aos objetivos específicos, esta pesquisa teve como objetivos: (1) identificar os principais desafios enfrentados pelo IFRO em relação à PSQVT; (2) discutir as principais ações de promoção, prevenção e acompanhamento da saúde desenvolvidas pelo IFRO, na esteira da PSQVT; e (3) colaborar para a ampliação do conhecimento social acerca da referida política, mediante a produção de conteúdos digitais para *videocast* sobre o tema “trabalho, saúde e qualidade de vida”. Em face de tais objetivos, a investigação alinha-se à Linha de Pesquisa 2 do ProfEPT: “Organizações e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT” e ao macroprojeto “Organização de espaços pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)”.

A problemática central da investigação consistiu em compreender como o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) tem se organizado para promover a saúde e a qualidade de vida de seus servidores. Para tanto, adotou-se uma abordagem quali-quantitativa, centrada no Estudo de Caso, o

qual buscou evidenciar as iniciativas do IFRO a respeito da matéria ao longo do tempo, favorecendo um registro historiográfico do objeto em análise. Para esse fim, alinhou-se a pesquisa documental a um *survey* aplicado junto a docentes e técnicos-administrativos das 11 unidades do IFRO (10 *campi* e Reitoria), compreendido, nesta investigação, como fonte histórica produzida no tempo presente, integrante do corpus documental do estudo, não com a finalidade de mensuração estatística ou de testagem causal, mas com vistas a registrar percepções, memórias institucionais e níveis de conhecimento dos servidores, contribuindo para ampliar o conhecimento social a respeito da PSQVT/IFRO.

Para fins de delimitação analítica e controle do escopo do estudo, considerou-se o período de 2009 a 2026, definido a partir de marcos normativos e institucionais que estruturam a PSQVT/IFRO no âmbito do serviço público federal e, em particular, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO). Nesse recorte, destacam-se: (i) a instituição do SIASS, por meio do Decreto nº 6.833/2009; (ii) a PNSST, instituída pelo Decreto nº 7.602/2011; (iii) a aprovação da PSQVT/IFRO, por meio da Resolução CONSUP nº 2/2024; (iv) a Lei nº 14.681/2023, com destaque para o art. 4º, parágrafo único, que enfatiza o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação, com base na participação ativa e na escuta qualificada; e (v) a Lei nº 15.069/2024 e o Decreto nº 12.562/2025, que instituem e regulamentam a Política e o Plano Nacional de Cuidados.

O texto integral da PSQVT/IFRO, com seus anexos, encontra-se publicado na Resolução CONSUP/IFRO nº 2, de 8 de janeiro de 2024, disponível no Portal do IFRO. Mais recentemente, o marco legal do cuidado, instituído pela Política Nacional de Cuidados, reforça a responsabilidade estatal pela promoção de ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e acolhedores, ampliando a compreensão do cuidado para além da assistência, incorporando dimensões preventivas, educativas e de promoção da saúde.

A adoção desse recorte temporal permite estruturar um registro historiográfico coerente da PSQVT/IFRO, evitando leituras fragmentadas e favorecendo a compreensão da evolução das normativas em articulação com as práticas institucionais. Nesse sentido, tais marcos dialogam diretamente com ações como a realização de exames periódicos, o desenvolvimento de iniciativas voltadas à saúde, a criação de espaços de acolhimento, a garantia de acessibilidade e o fortalecimento

de estratégias de educação em saúde, evidenciando as correlações entre os dispositivos legais e as intervenções institucionais no âmbito do IFRO.

Quanto aos pressupostos investigativos que balizaram este estudo, foram consideradas as seguintes hipóteses: (1) os servidores do IFRO possuem pouco conhecimento sobre a PSQVT/IFRO e (2) a produção de conteúdos digitais para *videocast* pode contribuir positivamente para a ampliação do conhecimento social sobre a PSQVT/IFRO.

No que tange às vinculações epistemológicas, esta investigação dialoga com o campo da história das instituições escolares, especialmente com Sanfelice (2008; 2021); Santos e Vechia (2019) e Plácido, Benkendorf e Todorov (2021), que apontam, respectivamente, para os desafios teóricos e metodológicos de compreensão das instituições educacionais; para a possibilidade de uso de novas fontes e a elaboração de novas abordagens e problematizações; e para a produção de sínteses historiográficas que consideram as dinâmicas de contato (porosidade) e os fluxos de ideias e informações (permeabilidade) que se expressam em sua vida social.

Para a apresentação dos resultados desta investigação, a dissertação foi estruturada em três seções principais. A primeira seção, intitulada Referencial Teórico, apresenta os principais conceitos, categorias analíticas e discussões da literatura que fundamentam o estudo. A segunda seção descreve os procedimentos metodológicos adotados, incluindo a abordagem da pesquisa, os instrumentos de coleta de dados e as estratégias de análise empregadas. Por fim, a terceira seção contempla os Resultados e Discussão, reunindo a análise documental, os dados obtidos junto aos servidores do IFRO e as reflexões decorrentes da investigação, bem como a avaliação do produto educacional desenvolvido.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem por objetivo apresentar e discutir os principais conceitos e categorias que fundamentam a investigação, com base na literatura especializada, de modo a constituir o referencial teórico que orienta a análise do objeto de estudo.

Antes de adentrar os conceitos específicos de trabalho, saúde e qualidade de vida, os quais são centrais para a compreensão da PSQVT/IFRO, faz-se necessário explicitar o entendimento desta pesquisa acerca da modalidade de conhecimento denominada “história das instituições escolares”, “instituição escolar” e “cultura escolar”, uma vez que esta investigação se vincula ao campo da história das instituições escolares e à linha de pesquisa “Organização e Memórias de espaços pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)”, do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).

O campo da história das instituições escolares é um campo em expansão, profícuo na construção epistêmica (Santos; Vechia, 2019), com boa aceitação acadêmica, social e editorial. As obras produzidas neste campo costumam ser envolventes, mostrando-se, quase sempre, capazes de prender a atenção do leitor e evocar memórias, afetos e reflexões. Os conhecimentos produzidos neste campo enfrentam, contudo, o risco de se limitarem a análises de ordem micro, enfatizando aspectos pitorescos em detrimento de uma síntese interpretativa que conecte os elementos de ordem micro aos de ordem macro, em uma perspectiva crítica. Conforme Nosella e Buffa ponderaram:

Constatamos que este tipo de pesquisa apresenta sérios perigos metodológicos, porque o envolvimento do estudioso é fácil; o difícil é produzir um resultado final crítico e proveitoso. Frequentemente, o pesquisador resvala em reducionismos teóricos tais como particularismo, culturalismo ornamental, saudosismo, personalismo, descrição laudatória ou apologética (Nosella; Buffa, 2006, p. 5).

Na mesma esteira de pensamento, Sanfelice (2008; 2021) defende a necessidade de uma abordagem dialética das instituições escolares, procedendo a jogos de escala que lancem luzes sobre sua identidade e características singulares e o contexto social, político e econômico do qual fazem parte. Isso é necessário porque:

As instituições não são recortes autônomos de uma realidade social, política, cultural, econômica e educacional. Por mais que se estude o interior

de uma instituição, a explicação daquilo que se constata não está dada de forma imediata em si mesma. Mesmo admitindo que as instituições adquirem uma identidade, esta é fruto dos laços de determinações externas a elas e, como já dito, 'acomodadas' dialeticamente no seu interior (Sanfelice, 2008, p. 15).

No interior das instituições educacionais há sujeitos distintos, com experiências, perspectivas e posições sociais diversas, ademais, a escola não é um objeto autônomo e apartado do mundo que a envolve, mas ao contrário, expressa, de modo conflituoso, sua relação com os diversos poderes que lhe são constituintes.

Assim, para Sanfelice (2008), é lícito analisar instituições escolares como objetos singulares, mas é preciso o esforço para evidenciar as tensões em que está inserida, conectando-as com os processos e sistemas mais amplos que incidem sobre ela, e de igual modo, problematizar os efeitos de sua cultura (a cultura escolar) sobre outros contextos e processos da vida social e sobre como essa cultura molda a relação institucional com o ecossistema que a envolve e os processos que a atravessam.

À luz dessas considerações, foram relevantes para esta pesquisa as noções de porosidade e permeabilidade, metáforas geológicas apresentadas por Plácido, Benkendorf e Todorov (2021, p. 192):

Entende-se a porosidade aqui, como ilustração a partir do seu sentido geológico, como os espaços em si, os orifícios existentes ou que se formam e que servem de lugar onde podem alojar-se substâncias de qualquer natureza, semelhantes ou não, que podem fundir-se ou excluírem-se. Enquanto que a permeabilidade é a capacidade de um corpo ou estrutura permitir a passagem de uma determinada substância, originando fluxo. No caso das ilustrações aplicadas como categorias de pesquisa em cultura escolar, com porosidade estamos nos referindo aos espaços da instituição escolar, seja no sentido físico ou social, enquanto por permeabilidade nos referimos ao diálogo e trânsito de ideias que perpassam a escola.

Neste estudo, as noções de porosidade e permeabilidade são adotadas nesse sentido, permitindo compreender como a PSQVT, ao adentrar a instituição escolar, é apropriada, reinterpretada e ressignificada pelos diferentes sujeitos e pelas dinâmicas próprias do IFRO.

Pensar as instituições escolares demanda considerá-las sob o binômio escola-sociedade, evidenciando suas tensões, negociações e múltiplas influências. Conforme Plácido, Benkendorf e Todorov (2021), a escola é um território intermediário que simultaneamente produz e reproduz cultura na relação com seu entorno. Neste sentido, embora esteja sujeita a um conjunto de leis e dispositivos reguladores

(externos e internos), não se limita a reproduzi-los, mas os absorve, adapta e transforma, além disso, produz conhecimentos, sociabilidades e uma cultura própria.

Por conseguinte, pode-se afirmar que as instituições escolares são espaços formais de transmissão do conhecimento, que são historicamente determinados e determinantes da vida social que se forma em seu entorno desde o século XIX, quando se difundiram a partir da aliança entre Estado e burguesia (Saviani, 2018).

As instituições escolares são produtoras de uma cultura própria, a cultura escolar. Julia (2001, p. 10) afirma que a cultura escolar:

É um conjunto de normas que definem conhecimentos a ensinar e condutas a inculcar, e um conjunto de práticas que permitem a transmissão desses conhecimentos e a incorporação desses comportamentos; normas e práticas coordenadas a finalidades que podem variar segundo as épocas (finalidades religiosas, sociopolíticas ou simplesmente de socialização).

Segundo Julia (2001), compreender essa cultura exige análise cuidadosa das relações conflituosas ou pacíficas que ela mantém, a cada período de sua história, com o conjunto das culturas que lhe são contemporâneas, sejam elas religiosas, políticas, acadêmicas ou populares.

Nesse mesmo diapasão, Viñao (2000) concebe a cultura escolar como um conjunto de práticas, normas, ideias e procedimentos que se expressam em modos de fazer e pensar o cotidiano escolar. Essa cultura, segundo ele, dá base para os profissionais desempenharem suas tarefas diárias e se posicionarem frente às agências de mudança internas e externas.

Chervel (1990) ressaltou que a cultura escolar é uma cultura particular e específica, de valor próprio (nem superior, nem inferior às outras culturas e à cultura acadêmica) e que se estende para além dos ambientes escolares, moldando a própria cultura da sociedade global.

Estudar a cultura escolar é relevante para a compreensão dos sentidos, valores e práticas produzidos no interior da escola e para o entendimento de seu caráter circunstancial e histórico.

Embora a cultura escolar seja fundamental para compreender as instituições educacionais e as dinâmicas que nelas se estabelecem, a análise da PSQVT exige também a compreensão do trabalho como categoria fundante da existência humana e elemento estruturante das relações sociais. É a partir dessa categoria que se torna possível compreender as transformações contemporâneas que repercutem na saúde,

a qualidade de vida e as condições de trabalho dos servidores públicos.

Nessa perspectiva, o trabalho é compreendido, nesta pesquisa, como “apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana” (Marx, 1996, p. 303).

No encaixe de Marx, Saviani definiu o trabalho como “o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas” (Saviani, 2007, p. 154). Por meio do trabalho, a matéria é transformada, sendo-lhe impressas intencionalidades e características que possibilitam sua utilização como valor de uso ou como valor de troca. Esse processo diferencia os seres humanos dos demais animais e constitui a base da humanização.

Para Lukács (2012, p. 285), “o trabalho é a categoria central, na qual todas as outras determinações já se apresentam *in nuce*”, e por isso, ele pode “ser considerado o fenômeno originário, o modelo do ser social” (Lukács, 2013, p. 44).

O trabalho é, portanto, o meio pelo qual mulheres e homens produzem a sua própria existência, e a sua própria humanidade, constituindo-se, portanto, como categoria ontológica, ou seja, inerente à existência humana.

Como fator de geração de valor, o trabalho também é fonte de riqueza. Essa fonte de riqueza, contudo, vem sendo apropriada não pelos trabalhadores, mas pelos que detêm os meios de produção e necessitam da energia do trabalho para converter os materiais em mercadorias. Nesse sentido, no modo de produção capitalista, o próprio trabalho se converteu em mercadoria, na medida em que o trabalhador recebe um salário em troca do seu trabalho, estando sujeito à lei da oferta e da procura. Nesse processo, entretanto, o valor que ele produz excede o valor do seu salário, o que gera a mais-valia (o lucro apropriado privativamente pelo capitalista).

Imerso em relações de exploração, o trabalhador, na sociedade capitalista, tende à alienação, na medida em que não possui domínio sobre o processo produtivo nem sobre o produto final, sobre o qual dispense suas energias. Com isso, o trabalho deixa de ser uma atividade criativa e satisfatória em si mesma, para limitar-se a uma atividade muitas vezes frustrante e desprovida de sentido, uma atividade por meio da qual as necessidades básicas de consumo são atendidas.

No campo da Educação Profissional e Tecnológica, o trabalho é apresentado como um princípio educativo, na medida em que articula reflexão e ação em um

processo dialético e contínuo.

No Brasil, o trabalho como princípio educativo vem sendo abordado por teóricos como Saviani (2007), Ramos (2008) e Moura (2013), na perspectiva de uma formação omnilateral, que contrapõe e supera a formação unilateral, típica das sociedades capitalistas. Assim, a integração entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura figura no campo da EPT crítica como horizonte formativo comprometido com a compreensão dos desafios do mundo do trabalho e o estabelecimento das ferramentas epistemológicas para sua superação.

Reconhecer o trabalho como princípio educativo implica percebê-lo não apenas como fonte de sustento, mas também como um processo que forma e humaniza o indivíduo, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e social. Operar com base nesse princípio é relevante para a compreensão dos sentidos do trabalho em face da crise contemporânea do capitalismo, iniciada na década de 1970, e que tem promovido um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação (Antunes, 2009).

Na análise de Antunes (2009), os contornos mais evidentes dessa crise foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, seguidas da reestruturação da produção e do trabalho, de modo a melhor adequá-los às demandas do capital.

A crise contemporânea do capitalismo e suas pressões sobre o trabalho têm degradado a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores bem como o meio ambiente. Conforme Carchedi:

Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda a era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente, na relação metabólica entre homem, tecnologia e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para o processo de valorização do capital. Como tem sido enfatizado insistentemente por diversos autores, o capital, no uso crescente do incremento tecnológico, como modalidade para aumentar a produtividade, também necessariamente implica crises, exploração, pobreza, desemprego, destruição do meio ambiente e da natureza, entre tantas formas destrutivas (Carchedi, 1997, p. 73).

A reconfiguração dos sentidos do trabalho (Antunes, 2009) operada pelas

políticas neoliberais não se limita à esfera privada, mas tem permeado cada vez mais o serviço público, mediante exigência de reformas estruturais, impostas, sobretudo, aos países subdesenvolvidos, que necessitam adquirir créditos junto a organismos multilaterais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (Barbosa; Oliveira, 2024).

Conforme Barbosa e Oliveira (2024), a incorporação de ideais neoliberais no serviço público configura-se risco social capaz de gerar prejuízos não só aos servidores públicos, que neste processo, recebem maior sobrecarga de trabalho, são demandados a serem versáteis e polivalentes, e forçados a conviver com incertezas e instabilidade; como também é um risco à sociedade em geral, uma vez que o serviço público é um bem público orientado a atender às demandas coletivas.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho não produziram impactos apenas sobre a organização produtiva e as relações laborais. Seus efeitos estendem-se também às condições de saúde dos trabalhadores, uma vez que a intensificação do trabalho, a precarização das relações laborais e a ampliação das exigências de desempenho repercutem diretamente sobre o bem-estar físico, mental e social. Nesse contexto, torna-se necessário discutir o conceito de saúde que fundamenta esta pesquisa.

Do ponto de vista do trabalhador, a saúde e qualidade de vida são fatores que merecem atenção. Saúde é compreendida nesta investigação como o completo estado de bem-estar físico, mental e social (OMS, 1986), estado este que requisita a presença de elementos como: paz, habitação, educação, alimentação, trabalho, renda, ecossistema estável, recursos sustentáveis, justiça social e equidade. Já a Qualidade de Vida diz respeito à percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL, 1994).

A compreensão de saúde adotada nesta análise dialoga também com o campo da Saúde Coletiva, que compreende o processo saúde-doença como fenômeno influenciado por fatores sociais, econômicos, culturais e ambientais (Buss *et al.*, 2020). Nessa perspectiva, autores como Lacaz (2007; 2000) e Minayo (2007) destacam que as condições de trabalho constituem elementos centrais para a compreensão dos processos de saúde e adoecimento dos trabalhadores. Essa abordagem será retomada na análise dos resultados para compreender os desafios e potencialidades

da PSQVT/IFRO.

Neste campo, a saúde mental desponta como fator de preocupação. Por ter muitos significados, a expressão "saúde mental" se relaciona tanto à ideia de saúde quanto a uma área de atuação. É comum ouvir pessoas falarem sobre saúde da criança ou saúde da família, e da mesma forma, sobre saúde mental. Assim, um primeiro sentido da expressão refere-se a um campo de atuação e ao conhecimento relacionado à saúde mental das pessoas.

Abordar a saúde mental significa tratar de uma vasta área de conhecimento e ações caracterizada por seu caráter amplamente multidisciplinar. Diversos saberes se entrelaçam nesse campo como, tais como: medicina, psicologia, psicanálise, filosofia, antropologia, sociologia, história, entre outros. Entretanto, a partir daí, o tema se torna mais complexo. Neste contexto, podemos então falar de saúde mental ou, ainda, inverter a situação e falar de mente saudável. Qual é o significado exato de ter uma mente saudável? Realmente existem esses padrões mentais? Essa atuação é complexa, difícil e atravessada por inúmeras variáveis, valores humanos, políticos, sociais e culturais. Em cada sociedade, época ou cultura, podemos identificar tipos sociais considerados mais ideais, mais saudáveis e mais normais de acordo com cada padrão estabelecido pela sociedade de cada época.

O intuito desta pesquisa não é realizar uma descrição histórica dos fatos, mas vale ressaltar aqui alguns aspectos dessas origens históricas, principalmente o surgimento do hospital psiquiátrico. Atualmente associados à medicina, os hospitais não nasceram como instituições médicas. Como demonstrado por Rosen (1994), em seu clássico *Uma História da Saúde Pública*, os hospitais começaram como instituições de hospedagem e hospitalidade. Eles surgiram como organizações religiosas e filantrópicas, dedicadas ao cuidado dos necessitados, mendigos e miseráveis que precisavam de assistência humanitária, um traço característico dos religiosos. Era evidente que essa população também apresentava muitos problemas de saúde, uma condição comumente associada à pobreza e à carência econômica e social.

No entanto, a partir do século XVII, os hospitais passaram a exercer também uma função social e disciplinar, recebendo delinquentes e desajustados, além dos pobres e necessitados. Foucault (1978), em sua obra *História da Loucura na Idade Clássica*, adotou a expressão "A Grande Internação" para se referir a essas

macroinstituições asilares características da época.

Com a Revolução Francesa e seu contexto histórico, essas instituições começaram a ser reformadas. Entre as metas revolucionárias, inspiradas no lema "Liberdade, Igualdade e Fraternidade", estavam os objetivos de melhorar as condições insalubres e superar a natureza de violência e exclusão social que essas instituições representavam.

Assim, do período dos temíveis hospitais psiquiátricos antigos, retratados em vários filmes do cinema mundial, até a definição mais atual sobre saúde mental, existe um campo histórico muito vasto, em que este tema vem sofrendo mudanças ao longo dos anos.

Hoje, saúde mental refere-se ao estado de bem-estar psicológico e emocional de um indivíduo, que envolve a capacidade de lidar com as exigências da vida, manter relacionamentos saudáveis e participar de atividades sociais e produtivas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é mais do que a ausência de doenças mentais; envolve um estado de equilíbrio emocional e psicológico que permite ao indivíduo enfrentar desafios, expressar emoções e desenvolver seu potencial. A saúde mental é influenciada por diversos fatores, incluindo condições sociais, econômicas e ambientais, e sua promoção é essencial para o bem-estar geral.

As doenças relacionadas ao trabalho incluem uma variedade de transtornos mentais e físicos que surgem como resultado de condições laborais inadequadas. Entre as principais patologias, destacam-se o estresse ocupacional, a síndrome de *burnout*, ansiedade e depressão.

O estresse ocupacional é desencadeado por pressões excessivas e falta de controle sobre as tarefas, enquanto a síndrome de *burnout* resulta do esgotamento emocional e físico devido à sobrecarga de trabalho.

Esses transtornos podem levar a afastamentos, redução da produtividade e comprometimento da qualidade de vida. Nessa perspectiva, Lacaz (2007) sustenta que a Saúde do Trabalhador compreende o processo saúde-doença como socialmente determinado, tendo o processo de trabalho como categoria central de análise, o que afasta explicações centradas exclusivamente nas características individuais dos trabalhadores. Corroborando essa compreensão, Santana (2024), em revisão sistemática da literatura sobre o adoecimento mental de servidores públicos, evidencia que as condições e a organização do trabalho constituem fatores relevantes

para a ocorrência de transtornos mentais, destacando a necessidade de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde e à prevenção do adoecimento. Tal compreensão amplia a análise do adoecimento laboral ao considerar os fatores estruturais que influenciam a saúde dos trabalhadores.

Estudos sobre o absenteísmo-doença no serviço público brasileiro evidenciam crescimento significativo dos afastamentos relacionados a transtornos mentais, doenças osteomusculares e condições associadas à sobrecarga laboral e ao sofrimento psíquico. Santi, Barbieri e Cheade (2018), em revisão integrativa da literatura, destacam que o absenteísmo por doença constitui importante indicador das condições de trabalho e da saúde dos servidores públicos, revelando impactos não apenas individuais, mas também institucionais e sociais.

Além disso, a ausência de políticas de prevenção e suporte institucional pode agravar esse cenário. Dessa forma, o ambiente de trabalho pode se transformar em fator de risco para o desenvolvimento de problemas relacionados à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores.

O fortalecimento do bem-estar, de modo geral, é fator positivo na promoção da saúde mental e na proteção contra o adoecimento físico e mental. De acordo com Ruidiaz-Gómez e Cacante-Caballero (2021, p. 87), a qualidade de vida (QV) é um conceito complexo que é influenciado por múltiplas dimensões, as quais envolvem a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as condições de vida e as relações sociais do indivíduo. Essa definição considera, portanto, o contexto econômico e político, não se limitando a elementos de ordem pessoal.

Para o WHOQOL Group (1995), a qualidade de vida corresponde à percepção que o indivíduo possui de sua posição na vida, considerando o contexto cultural e o sistema de valores em que está inserido, bem como suas expectativas, objetivos, padrões e preocupações. A QV é um fator relevante no processo de saúde-doença, na medida em que afeta a saúde física e mental dos indivíduos e, por conseguinte, o desenvolvimento da sociedade.

Ruidiaz-Gómez e Cacante-Caballero (2021) informam que, historicamente, houve dois postulados básicos do conceito de qualidade de vida: o primeiro considera a QV como uma unidade integral e o segundo a considera como um conjunto de unidades derivadas da estrutura social e do meio ambiente.

A primeira abordagem compreende a qualidade de vida como uma totalidade

integrada, relacionada ao bem-estar global do indivíduo, considerando dimensões físicas, emocionais, sociais e subjetivas. Já a segunda abordagem entende a qualidade de vida como resultado das condições estruturais e sociais nas quais o sujeito está inserido, incluindo fatores econômicos, culturais, ambientais e institucionais. Essas perspectivas coexistem e se complementam, permitindo compreender que a qualidade de vida envolve simultaneamente aspectos individuais e coletivos.

Como desdobramento do conceito de Qualidade de Vida, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) configura-se, recentemente, como um campo de estudo que busca compreender os diversos parâmetros que influenciam a experiência laboral, englobando desde as características físicas do ambiente de trabalho até a saúde mental dos servidores (Oliveira, 2025).

Embora a qualidade de vida no trabalho seja fator relevante para a QV, de modo geral, e para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, este conceito tem sido apropriado, muitas vezes, de modo instrumental, como elemento motivacional para que as organizações alcancem seus objetivos, sem uma preocupação genuína com a saúde e bem-estar dos que produzem.

Inicialmente desenvolvida em estreita relação com o setor produtivo privado, a discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a abranger também a administração pública à medida que as transformações decorrentes da reestruturação produtiva do capitalismo e da difusão da lógica gerencial extrapolaram os limites das organizações privadas. A incorporação de princípios como eficiência, produtividade, controle por resultados e racionalização dos gastos redefiniu a organização do trabalho estatal, ampliando as exigências sobre os servidores e modificando suas condições de trabalho. Desse modo, a análise da qualidade de vida no trabalho no serviço público requer considerar que as racionalidades gerenciais que transformaram o trabalho nas empresas também repercutiram sobre o Estado, produzindo impactos na valorização profissional, na organização do trabalho e na saúde dos servidores.

Nesse contexto, as transformações econômicas, políticas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas, marcadas pela adoção de princípios gerenciais orientados pela eficiência, produtividade e racionalização dos gastos públicos, redefiniram as condições e as relações de trabalho no serviço público. Como consequência, a valorização dos servidores passou a conviver com exigências

crescentes de desempenho, intensificando tensões que contribuíram para o enfraquecimento das condições de trabalho e para a consolidação de uma imagem social depreciativa do funcionalismo público.

A retórica depreciativa construída historicamente em torno do funcionalismo público foi reforçada pelas transformações ocorridas no capitalismo contemporâneo, que redefiniram as formas de organização do trabalho e influenciaram profundamente a atuação do Estado e do serviço público. Compreender esse processo requer analisar as sucessivas crises do capitalismo e as mudanças delas decorrentes, especialmente a reestruturação produtiva e a difusão de novas formas de organização do trabalho. Desde o nascimento do capitalismo, regime econômico voltado ao lucro e à acumulação de riquezas por meio da propriedade dos meios de produção, a classe trabalhadora passou a vivenciar crises decorrentes das contradições inerentes a esse modo de produção. Nas últimas décadas, essas transformações culminaram em um contexto de reestruturação produtiva e intensificação da exploração do trabalho. Segundo Antunes:

No meio do furacão da crise que agora atinge o coração do sistema capitalista, vemos a erosão do trabalho relativamente contratado e regulamentado herdeiro da era taylorista e fordista, ... que está sendo substituído pelas diversas formas de empreendedorismo, cooperativismo, trabalho voluntário, trabalho atípico, formas que oscilam entre a super-exploração e a própria auto exploração do trabalho, sempre caminhando em direção a uma precarização estrutural da força de trabalho em escala global (Antunes, 2009, p. 13).

As crises do capitalismo impulsionam processos de reorganização econômica e produtiva, produzindo profundas transformações no mundo do trabalho. Há “grandes mudanças econômicas, sociais, políticas e psicológicas que impactam fortemente a percepção, a subjetividade e os valores básicos da classe trabalhadora” (Antunes, 2009, p.35).

Num esforço para superar e, ao mesmo tempo, preservar o modo de produção, foram testados novos métodos de organização industrial e de relação entre capital e trabalho. É neste contexto que se integram os modelos de produção, também conhecidos como taylorismo e fordismo, tornando a produção vinculada às necessidades, personalizada, diversificada, flexível o suficiente para atender às novas necessidades de marketing e acompanhar as mudanças em curso no mundo capitalista. Nesse contexto, tornou-se necessário um novo perfil de trabalhador,

diferenciado, altamente qualificado, engajado e flexível. As organizações precisaram ajustar e reformar todos os seus planos e formas de trabalhar visando reduzir custos e aumentar a competitividade.

Contudo, este sistema sofreu novas transformações, exigindo a expansão das atividades produtivas e levando muitas empresas a descentralizarem suas organizações, distribuindo etapas da produção em diferentes regiões do mundo. Nesse contexto, consolidaram-se as empresas transnacionais, nas quais um mesmo produto pode ter seus componentes fabricados em diferentes países e ser montado em outro local. Ao se estabelecerem em diferentes nações, essas empresas buscam maximizar vantagens competitivas, como menores custos de produção, mão de obra mais barata, incentivos fiscais e regulamentações trabalhistas e ambientais menos rigorosas, com o objetivo de reduzir custos e ampliar os lucros. Segundo Antunes (2009), esse processo de reestruturação produtiva favoreceu a consolidação de formas de organização mais flexíveis e enxutas, marcadas pela descentralização das atividades, pela redução dos quadros permanentes de trabalhadores e pela crescente exigência de flexibilidade e polivalência da força de trabalho.

O mercado de trabalho passa a se caracterizar pela redução do número de trabalhadores e aumento de produtividade e eficiência. A mão de obra é facilmente contratada e demitida, sem custos à empresa quando ela passa por dificuldades para manter seus empregados (Harvey, 1993). Nesta fase atual do capitalismo, as ramificações são significativas, abrangendo desde a não observância dos direitos dos trabalhadores, a terceirização e a precarização da mão de obra, até os índices relativamente elevados de desemprego estrutural e o enfraquecimento do movimento sindical.

O conjunto dessas transformações decorrentes do capitalismo contemporâneo produziu impactos significativos sobre a sociedade, reforçando o discurso em favor do enxugamento das funções historicamente atribuídas ao Estado e atingindo profundamente o serviço público. Assim, o serviço público é tido como pouco eficaz e custoso demais, sendo necessário passar por um processo completo de reorganização. O conceito da produção enxuta é aplicado também aos órgãos governamentais, impactando significativamente as políticas, estruturas e cultura das entidades estatais, repercutindo diretamente sobre os servidores públicos.

Nesse contexto, consolida-se o gerencialismo, articulado aos pressupostos da

Nova Gestão Pública (NGP), como um modelo de gestão que propõe a incorporação de práticas e instrumentos típicos do setor privado à administração pública. Entre seus principais pressupostos destacam-se a busca pela eficiência, a orientação para resultados, o estabelecimento de metas, a avaliação de desempenho e a racionalização dos recursos públicos. No Brasil, essa perspectiva ganhou força a partir das reformas administrativas implementadas na década de 1990, influenciando a organização e a gestão das instituições públicas, inclusive no campo educacional.

O Estado passou a incorporar, gradualmente, princípios e mecanismos de gestão oriundos do setor privado. No Brasil, esse movimento ganhou força na década de 1990, com a criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), sob a condução de Luiz Carlos Bresser-Pereira. De acordo com Bresser-Pereira (1998), principal formulador da Reforma Gerencial do Estado brasileiro, essa reforma tinha como objetivo modernizar a administração pública por meio da adoção de práticas gerenciais voltadas à eficiência, à flexibilização administrativa, à orientação para resultados, à melhoria da qualidade dos serviços públicos e à redução dos custos operacionais.

Entretanto, essa proposta não se consolidou como consenso na literatura. Autores como Azevedo e Loureiro (2003) e Chanlat (2002) questionam a incorporação de práticas gerenciais típicas do setor privado na administração pública, argumentando que sua adoção pode entrar em conflito com princípios como o interesse público, a impessoalidade e a equidade, além de produzir impactos sobre as condições de trabalho dos servidores.

Portanto, é nesse período que surge o gerencialismo, criado para implementar a gestão da administração pública brasileira e alcançar um estado mais enxuto. Contudo, a substituição do modelo de gestão burocrático outro como solução para os problemas de eficiência e eficácia das organizações públicas tem sido discutida em diversas teorias que mostram a contradição entre a lógica de gestão e o interesse público (Azevedo; Loureiro, 2003).

Para Chanlat, as práticas de gestão empresarial, fundamentadas na lógica de mercado e em princípios mercantis, tendem a minar os princípios éticos de imparcialidade, igualdade de tratamento e interesse público, centrais para o setor público. O autor observa ainda que “historicamente não houve um desenvolvimento equilibrado sem uma burocracia competente, honesta e independente dedicada ao

bem comum” (Chanlat, 2002, p. 7). Assim, existem riscos em impor técnicas de gestão do setor privado sem adaptá-las adequadamente ao trabalho e à cultura organizacional do serviço público (Siqueira; Mendes, 2009). Destaca-se, nesse contexto, a necessidade de uma reflexão mais aprofundada sobre a transposição de práticas gerenciais do setor privado para o setor público, considerando toda a sua complexidade. O diretor de uma empresa privada pode reformular objetivos, alterar a estrutura organizacional e substituir membros da equipe com maior autonomia. Em contrapartida, os gestores públicos precisam desenvolver competências para atuar em estruturas organizacionais reguladas por normas legais e administrativas. Além disso, as instituições públicas estão sujeitas a condições instáveis, como mudanças de governo, alterações nas prioridades institucionais, limitações orçamentárias e pressões político-administrativas, ao mesmo tempo em que contam com um corpo de servidores regido por normas específicas. Nesse contexto, os gestores públicos não podem interferir diretamente na missão, nos propósitos e nos valores institucionais.

Nessa perspectiva, o gerencialismo não se limita à adoção de técnicas administrativas voltadas à eficiência organizacional. Trata-se de uma racionalidade de gestão que redefine as relações de poder, autoridade e controle nas organizações públicas, conferindo centralidade ao monitoramento do desempenho, ao uso de indicadores e à mensuração de resultados. Como consequência, aspectos qualitativos do trabalho, como a cooperação, a autonomia profissional e a dimensão formativa das instituições públicas, podem ser subordinados à lógica da performance e da produtividade.

Portanto, apesar da recorrência do discurso gerencial, as instituições públicas têm sido submetidas a um contexto marcado por insuficiência de recursos materiais e humanos, peso da burocracia estrutural, falta de oportunidades de ascensão profissional, baixo poder aquisitivo dos servidores públicos e uma sociedade mais hostil ao serviço público. Os problemas com os serviços de escolas, hospitais e outras instituições públicas, em geral, são frequentemente discutidos e deixados de lado, sendo, de fato, ignorados. Historicamente, este setor é alvo de processos de desvalorização simbólica do serviço público, discriminação e desvalorização. No setor público considera-se que tudo o que é ineficiente está associado ao desperdício, à corrupção, à falta de controle e coordenação, e o setor privado é identificado como um lugar de eficiência e de excelentes resultados. O serviço público carrega

características depreciativas que vêm sendo pregadas pela sociedade há décadas. Conforme Barbosa e Oliveira (2024), o discurso neoliberal frequentemente associa o serviço público à ineficiência e ao excesso de gastos, contribuindo para processos de desvalorização simbólica dos servidores públicos perante a sociedade. Nesse contexto, estereótipos como “servidor público é preguiçoso, não trabalha, só bate o ponto”, já ecoam desde a década de 50.

É necessário muito esforço para combater o estereótipo negativo do servidor acomodado, indisciplinado, despreocupado com os resultados e, especialmente, privilegiado por ganhar muito e trabalhar pouco. Este estigma prevalece principalmente no atendimento ao público, em que servidores são atacados por qualquer motivo, pois há disseminação social de estereótipos relacionados ao funcionalismo público de que todo servidor é preguiçoso. Além de comprometerem o ambiente de trabalho e a saúde mental dos profissionais, tais condutas podem configurar ilícitos, inclusive o crime de desacato, previsto no art. 331 do Código Penal (Brasil, 1940), quando praticadas contra servidor público no exercício da função ou em razão dela.

Por outro lado, observa-se a intensificação do trabalho no setor público, marcada pela redução de servidores, aumento das demandas administrativas, pressão por produtividade e ampliação das responsabilidades institucionais. Em muitos contextos, um único servidor passa a executar atividades anteriormente desempenhadas por equipes inteiras, cenário que contribui para sobrecarga física e emocional, adoecimento e desgaste das relações de trabalho.

As mudanças na organização do trabalho no serviço público têm intensificado as exigências impostas aos servidores, repercutindo de forma significativa sobre sua saúde mental. A literatura evidencia que fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, condições inadequadas de trabalho e fragilidade das relações organizacionais contribuem para o desgaste emocional, o sofrimento psíquico e o adoecimento mental dos trabalhadores (Santana, 2024).

Embora categorias como neoliberalismo, gerencialismo e reforma do Estado contribuam para compreender o contexto histórico de transformação do trabalho no setor público, a análise dos resultados deste estudo concentra-se prioritariamente nas categorias trabalho, saúde, qualidade de vida no trabalho e cultura escolar, por serem aquelas diretamente relacionadas ao objeto investigado.

Ainda que não constituam categorias centrais desta investigação, a análise dos resultados dialoga pontualmente com as perspectivas teóricas de Fraser (2006) e Dussel (2000). Fraser compreende a justiça social para além da distribuição de recursos, incorporando também o reconhecimento das diferenças e das condições de participação dos sujeitos na vida social. Dussel, por sua vez, enfatiza a necessidade de considerar as experiências concretas dos grupos em situação de vulnerabilidade ou exclusão. Essas reflexões serão retomadas na discussão de aspectos relacionados à inclusão, acessibilidade e equidade na PSQVT/IFRO.

2 METODOLOGIA

É sabido que a escolha de um determinado método ou técnica de pesquisa esconde opções teóricas, epistemológicas e filosóficas que precisam ser explicitadas (Gamboa, 2003). Ciente dessa necessidade buscou-se nesta seção, apresentar as escolhas de ordem metodológica efetuadas no escopo do projeto de pesquisa que orientou a escrita deste trabalho.

Primeiramente, cabe destacar que se adotou como ponto de partida o entendimento de que a ciência é um conhecimento histórico, social, pressionado por demandas diversas e próprias de cada tempo e espaço. Não se trata, portanto, de um conhecimento neutro, imutável e infalível.

Em segundo lugar, informa-se que o tipo de ciência produzida neste estudo teve como ponto de partida problemas concretos: a necessidade de promover saúde e qualidade de vida aos trabalhadores da educação, de atender a exigências normativas que se impõem sobre a instituição estudada (o IFRO) e de ponderar sobre os desafios enfrentados por esta instituição em suas ações de cuidado, em face da cultura escolar estabelecida.

A escolha desse objeto revela a intencionalidade de contribuir para o diagnóstico e a transformação da realidade estudada. Ou seja, espera-se não só produzir conhecimento, mas também orientar sua aplicação prática, visando ao aperfeiçoamento das práticas institucionais relacionadas à política de saúde e qualidade de vida. Essa orientação ocorrerá por meio da sistematização e divulgação dos resultados obtidos, especialmente por intermédio do produto educacional desenvolvido, a série de *videocasts* “Saúde e Qualidade de Vida no serviço público”, que busca subsidiar gestores e servidores na reflexão, compreensão e implementação de estratégias voltadas à promoção da saúde e à prevenção de agravos no ambiente de trabalho.

Este estudo alinha-se, desse modo, ao fazer científico próprio do historicismo, reconhecido como:

[...] forma científica específica para tratar os fenômenos humanos, uma vez que resolve o problema da exclusão, da subjetividade e supera a tentativa de reduzir os atos humanos a critérios de regularidade estatística ou os eventos históricos a regras ou leis fixas. A nova abordagem prima pela compreensão dos fenômenos nas suas especificidades históricas e pela interpretação intersubjetiva dos eventos e acontecimentos (Gamboa, 2003, p. 394).

Prevalece neste estudo, portanto, uma abordagem qualitativa do problema estudado, reconhecendo-se, todavia, que: (1) abordagem qualitativa e abordagem quantitativa não são, necessariamente, excludentes e nem representam uma hierarquia; (2) as instituições escolares são organizações complexas, imersas em tensões e jogos de poder variados, que se apresentam tanto na esfera micro (na instituição escolar em si) como na esfera macro (no contexto do qual essa instituição faz parte), e portanto, para se produzir um conhecimento mais preciso sobre esse objeto, faz-se necessária, muitas vezes, a conjugação entre as abordagens qualitativa e quantitativa. Mesmo no campo do historicismo já há hoje o entendimento de que “não há um antagonismo necessário entre os objetivistas, os interpretativistas e os teóricos críticos” (Gage, 1989, p. 7), mas a compreensão da necessidade de se considerar, complementarmente, abordagens qualitativas e quantitativas e valorizar métodos e técnicas que produzam efeitos de esclarecimento sobre os múltiplos aspectos.

Com isso, pode-se afirmar que se optou, nesta pesquisa, por uma abordagem predominantemente qualitativa, mas que reconhece a importância e se utiliza, quando necessário, de expedientes de ordem quantitativa, como a estatística descritiva.

Importa destacar que os procedimentos quantitativos empregados nesta investigação não tiveram por finalidade produzir generalizações estatísticas ou estabelecer relações causais universais. Seu uso ocorreu de modo complementar, com o propósito de identificar tendências e percepções dos participantes referentes à PSQVT/IFRO. Nessa perspectiva, os dados quantitativos foram interpretados à luz do contexto histórico e organizacional da instituição estudada, em articulação com a análise documental e com o referencial teórico adotado. Assim, a utilização do questionário eletrônico e da estatística descritiva não altera o caráter predominantemente qualitativo e histórico-interpretativo da investigação, mas contribui para ampliar a compreensão do objeto investigado por meio da triangulação de diferentes fontes de evidência.

A interpretação dos dados foi realizada à luz do referencial teórico apresentado na Seção 1, com destaque para as contribuições da Saúde Coletiva, mobilizadas como categoria analítica para compreender as relações entre trabalho, saúde, qualidade de vida e dinâmica organizacional. Tal referencial orientou a leitura dos

documentos institucionais, das normativas analisadas e das percepções dos servidores, permitindo interpretar os achados para além de seus aspectos descritivos, em sua articulação com os determinantes sociais e organizacionais da saúde.

O método adotado foi o do Estudo de Caso, conduzido de modo a evidenciar as práticas institucionais ao longo do tempo, favorecendo um registro historiográfico do objeto em análise.

O Estudo de Caso se caracteriza, segundo Tull e Hawkins (1976, p. 323), como “uma análise intensiva de uma situação particular”. Yin (1989, p. 23), em uma afirmação mais técnica, destaca que “o estudo de caso é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é evidente e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas”. Esta definição leva à distinção e à compreensão das diferenças em relação a outros métodos e estratégias de estudo, mostrando-se adequado para pesquisas exploratórias e especialmente para a geração de hipóteses (Tull; Hawkins, 1976).

O uso deste método foi recomendado por Bonoma nos casos em que “um fenômeno é amplo e complexo, em que o corpo de conhecimentos existente é insuficiente para permitir a proposição de questões causais e quando um fenômeno não pode ser estudado fora do contexto no qual ele naturalmente ocorre” (Bonoma, 1985, p. 207).

2.1 Caracterização do lócus da pesquisa

O presente estudo foi desenvolvido no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), instituição integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. O IFRO possui estrutura multicampi distribuída pelo estado de Rondônia, abrangendo diferentes regiões geográficas e contextos socioeconômicos, característica que imprime especificidades às condições de trabalho dos servidores e à implementação das políticas institucionais de saúde e qualidade de vida no trabalho. Atualmente, a instituição é composta pelos *campi* Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte, São Miguel do Guaporé e Vilhena, além da Reitoria, localizada em Porto Velho. Essa configuração institucional amplia o alcance das atividades de ensino, pesquisa e extensão em todo o estado.

Rondônia localiza-se na Região Norte do Brasil, estando inserido no contexto amazônico, apresentando grandes distâncias territoriais entre seus municípios e desafios relacionados à logística, infraestrutura e acesso aos serviços públicos. Nesse cenário, a distribuição geográfica das unidades do IFRO reforça a diversidade dos contextos institucionais e das condições em que os servidores desenvolvem suas atividades laborais.

Essas características tornam o IFRO um cenário particularmente relevante para a investigação da PSQVT, uma vez que a dispersão geográfica das unidades institucionais impõe desafios específicos à promoção da saúde, ao acompanhamento dos servidores e à implementação de práticas permanentes de cuidado, bem como à disseminação e à efetivação das iniciativas institucionais voltadas à saúde e à qualidade de vida no trabalho.

Figura 1 - Localização dos *campi* do IFRO no Estado de Rondônia



Fonte: Elaborada pela autora a partir da base cartográfica do IBGE e de dados institucionais do IFRO, 2026.

A Figura 1 apresenta a distribuição espacial dos *campi* do IFRO no território rondoniense, evidenciando a abrangência estadual da instituição e os desafios

decorrentes de sua organização multicampi.

2.2 Procedimentos para a consolidação do corpus documental

A aquisição dos dados foi realizada mediante pesquisa documental e questionário eletrônico. Os documentos pertinentes ao tema foram acessados digitalmente por meio da rede mundial de computadores, em sites do Governo Federal e da instituição pesquisada. Como são documentos públicos e de franco acesso, não houve dificuldades de obtenção. Já a interpretação de seus conteúdos exigiu leitura atenciosa, fichamento e esforço de triangulação com literaturas pertinentes ao tema, de modo a elucidar sua complexidade.

Além das leis, decretos e resoluções, as respostas obtidas com o instrumento de coleta de dados e fotografias sobre as ações de promoção da saúde e qualidade de vida desenvolvidas pelo IFRO foram consideradas, também, como documentos, uma vez que se opera, neste estudo, com uma concepção ampliada de fonte histórica, tal qual a estabelecida pela Escola dos Annales:

A história faz-se com documentos escritos, sem dúvida. Quando estes existem. Mas pode fazer-se, deve fazer-se sem documentos escritos, quando não existem. Com tudo o que a habilidade do historiador lhe permite utilizar para fabricar o seu mel, na falta das flores habituais. Logo, com palavras. Signos. Paisagens e telhas. Com as formas do campo e das ervas daninhas. Com os eclipses da lua e a atrelagem dos cavalos de tiro. Com os exames de pedras feitos pelos geólogos e com as análises de metais feitas pelos químicos. Numa palavra, com tudo o que, pertencendo ao homem, depende do homem, serve o homem, exprime o homem, demonstra a presença, a atividade, os gostos e as maneiras de ser do homem. (Le Goff, 1990, p. 540).

Da mesma forma, Barros (2019) define fonte como tudo aquilo que, por ter sido produzido pelos seres humanos ou por trazer vestígios de suas intervenções e interferências, pode nos proporcionar acesso significativo à compreensão do passado humano e de seus desdobramentos contemporâneos.

Não se pode esquecer, contudo, que as fontes não são produto do acaso, mas sim de ações intencionais de conservação e de apagamento, produzidas em relações de poder:

De fato, o que sobrevive não é o conjunto daquilo que existiu no passado, mas uma escolha efetuada quer pelas forças que operam no desenvolvimento temporal do mundo e da humanidade, quer pelos que se

dedicam à ciência do passado e do tempo que passa, os historiadores. Estes materiais da memória podem apresentar-se sob duas formas principais: os monumentos, herança do passado, e os documentos, escolha do historiador (Le Goff, 1990, p. 535).

Ou ainda, conforme adverte Le Goff:

Não obstante o que por vezes parecem pensar os principiantes, os documentos não aparecem, aqui ou ali, pelo efeito de um qualquer imperscrutável desígnio dos deuses. A sua presença ou a sua ausência nos fundos dos arquivos, numa biblioteca, num terreno, dependem de causas humanas que não escapam de forma alguma à análise, e os problemas postos pela sua transmissão, longe de serem apenas exercícios de técnicos, tocam, eles próprios, no mais íntimo da vida do passado, pois o que assim se encontra posto em jogo é nada menos do que a passagem da recordação através das gerações (Le Goff, 1990, p. 29-30).

Ao passo que se reconhece a possibilidade de acionar uma diversidade de fontes para esclarecer a problemática selecionada por esta investigação, informa-se que se optou por trabalhar apenas com fontes de perfil normativo e com fontes iconográficas (fotografias, especificamente), reconhecendo-se seus limites. Tal escolha, contudo, justifica-se pelas limitações de ordem temporal que se apresentaram à pesquisadora e à orientadora durante o desenvolvimento deste estudo, e pelo entendimento de que esses documentos são pertinentes para lançar luz sobre a cultura escolar, constituindo-se em pontos de “permeabilidade e porosidade” (Plácido; Benkendorf; Todorov, 2021), que permitem compreender melhor as dinâmicas da interação entre o IFRO e o ecossistema do qual faz parte. Em suma, tais documentos expressam compromissos internos com demandas que se impõem de fora para dentro e, ao serem registrados, preservados e divulgados institucionalmente, podem não só afetar a cultura organizacional vigente, como estimular reflexões e transformações em outras instituições congêneres.

Assim, entre as fontes selecionadas e que passaram a constituir o corpus documental da pesquisa, apresentam-se as dispostas no Quadro 1.

Quadro 1 - Corpus Documental da Pesquisa

Fonte	Título / Assunto do Documento	Autor	Ano	Endereço de Acesso
Portal do IFRO Seção de Resoluções do Conselho Superior Resolução	Resolução CONSUP/IFRO N.º 2, de 8 de janeiro de 2024 Aprova a Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)	CONSUP/IFRO	2024	https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2024/14517-resolucao-consup-ifro-n-2-de-8-de-janeiro-de-2024
Diário Oficial da União (DOU) Seção 1, de 30 de abril de 2009 Decreto	Decreto n.º 6.833, de 30 de abril de 2009 Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor	Presidente da República: Luiz Inácio Lula da Silva Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão: Paulo Bernardo Silva	2009	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm
Revista Ciência & Saúde Coletiva Ciênc. Saúde Coletiva, SciELO Brasil v. 25, n. 12, p. 4723–4735 Artigo Científico	Promoção da saúde e qualidade de vida: uma perspectiva histórica ao longo dos últimos 40 anos (1980–2020) Revista a evolução da promoção da saúde e sua relação com a qualidade de vida, com ênfase nos determinantes sociais, políticas públicas saudáveis e na Agenda 2030 (ODS)	Paulo Marchiori Buss; Zulmira Maria de Araújo Hartz; Luiz Felipe Pinto; Cristianne Maria Famer Rocha	2020	https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.15902020
Diário Oficial da União (DOU) de 8 de novembro de 2011 Decreto	Decreto n.º 7.602, de 7 de novembro de 2011 Institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) , estabelecendo diretrizes para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais dos trabalhadores brasileiros	Presidente da República: Dilma Rousseff	2011	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm
Diário Oficial da União (DOU) de 24 de dezembro de 2024 Lei Federal	Lei n.º 15.069, de 23 de dezembro de 2024 Institui a Política Nacional de Cuidados , criando o Plano Nacional de Cuidados com ações intersetoriais nas áreas social, saúde, educação, trabalho e renda, com foco em crianças, idosos, pessoas com deficiência e redução da sobrecarga feminina do cuidado	Presidente da República: Luiz Inácio Lula da Silva	2024	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm

Fonte: Côrtes (2025).

O questionário eletrônico foi aplicado no período de 10 a 31 de outubro de 2025, obtendo 109 respostas válidas de servidores docentes e técnico-administrativos do IFRO. Previamente à sua aplicação, foi realizado um pré-teste com quatro servidores, com o objetivo de verificar a clareza das questões e identificar possíveis necessidades de ajustes. Como não foram constatadas inconsistências ou dificuldades de compreensão, o instrumento foi aplicado em sua versão original.

O público-alvo da investigação foi composto por servidores efetivos do IFRO, abrangendo tanto docentes quanto técnicos-administrativos em educação (TAEs), distribuídos nos diferentes *campi* da instituição e na Reitoria. A estratégia de amostragem adotada foi não probabilística, por adesão voluntária, uma vez que o

convite à participação foi encaminhado a todos os servidores por meio de correio eletrônico corporativo, sem seleção prévia dos participantes.

Para fins analíticos, os dados coletados permitiram a realização de recortes segundo o tipo de carreira (docente e técnico-administrativo) e o tempo de vínculo com o IFRO, organizados em faixas (0–3 anos; 3–6 anos; 6–9 anos; 9–12 anos; 12–15 anos; mais de 15 anos), conforme explorado na seção de análise dos dados. Tais recortes possibilitaram compreender diferenças de percepção e níveis de conhecimento sobre a PSQVT entre distintos grupos de servidores.

Reconhece-se, contudo, a possibilidade de ocorrência de viés de autosseleção, uma vez que a participação voluntária pode ter atraído, com maior frequência, servidores mais interessados na temática do presente estudo ou mais sensíveis às questões relacionadas à saúde e à qualidade de vida no trabalho. Esse aspecto foi considerado na interpretação dos resultados, evitando generalizações indevidas para o conjunto dos servidores do IFRO.

No que se refere à aplicação do questionário, por exigência do Comitê de Ética em Pesquisa, foi necessário definir critérios de recrutamento e especificação das formas de abordagem aos participantes, a serem descritos a seguir.

2.2.1 Critérios de Recrutamento, Inclusão e Exclusão

Para o recrutamento dos participantes, foi encaminhado a todos os servidores do IFRO um e-mail com convite à participação no estudo, contendo o link de acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e ao questionário eletrônico, com itens de múltipla escolha e de registro dissertativo das percepções e avaliações. O envio do referido e-mail foi realizado pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação (PROPEP) do IFRO, após autorização da instituição e aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa do IFRO, conforme Parecer nº 7.810.930 e CAAE nº 89346325.8.0000.5653.

A abordagem aos participantes ocorreu em três momentos, sempre de forma virtual e por meio de correio eletrônico. O primeiro momento correspondeu ao convite aos servidores e à aplicação do questionário diagnóstico; o segundo destinou-se à apresentação e à avaliação do roteiro do produto técnico-tecnológico desenvolvido; e o terceiro corresponde à devolução social dos resultados e dos produtos gerados pelo presente estudo. As duas primeiras etapas foram realizadas durante o

desenvolvimento da investigação, enquanto a terceira será realizada após a conclusão e a divulgação dos produtos decorrentes do estudo. As mensagens foram enviadas em lista oculta, para preservar o endereço de e-mail dos participantes e suas identidades.

Quanto aos critérios de inclusão, puderam participar docentes e técnicos-administrativos em educação, integrantes do quadro efetivo de servidores do IFRO.

Quanto aos critérios de não inclusão, não foram elegíveis para participação os servidores em exercício no IFRO pertencentes ao quadro de pessoal de outras instituições, os professores substitutos ou temporários, os colaboradores terceirizados e os estudantes.

A participação na pesquisa foi condicionada à manifestação de concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para a etapa de análise dos dados, foram desconsiderados os formulários respondidos de maneira incompleta ou que apresentaram inconsistências que inviabilizassem sua utilização analítica.

2.2.2 Riscos, Benefícios e Medidas Mitigatórias

As Resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e nº 510, de 7 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde esclarecem que qualquer pesquisa com seres humanos tem o potencial de gerar riscos em tipos e gradações diferentes, de acordo com sua singularidade (Brasil, 2012; Brasil, 2016). Diante disso, este tópico apresenta os riscos e desconfortos potenciais identificados para a pesquisa, bem como as medidas mitigatórias adotadas, em conformidade com o Capítulo V das referidas Resoluções.

Os principais desconfortos e riscos potenciais identificados para esta pesquisa envolveram: mal-estar por responder a questões que pudessem ser sensíveis; discriminação e estigmatização devido ao conteúdo revelado; risco de exposição de dados confidenciais; risco de recebimento de mensagens indesejadas, inclusive de propaganda, devido ao acesso não autorizado do banco de dados do projeto, considerando os limites da tecnologia utilizada.

Para minimizar esses riscos, foram adotadas as seguintes medidas mitigatórias:

Quadro 2 - Riscos e Medidas Mitigatórias

RISCOS POTENCIAIS	MEDIDAS MITIGATÓRIAS
Sensação de constrangimento ou vergonha por não compreender com clareza as questões ou algum vocábulo.	Possibilidade de requerer leitura explicativa das perguntas; Utilização de termos de fácil compreensão; Disponibilidade para sanar eventuais dúvidas durante todo o processo de vigência da pesquisa.
Mal-estar por responder a questões que podem ser sensíveis.	Possibilidade de deixar de responder às questões sensíveis; Garantia do sigilo e do anonimato da fonte; Possibilidade de deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.
Discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado.	Garantia do sigilo e do anonimato da fonte; Não compartilhamento das informações com terceiros; Destruição dos instrumentos de coleta de dados aplicados, após cinco anos; Utilização das informações de modo agregado, sem revelar a identidade dos respondentes.
Risco de exposição de dados confidenciais.	Garantia do sigilo e do anonimato da fonte; Não compartilhamento das informações nem do drive com terceiros; Destruição dos instrumentos de coleta de dados aplicados, após cinco anos da conclusão da pesquisa; Utilização dos dados de forma agregada.
Risco de recebimento de mensagens indesejadas, inclusive de propaganda, devido ao acesso não autorizado do banco de dados do projeto, dadas as limitações da tecnologia utilizada.	Download do banco de dados da pesquisa para mídia externa (<i>pendrive</i> de 64 GB), o qual será mantido em local seguro e em posse exclusiva da pesquisadora; Exclusão de todos os registros concernentes à coleta de dados do <i>workspace</i> e <i>drive</i> utilizados.

Fonte: Côrtes (2025).

A exclusão das informações do *workspace* e do *drive* ocorreu logo após a conclusão da coleta de dados. As informações foram salvas em um *pen drive* adquirido exclusivamente para essa finalidade, e seu conteúdo será apagado após cinco anos da conclusão deste estudo.

A base de dados bruta permanecerá sob custódia da Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV/DGP), com acesso restrito à pesquisadora e aos setores institucionais autorizados, observando-se os princípios éticos e de confidencialidade aplicáveis à pesquisa envolvendo seres humanos.

A título de devolução social deste estudo, os participantes receberão uma cópia digital da dissertação de mestrado e do produto desenvolvido, os quais serão também disponibilizados de forma gratuita a todos os servidores do IFRO por meio do Repositório Institucional e do Portal Integra.

Os resultados deste estudo foram apresentados de modo agregado, não revelando, em momento algum, o nome ou qualquer informação sigilosa dos participantes.

Como benefício direto, a participação neste estudo possibilitou aos participantes: (1) ampliar seus conhecimentos sobre a PSQVT/IFRO; (2) refletir sobre suas condições de trabalho e (3) sentir satisfação por contribuir com a difusão do conhecimento relativo à PSQVT da instituição da qual fazem parte.

2.3 Desenvolvimento do Produto Tecnológico

O produto educacional desenvolvido nesta pesquisa consiste em uma tecnologia educacional em formato de série de *videocasts*, concebida como instrumento de mediação pedagógica voltado à formação crítica dos servidores sobre saúde, trabalho e qualidade de vida no serviço público.

A proposta fundamenta-se na compreensão de que os processos de promoção da saúde no trabalho não se limitam à divulgação de informações sobre a PSQVT/IFRO e as iniciativas desenvolvidas, mas demandam práticas educativas capazes de favorecer reflexão crítica, ampliação da consciência sobre o trabalho e a saúde e fortalecimento da participação dos servidores nas políticas de cuidado e de saúde.

A escolha do formato *videocast* decorre dos resultados obtidos na etapa diagnóstica do estudo, os quais evidenciaram baixo conhecimento dos servidores sobre a PSQVT/IFRO, bem como dificuldades relacionadas à divulgação das ações nela desenvolvidas.

Nesse contexto, optou-se por uma tecnologia educacional audiovisual, de linguagem acessível, flexível e multiplataforma, capaz de ampliar o alcance das

discussões no IFRO relacionadas à saúde e qualidade de vida no trabalho, favorecendo processos contínuos de formação, sensibilização dos servidores e ampliação da compreensão acerca das relações entre trabalho e saúde.

A atuação pedagógica do produto educacional foi concebida para ocorrer mediante processos de mediação dialógica e problematização das experiências relacionadas ao trabalho no serviço público, buscando estimular reflexão crítica referente às condições laborais, saúde mental, participação dos servidores e às iniciativas voltadas à saúde.

Os episódios foram estruturados de modo a favorecer não apenas o acesso à informação, mas também processos de sensibilização, reconhecimento da importância da PSQVT/IFRO e construção coletiva de compreensões relativas às relações entre trabalho, adoecimento e qualidade de vida no contexto institucional.

O produto dialoga com os fundamentos da Educação Profissional e Tecnológica ao abordar o trabalho não apenas como atividade produtiva, mas como dimensão constitutiva da formação humana e da vida social. Ao problematizar as relações entre trabalho, saúde, adoecimento e qualidade de vida no serviço público, a série de *videocasts* aproxima-se da perspectiva da formação humana integral defendida no campo da EPT, favorecendo processos educativos voltados à reflexão crítica sobre o mundo do trabalho e suas contradições.

Em diálogo com Freire (1996), compreende-se que os processos educativos exigem comunicação dialógica, participação e construção coletiva do conhecimento, superando práticas meramente transmissivas de informação. Do mesmo modo, Moran (2018) destaca que as tecnologias audiovisuais podem potencializar processos educativos mais dinâmicos, acessíveis e participativos, favorecendo a aprendizagem significativa em contextos híbridos e institucionais.

2.3.1 Objetivo do Produto

- Contribuir para ampliar o conhecimento social dos servidores sobre a PSQVT/IFRO.
- Favorecer o debate sobre trabalho, saúde e qualidade de vida no contexto do serviço público federal.
- Apoiar processos formativos internos e ações voltadas à saúde institucional.

2.3.2 Etapas de Desenvolvimento

Pesquisa de similares

- Mapeamento de materiais audiovisuais disponíveis em repositórios (como o Portal EduCAPES).
- Análise de roteiros e estratégias de linguagem adequadas para o público-alvo (servidores do IFRO).

Elaboração de roteiro e escaleta

- Redação preliminar de roteiros com base em:
 - Análise documental (legislação, documentos normativos internos).
 - Dados coletados no questionário aplicado aos servidores.
 - Revisão teórica sobre saúde, qualidade de vida e trabalho.
- Compartilhamento dos roteiros com participantes da construção do produto para avaliação, crítica e sugestões de aprimoramento.

A elaboração do produto educacional ocorreu a partir dos principais eixos temáticos identificados durante o desenvolvimento do estudo, especialmente aqueles relacionados à saúde mental, às iniciativas desenvolvidas no IFRO voltadas à saúde, às condições de trabalho e aos desafios enfrentados pelos servidores públicos no contexto contemporâneo.

O produto foi concebido em formato de série de *videocasts*, estruturada por meio de entrevistas temáticas com gestores, profissionais da saúde e representantes institucionais vinculados ao IFRO. A proposta buscou articular divulgação científica, formação dos servidores e linguagem acessível, contribuindo para a ampliação das discussões sobre saúde e qualidade de vida no trabalho na instituição.

Os episódios foram organizados conforme os objetivos formativos e temáticos apresentados no Quadro 3. A organização sequencial dos episódios buscou favorecer a progressão temática e o aprofundamento reflexivo, iniciando pela apresentação da política institucional e avançando para discussões relacionadas à participação social, prevenção do adoecimento, saúde mental e condições de trabalho.

Essa estruturação pedagógica foi organizada com a finalidade de possibilitar

uma compreensão ampliada acerca da saúde e qualidade de vida no trabalho, articulando aspectos institucionais, sociais e humanos relacionados ao exercício da função pública.

Quadro 3 - Organização temática da série de *videocasts*

Episódio	Tema	Participante	Objetivo formativo	Duração
EP 01	Introdução ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	Renato Nunes Vieira	Apresentar o programa institucional e discutir ações de promoção da saúde	53 min
EP 02	Introdução à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	Cleonice Cabral Costa	Discutir fundamentos e desafios da PSQVT/IFRO	52 min
EP 03	Propostas de Melhoria e Participação Social	Moisés José Rosa Souza	Refletir sobre participação institucional e fortalecimento da política	37 min
EP 04	Ações de Promoção da Saúde e Prevenção do Adoecimento	Rosiele Pinho Gonzaga da Silva	Debater estratégias preventivas e promoção da saúde	25 min
EP 05	Saúde Mental e Trabalho	Jacson Melo de Carvalho	Discutir saúde mental, sofrimento psíquico e acolhimento institucional	43 min
EP 06	Desafios Enfrentados pelos Servidores	Fernando Ferreira Pinheiro	Refletir sobre condições de trabalho, adoecimento e valorização dos servidores	31 min

Fonte: Côrtes (2026).

Após a organização temática dos episódios, foram realizadas as etapas de elaboração dos roteiros, gravação, edição audiovisual, inserção de recursos de acessibilidade e disponibilização dos conteúdos em plataforma digital. O produto educacional completo encontra-se apresentado no Apêndice E desta dissertação.

A proposta de intervenção educacional considerou o potencial de circulação dos episódios no IFRO em iniciativas de acolhimento, atividades formativas, espaços de educação permanente e canais de comunicação da instituição, possibilitando que os conteúdos produzidos subsidiem estratégias voltadas à promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

Desse modo, o produto educacional busca ultrapassar a dimensão meramente informativa, configurando-se como instrumento de sensibilização institucional, formação continuada e fortalecimento da cultura de cuidado entre os servidores.

Produção técnica

- Agendamento e gravação com apoio da equipe gestora do *Podcast PodTech*, do *Campus Ji-Paraná*.
- Captação de áudio e vídeo utilizando os equipamentos próprios da equipe.

O *POD TECH* Jipa é um projeto de extensão desenvolvido no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus Ji-Paraná*, em parceria com a Coordenação de Educação a Distância (CEAD). Estruturado no formato de *videocast*, o projeto tem como finalidade promover a divulgação científica e tecnológica, estimular o compartilhamento de conhecimentos e fomentar debates sobre temas relacionados à Educação Profissional e Tecnológica (EPT), inovação e tecnologia, por meio de entrevistas com especialistas, servidores, pesquisadores e convidados.

O projeto foi aprovado por meio do Edital nº 3/2023/REIT-PROPESP/IFRO, de 10 de fevereiro de 2023, e pela Câmara de Ensino, Extensão e Pesquisa (CAEPEX) do *Campus Ji-Paraná*, em 1º de agosto de 2023, sob o título *POD TECH – Conexão Tecnológica*.

A equipe do projeto é composta por uma coordenadora, um coorientador e estudantes pesquisadores. A coordenação é exercida pela professora Ilma Rodrigues de Souza Fausto (EBTT), tendo como coorientador o técnico em Tecnologia da Informação Marlos Tadeu Alves Hibner. Integra ainda a equipe o estudante pesquisador Pedro Henrique de Melo Batista, do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS), além de outros colaboradores vinculados às atividades de

produção e divulgação do projeto.

Além dos cuidados relacionados à clareza comunicacional, buscou-se garantir recursos mínimos de acessibilidade, com o objetivo de ampliar o alcance do produto educacional. Assim, os episódios da série de *videocasts* foram disponibilizados com legendas em língua portuguesa e com interpretação em Libras, favorecendo o acesso às informações por diferentes públicos. A verificação dos recursos de acessibilidade foi realizada mediante análise dos elementos visuais e comunicacionais presentes nos episódios, considerando aspectos relacionados à legibilidade textual, sincronização das legendas, identificação dos participantes, contraste visual e adequação da janela de Libras. Os resultados dessa verificação indicaram que os recursos empregados contribuem para a compreensão dos conteúdos e para a ampliação do acesso às informações relacionadas à PSQVT/IFRO. Adicionalmente, a dissertação apresenta uma Lista de Siglas e Abreviaturas contendo os principais termos utilizados ao longo do estudo e na elaboração do produto educacional, contribuindo para a acessibilidade informacional dos conteúdos abordados.

2.3.3 Materiais e Recursos Utilizados

- Equipamentos de gravação de áudio e vídeo do *Podcast PodTech*.
- Documentos e normas institucionais (para garantir conteúdo atualizado e correto).
- Roteiros validados com a participação dos servidores que contribuíram com a série de *videocasts* na qualidade de palestrantes, de modo a assegurar a adequação e a consistência dos conteúdos abordados.

2.3.4 Processo de Teste e Validação

- Envio prévio dos roteiros aos servidores participantes da série de *videocasts*, na qualidade de palestrantes, para leitura crítica e validação do conteúdo antes das gravações.
- Ajustes de conteúdo conforme sugestões recebidas.
- Revisão final pela equipe gestora do *videocast* e pela orientadora do projeto.
- Avaliação da linguagem para garantir acessibilidade e clareza.

2.3.5 Instrumentos de Avaliação do Produto Educacional

A avaliação do produto educacional foi conduzida em duas etapas sequenciais, por meio da aplicação de instrumentos denominados T0 e T1, complementares entre si e articulados aos objetivos do estudo.

O instrumento diagnóstico inicial (T0) corresponde ao questionário aplicado aos servidores do IFRO durante a etapa de levantamento de dados. Composto por 14 questões, o instrumento abrangeu perguntas de perfil (sexo, faixa etária, cargo, função de gestão e tempo de vínculo), questões dicotômicas sobre o conhecimento da PSQVT/IFRO, questões abertas sobre percepções, sugestões e desafios relacionados à política, além de duas questões em escala ordinal de cinco pontos (Excelente / Boa / Regular / Ruim / Péssima) para autoavaliação da saúde e da qualidade de vida no trabalho. Os dados obtidos por meio do T0 permitiram identificar o perfil dos participantes, seus níveis de conhecimento sobre a PSQVT/IFRO e suas percepções a respeito das condições de saúde e qualidade de vida no contexto institucional.

Como etapa posterior, de devolutiva e avaliação do produto educacional, foi aplicado o instrumento complementar (T1). Esse instrumento foi estruturado com cinco questões objetivas de resposta tricotômica (Sim / Parcialmente / Não), voltadas a aferir as contribuições dos *videocasts* para a compreensão da PSQVT/IFRO, o conhecimento sobre as iniciativas institucionais de promoção da saúde, o reconhecimento da importância da participação coletiva, a ampliação das reflexões sobre saúde mental e qualidade de vida, e a percepção sobre o potencial dos recursos audiovisuais como estratégia de comunicação organizacional. O instrumento T1 também incluiu o *Net Promoter Score* (NPS), escala numérica de 0 a 10, como indicador complementar de reação e de potencial de recomendação espontânea do produto educacional entre os participantes.

As questões foram elaboradas em linguagem simples e acessível, visando verificar aspectos relacionados à compreensão dos conteúdos abordados ao longo dos seis episódios do *videocast*, sem pretensão de construção de escala psicométrica. Os dados produzidos foram analisados de forma descritiva e interpretativa, em consonância com a abordagem qualitativa que orienta esta dissertação, conforme descrito na seção 2.2.

Para fins comparativos, foram elaborados itens parcialmente equivalentes entre os instrumentos T0 e T1, possibilitando a análise descritiva das percepções e dos conhecimentos apresentados pelos participantes antes e após o acesso ao produto educacional. Considerando a utilização de itens com equivalência parcial, realizou-se uma análise exploratória de consistência interpretativa entre os eixos avaliados.

Considerando o caráter voluntário da participação, reconhece-se a possibilidade de ocorrência de viés de autosseleção, uma vez que servidores com maior interesse ou proximidade com a temática investigada podem apresentar maior propensão à participação. Como estratégia para reduzir esse efeito, buscou-se ampliar o alcance da divulgação dos instrumentos avaliativos por meio dos canais institucionais do IFRO, favorecendo a participação de servidores com diferentes experiências e perspectivas em relação à política e ao produto educacional.

Para sistematizar os processos de avaliação e monitoramento do produto educacional, elaborou-se uma matriz de indicadores voltada à verificação da compreensão dos conteúdos relacionados à PSQVT/IFRO, bem como à análise da reação, do engajamento e do potencial de difusão do *videocast* no IFRO (Quadro 4). Os resultados consolidados poderão ser apresentados à gestão do IFRO por meio de painéis de monitoramento elaborados ao final de cada ciclo avaliativo, subsidiando processos de planejamento, acompanhamento e aperfeiçoamento das ações voltadas à saúde e à qualidade de vida no trabalho.

Quadro 4 - Indicadores de Avaliação e Monitoramento do Produto Educacional

Indicador	Fonte de Dados	Método de Análise
Conhecimento sobre a PSQVT/IFRO	Instrumentos T0 e T1	Comparação descritiva entre respostas
Reconhecimento dos serviços institucionais de saúde	Questões objetivas T1	Frequência simples
Compreensão sobre estratégias de promoção da saúde	Questões objetivas T1	Frequência simples
Reflexões sobre saúde mental e qualidade de	Questões objetivas T1	Frequência simples

vida		
Potencial dos recursos audiovisuais digitais	Questões objetivas T1	Frequência simples
Engajamento dos participantes	Taxa de conclusão do T1	Percentual
Potencial de recomendação do produto educacional	NPS (escala 0–10)	Escore NPS
Distribuição territorial e por perfil dos participantes	<i>Campus</i> , cargo e vínculo	Distribuição proporcional

Fonte: Côrtes (2026).

Com a finalidade de subsidiar os processos de organização, sistematização e análise dos dados provenientes da avaliação do produto educacional, foram estruturados painéis de monitoramento por *campus*, perfil profissional e tempo de vínculo institucional. Esses painéis permitiram consolidar indicadores como número de participantes, taxa de conclusão, média de respostas positivas e *Net Promoter Score* (NPS), indicador utilizado para mensurar o grau de recomendação dos *videocasts* pelos participantes. O índice foi calculado a partir da classificação dos respondentes em promotores (notas de 9 a 10), neutros (notas 7 e 8) e detratores (notas de 0 a 6), sendo obtido pela diferença entre o percentual de promotores e o percentual de detratores. A apresentação dos painéis preenchidos e a discussão dos resultados obtidos são realizadas no capítulo de Resultados e Discussão, em consonância com a organização metodológica desta pesquisa.

2.4 Estratégia de Transferência para a Sociedade

- Publicação dos *videocasts* no Repositório Institucional do IFRO e no Portal Integra.
- Divulgação interna aos servidores por e-mail corporativo.
- Disponibilização pública em plataformas digitais mantidas pelo IFRO.
- Envio de cópia digital aos participantes do estudo como forma de devolução social dos resultados.

- Estímulo para uso do material em formações, reuniões pedagógicas e ações de promoção de saúde no IFRO.

2.5 Procedimentos para a Análise dos Dados

Quanto à análise dos dados, esta baseou-se em historiografias concernentes ao tema, considerando, especialmente, obras relativas à problemática no Brasil e na América Latina. Buscou-se produzir análise com foco na escala “meso”, conforme orientações apresentadas por Plácido, Benkendorf e Todorov (2021).

A opção pela mesoanálise implica o esforço de correlacionar as questões micro com as macros, ou seja, os desafios e configurações próprias da instituição investigada com o ambiente circundante, incluindo a rede da qual faz parte e o sistema de ensino que a emoldura, evidenciando os pontos de intersecção e influência mútua, denominados por Plácido, Benkendorf e Todorov (2021), metaforicamente, como zonas de porosidade e permeabilidade.

Com isso, admite-se que o IFRO, embora possua características singulares e uma cultura escolar própria, não é uma instituição autônoma e fechada em si mesma, mas uma instituição em relação com o mundo, sujeita tanto a aceitar quanto a recusar demandas externas, o que geralmente é feito mediante complexos processos de negociação que envolvem os gestores, a comunidade escolar, os *stakeholders* (partes interessadas) e outros agentes do Estado e da sociedade civil organizada, incluindo o sindicato, as associações de pais e o conselho escolar. De igual modo, sua cultura escolar dialoga “com seu contexto local imediato de alguma forma, seja reproduzindo, recriando ou influenciando este contexto” (Plácido; Benkendorf; Todorov, 2021, p. 183).

Do ponto de vista da apresentação das análises, os resultados foram discutidos de forma interpretativa, articulando os dados empíricos com o referencial teórico, a análise documental e, quando pertinente, os recursos da estatística descritiva. Essa estratégia analítica permitiu contextualizar os achados da pesquisa à luz da literatura especializada, favorecendo uma compreensão mais abrangente do objeto investigado. A opção por essa forma de análise justifica-se pela complexidade do fenômeno estudado e pela inexistência de investigações anteriores que tenham investigado esse objeto na realidade institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO).

Assume-se também, de antemão, que o conhecimento produzido, embora pautado no rigor metodológico e no compromisso da pesquisadora será sempre relativo e passível de revisão, uma vez que as instituições e suas culturas são dinâmicas e que a ciência é marcada por sucessivas crises de paradigmas e revoluções científicas (Kuhn, 2013), as quais mobilizam novas exigências teóricas e metodológicas.

2.5.1 Metodologia de Análise do Questionário

Os dados obtidos por meio do questionário eletrônico foram analisados mediante procedimentos quantitativos e qualitativos complementares. As questões fechadas foram submetidas à estatística descritiva simples, com cálculo de frequências absolutas e relativas, sendo os resultados organizados em tabelas e gráficos para identificação de tendências, padrões de resposta e percepções predominantes dos participantes sobre a PSQVT/IFRO.

A interpretação dos dados ocorreu de forma contextualizada, articulando as informações produzidas pelo *survey* aos documentos institucionais analisados e ao referencial teórico adotado na pesquisa. Dessa forma, os dados quantitativos foram utilizados como subsídios para a compreensão das percepções, experiências e níveis de conhecimento dos servidores acerca da política investigada.

A análise foi orientada por três eixos interpretativos definidos a partir dos objetivos estabelecidos: (a) conhecimento e percepção da PSQVT/IFRO; (b) avaliação das condições de saúde e qualidade de vida no trabalho; e (c) desafios institucionais para a implementação da PSQVT/IFRO.

As respostas às questões abertas foram submetidas à leitura analítica e à categorização temática, com o objetivo de identificar recorrências, convergências e divergências nas percepções dos participantes. Inicialmente, realizou-se a leitura integral das respostas, seguida da identificação dos temas relacionados aos objetivos estabelecidos. Posteriormente, os relatos foram agrupados em categorias temáticas que subsidiaram a organização e a interpretação dos dados qualitativos.

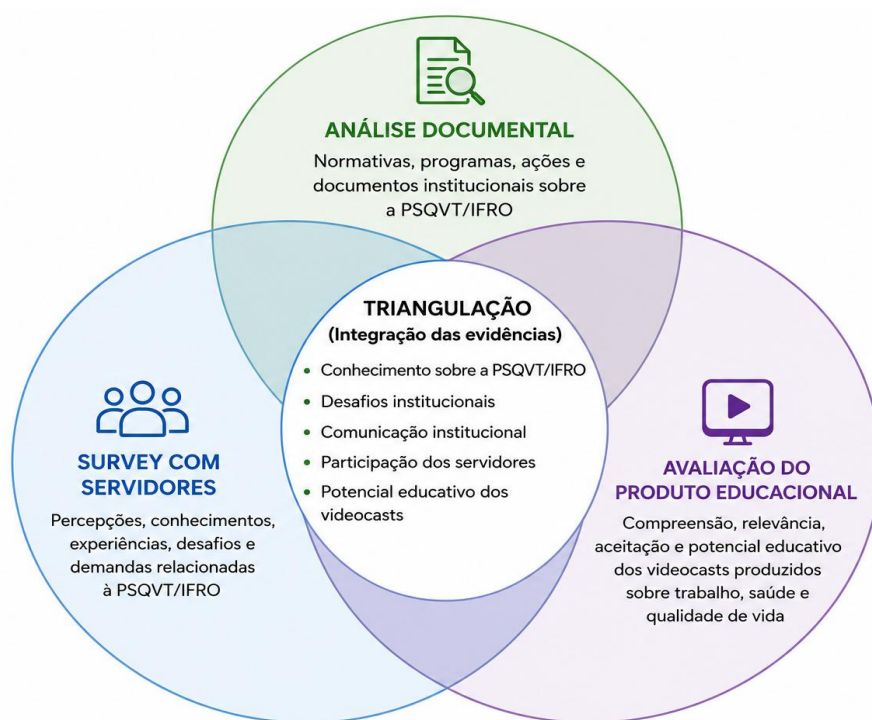
Para preservar a identidade dos participantes e garantir o sigilo previsto no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), os excertos utilizados na análise foram identificados por códigos alfanuméricos. Utilizou-se a letra "**T**" para representar os servidores técnico-administrativos e a letra "**D**" para os docentes, seguidas de

numeração sequencial (por exemplo: T1, T2, D1 e D2). As falas selecionadas foram utilizadas como elementos ilustrativos das tendências observadas no conjunto das respostas, contribuindo para o aprofundamento das análises e para a triangulação entre os dados do *survey*, os documentos institucionais e o referencial teórico adotado.

Essa estratégia metodológica permitiu compreender não apenas os níveis de conhecimento e avaliação da política pelos servidores, mas também as percepções, experiências e desafios relacionados à implementação da PSQVT no contexto organizacional do IFRO.

A triangulação articulou evidências provenientes da análise documental, do *survey* aplicado aos servidores e da avaliação do produto educacional, permitindo identificar convergências, complementaridades e desafios relacionados à PSQVT/IFRO. A integração dessas fontes possibilitou aprofundar a compreensão sobre o conhecimento dos servidores acerca da política, os desafios de sua implementação, os processos de comunicação da instituição, a participação dos sujeitos e o potencial dos *videocasts* como estratégia educativa.

Figura 2 - Estratégia de triangulação das fontes de evidência da pesquisa



Fonte: Côrtes (2026)

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 A Instituição Investigada

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) é uma autarquia federal, de estrutura multicampi, especializada na oferta de Educação Profissional e Tecnológica, com atuação nos diversos níveis do ensino (do Ensino Médio Integrado à Pós-Graduação *stricto sensu*). Foi criado em 2008, por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (Brasil, 2008), e, assim como os demais Institutos Federais, o IFRO responde a um projeto de nação comprometido com a transformação social. Conforme Pacheco (2011, p. 17), a criação dos Institutos Federais (IFs) pode ser definida como:

[...] um projeto progressista que entende a educação como compromisso de transformação e de enriquecimento de conhecimentos objetivos capazes de modificar a vida social e de atribuir-lhe maior sentido e alcance no conjunto da experiência humana, proposta incompatível com uma visão conservadora de sociedade. Trata-se, portanto, de uma estratégia de ação política e de transformação social.

Dentre seus objetivos institucionais, presentes no Artigo 7º de sua lei de criação (Brasil, 2008), constam:

[...]
II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;
V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional;

No rol de suas finalidades, constam:

- Ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
- Desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;

- Orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;
- Realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;
- Promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

O IFRO está presente em todo o Estado de Rondônia e sua estrutura compreende, atualmente, 10 *campi*, localizados nos municípios de Guajará-Mirim, Porto Velho (que conta com duas unidades), Ariquemes, Jaru, Ji-Paraná, São Miguel do Guaporé, Cacoal, Vilhena e Colorado do Oeste, além de polos de Educação a Distância (EAD) dentro e fora do Estado de Rondônia. Em 2025, na esteira do novo Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), foi anunciada a edificação de um novo *campus*, no município de Buritis.

Essa instituição se relaciona com o ambiente em seu entorno, balizando-se pela legislação nacional que se impõe sobre ela, e por sua cultura escolar própria. Nesse sentido, conflitos e acomodações são uma constante em sua história. Além disso, o IFRO é tributário de experiências e instituições que também estiveram sediadas no Estado de Rondônia e atuaram, em alguma medida, na área do ensino técnico-profissionalizante: a Escola Técnica Federal de Rondônia, a Escola Agrotécnica de Colorado do Oeste, a Escola Média Agropecuária Regional (EMARC) vinculada à Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira (Ceplac), e a Escola Auta Raupp, que surgiu como instituição privada de perfil filantrópico e posteriormente foi transferida para a Secretaria Municipal de Educação de Cacoal.

A Escola Técnica Federal de Rondônia estava em fase de implantação em Porto Velho e em Ji-Paraná, em 2008, quando os Institutos Federais foram criados e suas estruturas foram incorporadas ao IFRO: as instalações presentes em Porto Velho deram base para o *Campus* Zona Norte, e as localizadas em Ji-Paraná serviram de suporte para o IFRO, *Campus* Ji-Paraná (Oliveira, 2023). A esse respeito, Oliveira (2023) destacou, ainda, que essas instalações, antes de pertencerem à Unidade Descentralizada (UNED) da Escola Técnica Federal de Rondônia, pertenceram à Escola Agrotécnica Estadual Silvio Gonçalves de Faria, que fora criada pelo Decreto nº. 1.224, de 19 de fevereiro de 1981, quando Rondônia ainda era Território Federal. Essa Escola, nos seus três primeiros anos de existência, esteve sob a gestão da

Prefeitura Municipal de Ji-Paraná e a partir de 10 de fevereiro de 1984, por meio do Decreto 1.884, ganhou foro de Escola Estadual.

A Escola Agrotécnica Estadual Silvio Gonçalves de Faria funcionou até 4 de setembro de 2000, e dessa data até 2008, sediou de modo esporádico cursos técnico-profissionalizantes coordenados pela Secretaria Estadual de Educação. Em dezembro de 2008, as Escolas Técnicas Federais e as Escolas Agrotécnicas foram unificadas sob a denominação de “Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”, por meio da Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, passando a integrar a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT).

Já as instalações da EMARC forneceram a base para o IFRO, *Campus* Ariquemes, e assim como ocorrera com as instalações que deram base para os *Campi* Cacoal, Colorado do Oeste e Zona Norte, reformas e adaptações arquitetônicas foram efetivadas de modo a atender aos novos cursos e programas formativos e a auxiliar na consolidação da identidade da nova instituição, o que foi feito por meio da aplicação das cores que correspondem à sua identidade visual e da inserção de sua logomarca.

Progressivamente, novas edificações, como salas de aula, quadras esportivas e espaços administrativos passaram a compor a infraestrutura dessas quatro unidades, e as demais (*Campus* Guajará-Mirim, Porto Velho Calama, Jaru, Vilhena e São Miguel do Guaporé) foram instaladas em edificações novas, construídas para atender a seus perfis específicos.

Conforme Barbosa, Felzke e Alcântara (2024), não se trata, contudo, apenas da herança de formas arquitetônicas advindas do passado escolar, mas também da herança de modos de pensar e de fazer educação, os quais dão lugar a intensos debates sobre tradição e renovação, e os sentidos da EPT na atualidade. Os autores ressaltam que os primeiros 15 anos do IFRO constituíram um período de amadurecimento, fortalecimento da identidade institucional e consolidação da gestão democrática. Essa instituição vivencia, contudo, os desafios da consolidação e da expansão.

Esse processo de consolidação não é exclusivo do IFRO. Outros Institutos Federais, como o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), também enfrentaram dificuldades semelhantes na incorporação de estruturas pré-existentes e na adaptação de sua identidade organizacional. Comparar esses

casos permite compreender que os desafios do IFRO fazem parte de uma dinâmica nacional de expansão da Rede Federal. A criação dos Institutos Federais representou a constituição de uma nova forma de organização para a Educação Profissional e Tecnológica, decorrente da reorganização da Rede Federal e da integração de diferentes instituições com trajetórias históricas próprias. Essa reorganização envolveu o desafio de consolidar uma identidade institucional comum entre unidades com culturas organizacionais distintas (Otranto, 2010). Além disso, a consolidação dessa nova estrutura implicou desafios relacionados à construção de uma identidade própria, à articulação de distintas culturas organizacionais e à implementação de um projeto educacional comprometido com a formação humana integral e o desenvolvimento regional. De modo semelhante, Turmena e Azevedo (2017) destacam que a expansão da Rede Federal revelou problemas estruturais e organizacionais recorrentes em diferentes regiões do país, evidenciando que a consolidação é um desafio sistêmico. Lemos (2020) reforça essa perspectiva ao apontar que a heterogeneidade entre as unidades e as dificuldades de equilibrar expansão e consolidação são características presentes em diversos Institutos Federais, confirmando que os obstáculos enfrentados pelo IFRO também se repetem em outros contextos da Rede Federal.

Dentre os desafios ligados à sua consolidação, o IFRO enfrenta questões como a insuficiência de códigos de vagas para implementar os modelos e tipologias de suas unidades, fator que contribui para a sobrecarga de trabalho dos servidores, sobretudo nos *campi* mais recentes, como São Miguel do Guaporé e Jarú. Soma-se a isso a mobilidade de servidores motivada por questões de saúde, operacionalizada por meio de remoções via SIASS, especialmente em unidades localizadas em municípios do interior e distantes dos grandes centros urbanos, nos quais a oferta de serviços especializados de saúde e a infraestrutura urbana tendem a ser mais limitadas. Embora não tenham sido localizados dados públicos sistematizados acerca dessas remoções no âmbito do IFRO, a existência de fluxos administrativos permanentes para remoção por motivo de saúde em diferentes Institutos Federais demonstra que essa modalidade de mobilidade funcional constitui demanda recorrente na administração pública federal (IFAL, 2024; IFRS, 2025). Nesse contexto, considerando que os Institutos Federais compartilham estruturas normativas, organizacionais e finalidades semelhantes, infere-se que tais fatores também impactam a dinâmica do IFRO,

especialmente no que se refere à distribuição da força de trabalho e à permanência de servidores em unidades mais afastadas dos centros urbanos.

Em 21 de novembro de 2025, o Ministério da Educação publicou a Portaria MEC nº 787/2025, de 18 de novembro, que redistribui 2.022 cargos e códigos de vaga de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) aos Institutos Federais, com vistas à consolidação de *campi* existentes.

Equalizar a força de trabalho é medida urgente para a redução de riscos e vulnerabilidades relacionados ao adoecimento em serviço, pois, segundo Tavares (2025, p. 7),

[...] rotinas intensas, pressões burocráticas e a escassez de recursos humanos e materiais podem desencadear diversos transtornos emocionais e psicológicos, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de *Burnout*, afetando diretamente a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à população.

Esse cenário dialoga com a análise de Han (2015), ao caracterizar a contemporaneidade como “sociedade do cansaço”, marcada pela internalização das pressões de desempenho. Também se aproxima das reflexões de Antunes (2009), que evidenciam como a lógica neoliberal intensifica a precarização e amplia a sobrecarga no serviço público.

De igual modo, é fundamental para sua consolidação que o IFRO aperfeiçoe sua PSQVT/IFRO, tornando-a mais conhecida e efetiva. Nesse sentido, a promoção da saúde mental figura como ação estratégica, considerando que os afastamentos laborais decorrentes de transtornos mentais e comportamentais têm apresentado crescimento significativo no Brasil. Dados do Ministério da Previdência Social apontam que, em 2024, foram registrados mais de 440 mil casos relacionados à saúde mental, representando o maior número da série histórica e um aumento de aproximadamente 67% em relação ao ano anterior. Entre as principais causas encontram-se episódios depressivos, transtornos de ansiedade e reações ao estresse grave (Laboissière, 2025). Tal cenário evidencia a necessidade de fortalecer as iniciativas voltadas à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho, inclusive no contexto do IFRO.

Embora não tenham sido localizados dados públicos sistematizados referentes aos afastamentos por transtornos mentais no âmbito do IFRO, estudos realizados em outros Institutos Federais permitem compreender a relevância dessa problemática no contexto da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Investigação conduzida junto ao SIASS IFGoiano/IFG identificou que, entre 1.136 afastamentos concedidos no período analisado, 269 ocorreram em razão de transtornos mentais e comportamentais, correspondendo a aproximadamente 23,7% do total (Oliveira, 2019).

Ainda que os dados não possam ser automaticamente generalizados para o IFRO, eles sinalizam uma tendência importante no serviço público federal e reforçam a necessidade de iniciativas mais efetivas voltadas à promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho. Nesse contexto, o aperfeiçoamento da PSQVT/IFRO mostra-se estratégico para a prevenção do adoecimento ocupacional e para a consolidação de práticas permanentes de cuidado aos servidores.

Esses afastamentos revelam, na prática, o que Marx (1996) e Lukács (2013) apontaram teoricamente: o trabalho, quando alienado e desprovido de sentido, deixa de ser atividade criativa e passa a ser fonte de sofrimento. A incidência de *burnout* e estresse ocupacional entre servidores confirma essa dimensão crítica.

Por conseguinte, é necessário o empenho de todos na construção de ambientes de trabalho saudáveis, com a responsabilidade da instituição de “oferecer suporte organizacional, escuta ativa e ações voltadas ao bem-estar dos servidores” (Tavares, 2025, p. 7). Nessa perspectiva, Tavares (2025) ressalta ainda que o compromisso institucional é primordial para promover uma cultura organizacional mais saudável, ética e humanizada.

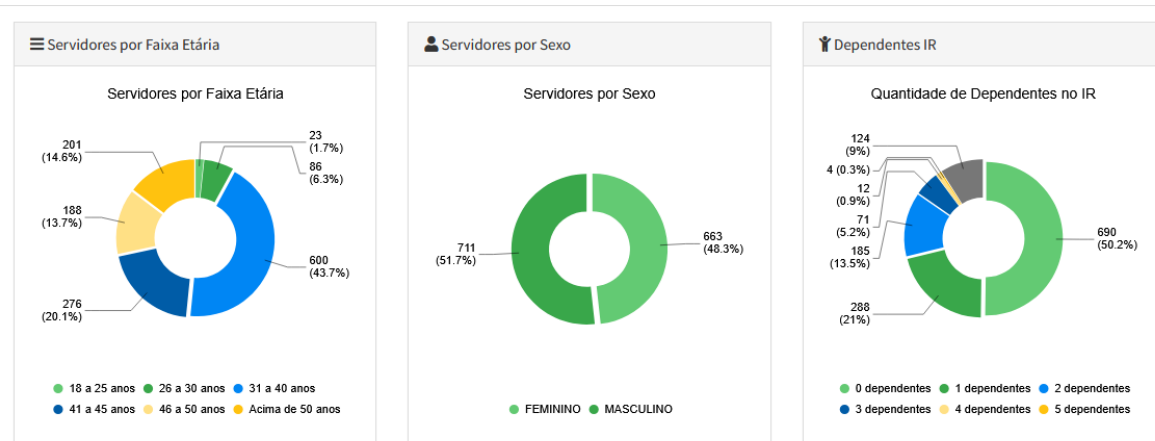
No quadro dos desafios da expansão, pontua-se, no que se refere ao IFRO, o planejamento da oferta dos cursos em consonância com as demandas das comunidades locais e a consolidação de infraestrutura didático-pedagógica que assegure a efetivação desse planejamento. Não menos relevante é a consolidação da marca e identidade nos territórios onde está instalado e onde abrirá novos *campi*. O reconhecimento simbólico de sua marca e de sua proposta pedagógica será relevante para que cumpra os objetivos institucionais e explicita, no quadro das relações territorialmente estabelecidas, a missão, visão e valores.

No que se refere ao quadro de recursos humanos, o Painel de Indicadores do IFRO (<https://painel.ifro.edu.br/pentaho/plugin/painel/api/pessoasindex>) informa que, em dezembro de 2025, havia, no IFRO, 1483 servidores, dos quais 821 são docentes e 662 são técnicos-administrativos. Colaboram, ainda, 109 professores substitutos e 1.374 estagiários, dos quais a maior parte é constituída por estudantes que optaram

por realizar o estágio na própria instituição, com ou sem remuneração.

Quanto ao perfil dos servidores, a maior parte tem entre 31 e 40 anos de idade (n=600), é do sexo masculino (n=711) e não tem filhos ou outros dependentes (n=690), como se pode evidenciar na Figura 3.

Figura 3 - Perfil dos servidores do IFRO (2025)



Fonte: Painel de Indicadores IFRO (2025).

Estima-se que esse perfil prevalente (homens de meia idade sem dependentes) favoreça tanto a mobilidade interna (entre um *campus* e outro) como a saída do IFRO, em razão da baixa presença de vínculos sociais.

Diante desse cenário organizacional e dos desafios de expansão e consolidação, torna-se essencial analisar as políticas de saúde e qualidade de vida que sustentam a permanência e o bem-estar dos servidores.

3.2 Políticas de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

Este estudo não tem por objetivo principal avaliar a eficácia da PSQVT/IFRO, mas compreender sua institucionalização, circulação e apropriação ao longo da trajetória do IFRO.

A análise desse conjunto de diretrizes e iniciativas justifica-se porque a saúde e a qualidade de vida no trabalho não se materializam apenas pela existência de normas ou programas institucionais, mas pela forma como essas diretrizes são apropriadas, implementadas e percebidas pelos servidores. Assim, a análise do percurso da PSQVT/IFRO, desde seus fundamentos normativos até suas estratégias

de implementação, constitui etapa indispensável para a interpretação dos resultados obtidos na análise realizada.

Os desafios enfrentados pelo IFRO em seu processo de consolidação e expansão, evidenciados pela necessidade de recomposição da força de trabalho, pela mobilidade funcional de servidores por motivo de saúde e pelo crescimento dos afastamentos relacionados ao adoecimento ocupacional já identificados na Rede Federal, reforçam a importância de políticas estruturadas de atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho. Nesse contexto, compreender o papel do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e da PSQVT/IFRO torna-se essencial para analisar como diretrizes nacionais e iniciativas institucionais se articulam no cotidiano da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, bem como os sentidos e percepções atribuídos a essas ações pelos diferentes sujeitos institucionais.

3.2.1 Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS)

A respeito da origem, o SIASS foi instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, da Presidência da República (Brasil, 2009), como parte integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Sua criação representou um marco na gestão de pessoas do serviço público, ao consolidar a saúde ocupacional como dimensão estratégica da administração pública federal.

O decreto surgiu em resposta a pressões internas, oriundas das mobilizações de servidores por melhores condições de trabalho, e externas, relacionadas às exigências de órgãos de controle como o Tribunal de Contas da União (TCU) e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Até então, as práticas de perícia médica e de promoção da saúde eram fragmentadas e desiguais entre instituições. O SIASS buscou superar essa heterogeneidade, estabelecendo diretrizes nacionais para uniformizar procedimentos e garantir maior efetividade na atenção à saúde dos servidores.

Segundo Torres e Silva (2022), o SIASS representou um avanço na construção de uma política nacional voltada à saúde dos servidores públicos federais, ao propor a integração de iniciativas de assistência, perícia, promoção e prevenção em saúde,

embora sua implementação ainda enfrente desafios relacionados à estrutura, recursos e capacidade operacional das unidades.

O SIASS tem como finalidade coordenar estratégias voltadas à assistência, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores públicos federais. Entre suas atribuições, destacam-se:

- **Assistência e promoção da saúde:** programas de prevenção, campanhas educativas e acompanhamento clínico;
- **Perícia oficial em saúde:** avaliações médicas e odontológicas para concessão de licenças, readaptações e aposentadorias por invalidez;
- **Gestão da saúde ocupacional:** monitoramento de indicadores de adoecimento e afastamentos, permitindo planejamento de medidas preventivas.

Com relação à relevância para o serviço público, o SIASS reconhece que o adoecimento dos servidores não é apenas um problema individual, mas um fenômeno institucional que impacta diretamente a produtividade, os custos administrativos e a continuidade das políticas públicas. Ao estabelecer mecanismos de acompanhamento e prevenção, o subsistema contribui para reduzir afastamentos, melhorar o clima organizacional e fortalecer a capacidade de entrega de serviços públicos de qualidade.

Na compreensão de Torres e Silva, o SIASS foi concebido como “um modelo inovador de atenção à saúde do servidor, articulando ações de perícia oficial, promoção e vigilância em saúde” (Torres; Silva, 2022, p.5). Essa perspectiva reforça que o subsistema não se limita a funções burocráticas, mas busca integrar dimensões preventivas e de cuidado contínuo.

Além disso, os autores destacam que “a consolidação do subsistema depende da articulação entre gestores, profissionais de saúde e servidores” (Torres; Silva, 2022, p. 8). Essa observação é relevante para compreender que, embora o decreto tenha estabelecido diretrizes normativas, sua efetividade está condicionada ao engajamento das instituições e à cultura organizacional.

De forma indireta, os autores ainda evidenciam que o SIASS representa uma tentativa de alinhar a saúde ocupacional às iniciativas públicas de valorização do servidor, reconhecendo que o adoecimento impacta diretamente a produtividade e os custos administrativos.

Já em relação às análises sobre a implementação do SIASS nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), observam-se avanços e desafios no processo de consolidação desse subsistema. Imamura, Pereira e Pilatti (2024) destacam que o subsistema foi criado com o objetivo de “uniformizar e consolidar ações de saúde ocupacional, perícia oficial e promoção da saúde no âmbito da administração pública federal” (Imamura; Pereira; Pilatti, 2024, p. 3).

Contudo, a efetivação prática enfrentou obstáculos relacionados à infraestrutura, à escassez de recursos humanos especializados e à necessidade de maior integração entre setores administrativos e de saúde. Os autores ressaltam que “a consolidação do SIASS depende da criação de indicadores que permitam avaliar os impactos das ações” (Imamura; Pereira; Pilatti, 2024, p. 6).

Essa constatação reforça que o SIASS não pode ser visto apenas como uma estrutura normativa, mas como um arranjo institucional que exige comprometimento da gestão e participação ativa dos servidores. Para instituições como o IFRO, compreender essas dificuldades é essencial para evitar a reprodução de problemas já identificados em outras IFES e para fortalecer a PSQVT.

O SIASS constitui o alicerce normativo e organizacional sobre o qual se estruturam as iniciativas de saúde e qualidade de vida no trabalho no serviço público federal. Ele fornece a base legal e conceitual que orienta instituições como o IFRO a desenvolverem suas próprias políticas internas, garantindo que as estratégias de promoção da saúde, prevenção de doenças ocupacionais e valorização dos servidores estejam alinhadas às diretrizes nacionais.

De acordo com Freitas e Bifano (2019), o SIASS deve ser compreendido como um artefato organizacional que, além de normatizar práticas de saúde ocupacional, influencia diretamente a mudança organizacional nas instituições públicas, ao articular tecnologia, gestão e estratégias de valorização do servidor.

Por conseguinte, o SIASS não é apenas um subsistema administrativo, mas um instrumento de política pública que conecta saúde ocupacional à eficiência do Estado. Sua relevância está em transformar demandas históricas de servidores em diretrizes de alcance nacional, articulando prevenção, cuidado e perícia oficial em saúde.

3.2.2 A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO

A PSQVT/IFRO, instituída pela Resolução nº 2/REIT – CONSUP/IFRO, de 8 de janeiro de 2024, estabelece diretrizes voltadas ao cuidado integral em saúde, ao bem-estar e à valorização dos servidores da instituição. Sua implementação evidencia tanto a permeabilidade da instituição, ao incorporar diretrizes nacionais como o SIASS, quanto sua porosidade, ao adaptar essas orientações às demandas locais e às especificidades da cultura institucional do IFRO, conforme discutido por Plácido, Benkendorf e Todorov (2021).

Fundamentada em princípios de humanização, prevenção e sustentabilidade, a PSQVT/IFRO busca integrar ações voltadas à saúde física e mental e ao bem-estar organizacional, em consonância com a missão institucional e com o compromisso de assegurar condições adequadas de trabalho e qualidade de vida aos servidores.

O documento alinha-se com um sólido arcabouço normativo que estrutura a proteção e promoção da saúde do servidor público no Brasil. Nesse sentido, ao investir em saúde e qualidade de vida, o IFRO reafirma o trabalho como princípio educativo (Saviani, 2007; Ramos, 2008), reconhecendo que o ambiente laboral também é espaço formativo, capaz de contribuir para o desenvolvimento humano e social dos servidores.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, assegura os direitos sociais dos trabalhadores, incluindo a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Complementarmente, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seus artigos 24, 186, 202, 206, 207 e 208, estabelece mecanismos de prevenção e proteção relacionados às atividades laborais, reforçando o dever do Estado em garantir ambientes de trabalho saudáveis e seguros.

Além disso, a PSQVT/IFRO está alinhada ao Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que instituiu o SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor; ao Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, da Presidência da República (Brasil, 2009), que regulamenta o artigo 206-A da Lei nº 8.112/1990 e dispõe sobre exames médicos periódicos; e ao Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, da Presidência da República (Brasil, 2011), que estabeleceu a PNSST. Na esfera infralegal, destacam-se a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, que definiu orientações básicas relativas à Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC); a Portaria nº 783, de 2011, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do

Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG, 2011), que tornou obrigatória a utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos; a Portaria Normativa nº 3, de 2013, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG, 2013), que estabeleceu diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal; e a Portaria nº 19, de 2017, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG, 2017), que instituiu o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

A PSQVT/IFRO foi instituída pela Resolução CONSUP nº 2, de 8 de janeiro de 2024, e representa um marco institucional no cuidado com os servidores. Conforme o documento, entre suas diretrizes destaca-se a ênfase nas ações de educação em saúde: “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” (IFRO, 2024, p. 8).

Entre os objetivos centrais previstos pela referida política estão a melhoria das condições de trabalho, o fortalecimento das relações interpessoais, a prevenção de doenças ocupacionais e o estímulo à participação ativa dos servidores na construção de ambientes saudáveis. Os objetivos oficiais do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, conforme descritos na Resolução nº 2/REIT – CONSUP/IFRO, são:

Geral: Fomentar, no âmbito do IFRO, ações e projetos que promovam a saúde, a segurança e a qualidade de vida dos servidores e colaboradores, visando criar um ambiente organizacional favorável que valorize o bem-estar e o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos envolvidos.

Específicos: Promover projetos e ações sistêmicas elaborados nos eixos descritos no Programa; Promover a conscientização sobre a importância da saúde física e mental no ambiente de trabalho, por meio de campanhas de sensibilização e divulgação de informações relevantes; Implementar programas de atividades físicas regulares, como ginástica laboral, para estimular a prática de exercícios físicos e minimizar os efeitos do sedentarismo no ambiente de trabalho; Incentivar a adoção de hábitos alimentares saudáveis, através da disponibilização de opções de refeições equilibradas e de campanhas educativas sobre nutrição; Desenvolver ações de prevenção de doenças ocupacionais, por meio da identificação e mitigação dos riscos existentes no ambiente de trabalho; Implementar estratégias de gerenciamento do estresse e promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, visando melhorar o bem-estar emocional e reduzir os impactos negativos do estresse no trabalho; Fomentar ações de promoção da saúde mental e prevenção de doenças psicológicas, como disponibilização de

serviços de apoio psicológico e realização de atividades de conscientização sobre saúde mental; Elaborar e lançar editais que fomentem os projetos locais e sistêmicos propostos pelos *Campi* e Reitoria a partir dos eixos descritos na Política; Acompanhar e dar suporte aos projetos aprovados nos editais; Estabelecer parcerias com instituições e profissionais especializados na área de saúde e qualidade de vida, visando ampliar a oferta de serviços e atividades complementares para os servidores e colaboradores; Avaliar periodicamente a efetividade do programa, por meio de indicadores de saúde e de satisfação dos servidores, visando realizar ajustes e melhorias contínuas nas ações implementadas; Promover ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores, com enfoque na saúde e qualidade de vida, através de treinamentos e workshops relacionados a temas como ergonomia, primeiros socorros e autocuidado; Estimular a participação ativa dos servidores no programa, por meio da criação de comitês, grupos de trabalho ou canais de comunicação, visando ouvir suas sugestões e promover o engajamento na promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A Política é operacionalizada por meio do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT), estruturado em eixos temáticos. O Programa se desdobra em projetos sistêmicos e locais, organizados nos seguintes eixos:

- Saúde Mental e Bem-Estar Psicossocial;
- Saúde Física e Bem-Estar Corporal;
- Segurança do Trabalho e Prevenção de Acidentes e Adoecimentos Ligados ao Trabalho;
- Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional;
- Relacionamento Interpessoal e Clima Organizacional;
- Educação em Saúde e Prevenção de Doenças;
- Reconhecimento e Valorização Profissional;
- Saúde Financeira e Previdenciária;
- Ética e Integridade;
- Cultura Organizacional e Engajamento;
- Comunicação Efetiva e Gestão do Conhecimento;
- Diversidade, Equidade e Inclusão.

Os eixos previstos são relevantes e denotam uma visão ampla de saúde e qualidade de vida. Contudo, o documento não especifica os indicadores que serão utilizados para monitorar a efetividade das iniciativas desenvolvidas. Assim, para contribuir para suprir essa lacuna, apresentam-se, na segunda coluna do quadro, sugestões de indicadores considerados pertinentes.

Quadro 5 - Eixos da PSQVT/IFRO e Indicadores sugeridos

Eixo Temático	Exemplos de Indicadores
Saúde Mental e Bem-Estar Psicossocial	Número de atendimentos psicológicos; participação em rodas de conversa
Saúde Física e Bem-Estar Corporal	Ações de ginástica laboral, outros programas de exercícios físicos e exames periódicos
Segurança do Trabalho e Prevenção de Acidentes	Registros de acidentes de trabalho; inspeções de segurança
Educação em Saúde e Prevenção de Doenças	Campanhas de vacinação; palestras educativas
Reconhecimento e Valorização Profissional	Participação em programas de valorização; índices de satisfação
Diversidade, Equidade e Inclusão	Ações de inclusão realizadas; participação em capacitações
Clima Organizacional	Pesquisas de satisfação; índices de participação em projetos locais
Educação em Saúde	Quantidade de campanhas realizadas; alcance das ações educativas

Fonte: Côrtes (2026), adaptada de IFRO (2024).

É importante destacar que a PSQVT/IFRO não se sustenta apenas em seus fundamentos normativos ou em declarações de princípios. Conforme Chiavenato (2014), uma política sem práticas efetivas tende a permanecer apenas como um conjunto de intenções, incapaz de produzir resultados concretos. Esse risco se aproxima da crítica de Han (2015), ao mostrar como a lógica do desempenho pode transformar diretrizes institucionais em instrumentos de cobrança sem efetividade, e das reflexões de Antunes (2009), que alertam para a tendência neoliberal de responsabilizar o indivíduo pelo adoecimento, em vez de enfrentar suas causas estruturais.

Assim, a PSQVT/IFRO só adquire legitimidade quando suas diretrizes, objetivos e eixos se materializam em práticas concretas voltadas à promoção da saúde, prevenção de danos, assistência, perícia e vigilância em saúde do servidor. Sem a implementação dessas iniciativas, a política se torna meramente declaratória e perde sua função estratégica de transformar o ambiente de trabalho. É, portanto, na descrição das medidas previstas que se evidencia a capacidade da instituição de converter princípios em práticas efetivas, garantindo que os objetivos de valorização

e bem-estar dos servidores não permaneçam apenas no plano formal. Assim, a PSQVT do IFRO tem como ações previstas:

1. Promoção da saúde do servidor

- Campanhas educativas e de prevenção.
- Ginástica laboral e incentivo à prática de atividades físicas.
- Apoio psicológico e programas de bem-estar.
- Criação de espaços como a *Sala de Cuidado e Proteção* e iniciativas como *Viva Melhor nos campi*.

2. Prevenção de doenças e agravos

- Exames médicos periódicos (conforme Decreto nº 6.856/2009).
- Projetos voltados à prevenção de doenças ocupacionais.
- Ações integradas de ergonomia e saúde mental.
- Campanhas de vacinação e palestras educativas.

3. Assistência à saúde do servidor

- Na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), não há sistema único de assistência médica; cada IF organiza iniciativas locais.
- No IFRO, a Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV) organiza projetos de apoio psicológico, acompanhamento clínico e encaminhamentos.

4. Realização de perícias

- As perícias oficiais seguem o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (Portaria nº 19/2017).
- No IFRO, dependem da articulação com o SIASS e da disponibilidade de médicos peritos vinculados ao sistema.

5. Vigilância em saúde do servidor

- Criação das Comissões Internas de Saúde do Servidor (CISSP), voltadas à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.
- Monitoramento contínuo dos fatores de risco nos ambientes de trabalho.
- Atuação de equipes multiprofissionais (Serviço Social, Psicologia, Enfermagem, Educação Física, Segurança do Trabalho), ainda de forma limitada.
- Suporte normativo da RFEPCT por meio do SIASS e da PNSST, embora a execução dependa da capacidade local de cada *campus*.

Neste contexto, o IFRO atua por meio da CASQV, responsável por organizar projetos de apoio psicológico, acompanhamento clínico e encaminhamentos, garantindo estratégias voltadas ao bem-estar da comunidade acadêmica.

Essas iniciativas locais se articulam com diretrizes federais que regulamentam a saúde do servidor público. As perícias oficiais são realizadas conforme o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal. Sua execução depende da articulação com o SIASS e da disponibilidade de médicos peritos vinculados ao sistema. Além disso, a política prevê a criação da CISSP, responsável por monitorar riscos e propor medidas preventivas.

Em relação aos recursos humanos, a Resolução estabelece que a Reitoria e os *campi* devem contar com equipes multiprofissionais compostas por profissionais das áreas de Serviço Social, Psicologia, Enfermagem, Educação Física e Segurança do Trabalho. Contudo, a implementação dessa previsão ainda ocorre de forma parcial, uma vez que nem todas as unidades dispõem de equipes completas ou da quantidade de profissionais necessária para atender às demandas institucionais.

Mendes e Dias (1991) defendem que a saúde do trabalhador requer uma abordagem interdisciplinar e integrada, articulando diferentes saberes e áreas de atuação na compreensão da relação entre trabalho e processo saúde-doença. Nessa perspectiva, a atuação articulada de equipes multiprofissionais contribui para fortalecer as ações de cuidado, prevenção, vigilância e assistência aos trabalhadores. No contexto do IFRO, essa compreensão reforça a necessidade de ampliar a estrutura de atenção à saúde dos servidores. Apesar do suporte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), existem diretrizes nacionais, como o SIASS e a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que orientam a vigilância e a atenção à saúde do servidor, mas sua

execução depende da capacidade estrutural e operacional de cada *campus*.

Embora a PSQVT/IFRO esteja alinhada à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) em diversos aspectos, como prevenção, cuidado e perícia, observa-se ausência de diretrizes claras para assistência integral e vigilância em saúde. Buss e Pellegrini Filho (2007) destacam que a promoção da saúde requer a articulação de políticas públicas intersetoriais voltadas ao enfrentamento dos determinantes sociais da saúde, reconhecendo que as condições de saúde são influenciadas por fatores sociais, econômicos, culturais e ambientais.

Essa lacuna limita a efetividade da PSQVT/IFRO e indica a necessidade de maior alinhamento com a PASS, especialmente no que se refere à estruturação de equipes multiprofissionais e à definição de indicadores de monitoramento contínuo.

O documento institucional também define diretrizes estratégicas, como o incentivo à participação dos servidores nas ações de saúde e qualidade de vida; o comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos; a criação de espaços coletivos para reflexão crítica; desenvolvimento de estratégias transversais e integradas; o reconhecimento profissional por critérios objetivos e transparentes; e o estímulo à pesquisa e à produção de dados estatísticos que subsidiem a tomada de decisões. Em consonância com essa compreensão, Dejours (1992) ressalta que o engajamento dos trabalhadores em espaços coletivos de reflexão é fundamental para transformar o sofrimento em ação criativa e fortalecer a saúde no trabalho.

Assim, a PSQVT do IFRO não se apresenta como uma iniciativa isolada, mas como parte de um conjunto normativo e institucional mais amplo, que busca assegurar ambientes de trabalho saudáveis, seguros e capazes de promover o bem-estar dos servidores. Ao alinhar-se às diretrizes nacionais de saúde ocupacional e ao SIASS, o IFRO fortalece sua capacidade de implementar estratégias de valorização dos servidores, garantindo a continuidade das atividades educacionais e administrativas com maior eficiência e qualidade.

Lacaz (2007) observa que, sem esse alinhamento, as iniciativas institucionais tendem a se fragmentar e perder efetividade, o que evidencia o papel estratégico da PSQVT no contexto da educação profissional e tecnológica.

Do ponto de vista teórico, essa perspectiva dialoga com a abordagem dos aspectos biológicos, psicológicos e sociais da saúde, reforçada por autores como

Dejours (1992), que analisa o sofrimento e o prazer no trabalho; Han (2015), que problematiza a “sociedade do cansaço”; e Walton (1973), que destaca fatores como compensação justa, condições seguras e integração social como pilares da qualidade de vida no trabalho.

Os benefícios desse instrumento institucional se manifestam em diferentes dimensões:

- **Individuais:** promoção da saúde física e mental, valorização profissional e maior satisfação no trabalho.
- **Institucionais:** fortalecimento do vínculo dos servidores com a missão do IFRO, redução de afastamentos por doenças ocupacionais e melhoria do clima organizacional.
- **Sociais:** impacto positivo na comunidade acadêmica e na sociedade, refletindo em melhor qualidade da gestão e do tripé ensino, pesquisa e extensão.

Apesar dos avanços, a política enfrenta limites como orçamento restrito (até 5% da verba de custeio da Reitoria), adesão insuficiente dos servidores, heterogeneidade dos *campi*, ausência de indicadores sistemáticos de avaliação e resistência cultural à mudança. Ainda assim, iniciativas pontuais implementadas na instituição demonstram certo compromisso com o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho. Entre elas, destaca-se a implantação de espaços de acolhimento e proteção para crianças (cuidotecas) em seis unidades do IFRO: Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte e Vilhena, evidenciando esforços institucionais voltados ao cuidado, à escuta e ao fortalecimento de ambientes laborais mais seguros e humanizados, além de campanhas de prevenção e programas específicos desenvolvidos pela instituição (IFRO, 2026). Embora essas iniciativas evidenciem o compromisso do IFRO com a criação de ambientes mais acolhedores e humanizados, sua efetiva contribuição para a saúde e a qualidade de vida dos servidores demanda avaliação específica, não constituindo objeto de análise desta pesquisa.

Em uma análise crítica, evidencia-se que o IFRO tem avançado na construção de uma cultura organizacional centrada no bem-estar, porém, ela enfrenta desafios estruturais e culturais, bem como entraves de efetivação nos *campi*. O fortalecimento da política depende da ampliação da participação dos servidores, da consolidação de

mecanismos de avaliação e da garantia de recursos adequados para sua execução.

A instituição da PSQVT/IFRO fundamentou-se na necessidade de consolidar ações que promovam o bem-estar dos servidores e respondam a desafios específicos do ambiente organizacional.

As principais motivações para sua criação incluem:

- **Institucionalização e Padronização:** Antes da PSQVT/IFRO, as práticas de saúde e bem-estar eram frequentemente isoladas; cada *campus* promovia seus próprios eventos, sem interação com os demais *campi*. A resolução estabelece diretrizes sistêmicas para que os projetos de intervenção sejam contínuos e abrangentes em todas as unidades do IFRO. Segundo Chiavenato (2014), diretrizes institucionais só adquirem legitimidade quando se transformam em práticas sistemáticas e contínuas, evitando que ações isoladas se percam no cotidiano organizacional. De acordo com Gohn (2011), políticas construídas a partir da escuta ativa e da participação dos sujeitos tendem a ter maior impacto e legitimidade, pois respondem às demandas concretas da comunidade.
- **Identificação de Necessidades Específicas:** A PSQVT/IFRO utiliza uma metodologia baseada em projetos para identificar as demandas reais dos servidores, o que permite mudanças positivas na realidade de cada *campus* no que tange à saúde, segurança e qualidade de vida. Conforme Campos (2000), políticas de saúde devem ser construídas a partir das necessidades concretas dos sujeitos e dos contextos locais, assegurando maior legitimidade e impacto.
- **Alinhamento Estratégico:** A consolidação da PSQVT está alinhada ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2023-2027), que prevê compromisso com o desenvolvimento e a valorização das pessoas na gestão pública. Nesse sentido, Plácido, Benkendorf e Todorov (2021) destacam que as instituições se transformam em diálogo com fluxos externos de ideias e demandas, reforçando a importância do alinhamento estratégico. Conforme Brasil (2008), os Institutos Federais devem alinhar suas políticas internas ao Plano de Desenvolvimento Institucional, o que garante coerência entre planejamento estratégico e ações voltadas à valorização das pessoas.
- **Prevenção e Promoção:** O foco mudou de uma abordagem meramente reativa para uma cultura de prevenção de doenças ocupacionais e incentivo a

hábitos saudáveis, visando aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho. Essa mudança dialoga com a perspectiva de que as diretrizes institucionais devem ser permeáveis às transformações sociais e culturais, conforme apontam Plácido, Benkendorf e Todorov (2021), ao tratarem da porosidade das instituições. No contexto do IFRO, esses pressupostos convergem com o estudo de Carvalho (2022), desenvolvido no próprio IFRO, que identificou a sobrecarga de trabalho, a insuficiência de pessoal, a pressão por resultados, fragilidades na atuação das chefias e conflitos nas relações de trabalho como fatores associados ao adoecimento psíquico e aos afastamentos laborais dos servidores. Esses resultados reforçam a importância de políticas institucionais permanentes voltadas à saúde, à prevenção do adoecimento e à qualificação das condições de trabalho.

- **Gestão de Pessoas:** A PSQVT/IFRO serve como ferramenta para orientar as áreas de gestão de pessoas na execução de orçamentos e editais específicos voltados ao servidor, como o lançamento de editais de fomento após a sua vigência. Sanfelice (2008) observa que as instituições educacionais, ao organizarem suas práticas de gestão, revelam tensões entre demandas internas e externas, o que torna instrumentos institucionais como a PSQVT fundamentais para equilibrar valorização e eficiência administrativa. Chiavenato (2014) reforça que políticas de gestão de pessoas devem integrar valorização, motivação e eficiência administrativa, sob pena de se tornarem meramente declarativas.

A PSQVT/IFRO foi impulsionada por demandas diretas da comunidade interna, manifestadas tanto por meio de processos participativos oficiais quanto pelo cenário de mobilização dos servidores em greves. Esse movimento dialoga com a perspectiva de Gohn (2011), para quem a participação social é um elemento essencial na construção de políticas legítimas e efetivas. Além disso, converge com as reflexões de Tavares (2025), que destacam a importância da adoção de ações preventivas voltadas à promoção da saúde mental e à construção de ambientes laborais saudáveis no serviço público.

A necessidade de criar a Resolução nº 2/2024 derivou dos seguintes pontos de pressão e demanda:

- **Consulta Pública e Participação Ativa:** Antes de ser instituída, a minuta da política passou por uma Consulta Pública entre 1º e 20 de agosto de 2023. Esse processo foi aberto especificamente para que os servidores pudessem enviar sugestões e críticas, garantindo que o texto final refletisse as necessidades reais de quem está na ponta. Conforme Gohn (2011), a participação social é elemento essencial para legitimar políticas institucionais, pois assegura que elas respondam às demandas concretas da comunidade.
- **Contexto de Mobilização (Greves de 2012 e 2015):** A instituição dessa diretriz deve ser compreendida como resultado de um processo histórico de mobilizações da Rede Federal. A greve de 2012, considerada uma das maiores da história das IFES, trouxe à tona reivindicações por reestruturação das carreiras, recomposição salarial e melhores condições de trabalho. Já a greve de 2015 reforçou pautas ligadas à valorização profissional, combate ao assédio e defesa da saúde ocupacional. Esses movimentos evidenciam que a categoria já pressionava por medidas institucionais voltadas ao bem-estar e à qualidade de vida, criando um ambiente de demandas acumuladas que culminaram no estabelecimento da PSQVT em 2024. Sanfelice (2008) observa que tais mobilizações revelam tensões entre demandas internas e externas, tornando políticas institucionais fundamentais para equilibrar valorização e eficiência.
- **Identificação de Necessidades via Projetos:** A metodologia da política prevê a criação de projetos de intervenção baseados na identificação de "necessidades específicas do público-alvo". Isso significa que essa iniciativa institucional foi desenhada para ser uma resposta contínua às pressões por melhorias em saúde mental, ergonomia e integração social relatadas pelos próprios servidores.
- **Institucionalização de Demandas de Gestão de Pessoas:** A Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CASQV) buscou formalizar essas práticas para transformar pedidos isolados de servidores (como ginástica laboral ou apoio psicológico) em direitos garantidos por uma norma própria do IFRO.
- **Adoecimento dos Servidores:** Os Relatórios de Gestão do IFRO entre 2020 e 2023 evidenciam que o adoecimento dos servidores tem sido uma preocupação constante da instituição, especialmente no que se refere à saúde

ocupacional e à qualidade de vida no trabalho. O contexto de intensificação das demandas acadêmicas, aliado às limitações de recursos e às pressões por resultados, contribuiu para o surgimento de quadros de estresse, desgaste físico e mental, além de impactos diretos na produtividade e na permanência dos profissionais. Esse cenário evidencia a crescente relevância da saúde mental como desafio para as políticas públicas de saúde e segurança no trabalho. Ao discutir essa problemática no âmbito do serviço público, Tavares (2025) ressalta que a promoção da saúde mental exige ações preventivas, suporte organizacional e a construção de ambientes de trabalho saudáveis, capazes de reduzir fatores de risco associados ao adoecimento dos servidores.

O Relatório de Gestão do IFRO referente ao ano de 2020 identificou recorrência de solicitações de licença para tratamento da própria saúde relacionadas às doenças classificadas no grupo CID F (Transtornos Mentais e do Comportamento), reconhecendo esse cenário como um desafio para a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), especialmente no que se refere à formulação de ações voltadas à prevenção do adoecimento ocupacional e ao cuidado com a saúde dos servidores (IFRO, 2021).

Conforme Dejours (1992), os transtornos mentais relacionados ao trabalho decorrem não apenas da sobrecarga laboral, mas também da ausência de reconhecimento e de espaços institucionais de escuta, o que reforça a necessidade de políticas específicas de cuidado e acolhimento no serviço público. Essa compreensão é corroborada por Santana (2024), cuja revisão sistemática identificou que fatores organizacionais, como sobrecarga de trabalho, inadequação das condições laborais, conflitos nas relações de trabalho e fragilidades na gestão organizacional, constituem importantes fatores associados ao adoecimento mental de servidores públicos, reforçando a necessidade de políticas institucionais de cuidado em saúde e prevenção dos agravos relacionados ao trabalho.

Nesse contexto, a instituição buscou implementar iniciativas voltadas à prevenção e ao cuidado em saúde do servidor. Em 2021, por exemplo, o Projeto Estratégico “Programa de Saúde e Segurança do Servidor” integrava o Portfólio de Projetos Estratégicos do IFRO e encontrava-se classificado como “em andamento”, prevendo, entre suas entregas, a realização de exames periódicos e atividades voltadas à saúde ocupacional (IFRO, 2018). Considerando o contexto pandêmico vivenciado no período e a heterogeneidade entre os *campi*, não foi possível identificar

evidências públicas sistematizadas a respeito da implementação uniforme dessas atividades em todas as unidades da instituição. Ainda assim, a formalização do programa evidencia o reconhecimento institucional da importância da saúde e da segurança do servidor na gestão de pessoas. Segundo Buss *et al.* (2020), programas de saúde ocupacional tendem a alcançar maior efetividade quando articulados a práticas permanentes de vigilância, prevenção e cuidado em saúde, superando ações pontuais e fragmentadas.

Nos anos seguintes, os relatórios passaram a incluir capítulos específicos sobre “Atividades de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida” e “Saúde do Servidor”, consolidando a temática como parte das diretrizes de gestão de pessoas. Santos e Vechia (2019) destacam que o uso de novas fontes e abordagens permite compreender como as instituições incorporam temas emergentes em suas práticas, revelando dinâmicas de mudança e adaptação.

Essas iniciativas foram conduzidas pela Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), buscando transformar demandas pontuais de atenção ao servidor em práticas consolidadas de cuidado em saúde e qualidade de vida no trabalho. Nesse processo, iniciativas voltadas à prevenção, acolhimento e bem-estar passaram a integrar de forma mais sistemática a atuação do IFRO. Plácido, Benkendorf e Todorov (2021) lembram que as instituições se caracterizam por sua permeabilidade e porosidade, absorvendo demandas externas e internas e transformando-as em práticas capazes de alterar sua cultura organizacional.

O Relatório de Gestão do IFRO referente ao ano de 2022, em consonância com o Plano Estratégico 2018–2022, estabeleceu como objetivo estratégico “valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional”, por meio do Projeto Estratégico “Programa de Saúde e Segurança do Servidor”, que previa, entre suas frentes de atuação, a realização de exames periódicos, implantação das Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP), programas de prevenção de riscos, análises de clima organizacional e atividades voltadas à saúde ocupacional (IFRO, 2022). Entre as iniciativas desenvolvidas pela instituição, destaca-se o Projeto Viva Melhor, voltado ao fortalecimento da saúde e da qualidade de vida dos servidores, com ações realizadas em diferentes unidades do IFRO, envolvendo atividades de integração, palestras, orientações sobre qualidade de vida no trabalho e práticas de bem-estar (IFRO, 2018; IFRO, 2023; IFRO, 2025a). Além disso, em 2025, a instituição

implementou o Projeto Sintonizar, inicialmente direcionado ao atendimento psicológico dos servidores de Porto Velho, vinculado à Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), fortalecendo as estratégias institucionais de promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho (IFRO, 2025b).

As implicações do adoecimento não se restringem ao indivíduo, mas também afetam diretamente a capacidade institucional de cumprir sua missão. Por isso, os relatórios destacam que iniciativas de valorização profissional, como o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e os projetos de capacitação, foram articulados como estratégias complementares para reduzir os impactos do adoecimento, melhorar o ambiente organizacional e fortalecer a motivação dos servidores. Dessa forma, a PSQVT/IFRO surge como resposta às pressões históricas e contemporâneas, em um contexto marcado por impactos adversos sobre os servidores e pela necessidade de uma **diretriz institucional abrangente** voltada à sua saúde e qualidade de vida.

Nessa perspectiva, essa iniciativa institucional não foi apenas um ato administrativo "de cima para baixo", mas uma resposta estruturada às demandas de valorização e saúde acumuladas pelos servidores ao longo do processo histórico da Instituição.

3.2.3 Programa Viva Melhor

O Programa Viva Melhor constitui uma das principais iniciativas práticas decorrentes da PSQVT/IFRO. Criado com o objetivo de favorecer o bem-estar físico, mental e social dos servidores, o programa busca aproximar a comunidade acadêmica das práticas de prevenção e promoção da saúde, transformando os *campi* em espaços de cuidado e valorização da vida.

Entre suas atividades destacam-se palestras e oficinas educativas sobre saúde mental, ergonomia e nutrição; atividades físicas coletivas, como caminhadas, ginástica laboral e práticas esportivas; campanhas de conscientização voltadas à segurança no trabalho e à prevenção de doenças ocupacionais; além da criação de espaços de escuta ativa e acolhimento, voltados especialmente à saúde mental e ao fortalecimento das relações interpessoais.

A Figura 4 apresenta registros fotográficos de ações desenvolvidas pelo Programa Viva Melhor em diferentes *campi* do IFRO. A imagem da esquerda retrata a 8ª edição do Programa Viva Melhor, realizada no *Campus* Ji-Paraná, em 27 de

outubro de 2023, e registra uma atividade coletiva de alongamento. A imagem central mostra as atividades do Programa Viva Melhor realizadas no *Campus* Vilhena, em 16 de novembro de 2018, retratando os participantes reunidos em frente ao *campus*. A imagem da direita registra as atividades do Programa Viva Melhor desenvolvidas no *Campus* Guajará-Mirim, em 5 de novembro de 2025, registrando servidores em atividades esportivas e de integração.

Figura 4 - Registros fotográficos de ações do Programa Viva Melhor em diferentes *campi* do IFRO



Fonte: IFRO (2025). Adaptado de registros institucionais do Programa Viva Melhor: *Campus* Vilhena (2018), *Campus* Ji-Paraná (2023) e *Campus* Guajará-Mirim (2025a).

Os benefícios esperados pelo programa incluem maior participação dos servidores nas atividades de fortalecimento da saúde, melhoria do clima organizacional, redução dos índices de estresse e adoecimento ocupacional, bem como a consolidação de uma cultura institucional voltada ao bem-estar e à valorização profissional. Dessa forma, o Viva Melhor deve cumprir um papel social e inclusivo, ao garantir acesso universal às ações, promover equidade entre os servidores e estimular a integração comunitária, em consonância com os princípios do Sistema Único de Saúde (Brasil, 1990).

Do ponto de vista legal, o programa encontra respaldo em dispositivos como a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho; a Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990), que regula o regime jurídico dos servidores públicos federais; a Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde) (Brasil, 1990), que institui os princípios de integralidade, universalidade e equidade; e o Decreto nº 6.833/2009 (Brasil, 2009), que criou o SIASS. Além disso, dialoga com o Decreto nº 7.602 e com portarias normativas que definem diretrizes gerais de atenção à saúde do servidor público federal.

Essa conformidade legal reforça que o Viva Melhor não é apenas uma iniciativa voluntária, mas uma ação organizada pelo IFRO que cumpre exigências normativas e

se insere em um contexto nacional de atenção à saúde ocupacional. Ao mesmo tempo, o programa tenta responder às pressões internas (demandas de servidores, sindicatos e setores de gestão de pessoas) e às pressões externas (normas federais e órgãos de controle como TCU e MPOG), demonstrando que sua existência é fruto de uma necessidade real e de uma exigência legal e social.

No aspecto social e inclusivo, o Viva Melhor aparentemente cumpre seu papel ao:

- **Promover integralidade da assistência**, oferecendo medidas preventivas e educativas que abrangem saúde física, mental e social (Brasil, 1990).
- **Garantir universalidade e equidade**, permitindo que todos os servidores tenham acesso às atividades, sem discriminação.
- **Estimular a participação comunitária**, ao envolver servidores e cooperados em palestras, oficinas e campanhas, fortalecendo o controle social e a integração institucional (Dejours, 1992).
- **Favorecer a inclusão e diversidade**, criando espaços de escuta ativa e acolhimento voltados à saúde mental, fundamentais para reduzir desigualdades e promover ambientes mais saudáveis (Han, 2015).

Na proposta do programa, seus impactos são apresentados como potencialmente relevantes para a redução do absenteísmo, melhoria do clima organizacional, diminuição dos custos indiretos relacionados aos afastamentos por motivo de saúde e fortalecimento da sustentabilidade organizacional. Além disso, ao se articular com o SIASS (Brasil, 2009), o programa busca contribuir para a mitigação dos efeitos da mobilidade de servidores por motivo de saúde, fenômeno que frequentemente implica redistribuição de tarefas, descontinuidade de projetos e sobrecarga das equipes de trabalho.

Desse modo, o Programa Viva Melhor representa uma iniciativa estratégica do IFRO para promover saúde e qualidade de vida no trabalho. Apesar de limitações relacionadas à baixa frequência e descontinuidade de algumas atividades, à heterogeneidade entre os *campi*, à adesão insuficiente de parte dos servidores, à ausência de indicadores sistemáticos de avaliação e às restrições orçamentárias e operacionais enfrentadas pela instituição, o programa, em sua proposta, atende à legislação vigente, incorpora princípios do SUS e reforça o compromisso institucional

com a valorização do servidor. Sua consolidação depende da ampliação da frequência dessas atividades, da garantia de recursos adequados e da participação ativa dos servidores, de modo a transformar a proposta em uma política efetiva e contínua de promoção do bem-estar e da sustentabilidade organizacional.

Cabe ressaltar, entretanto, que o Programa Viva Melhor não conseguiu atingir plenamente os objetivos previstos em sua concepção inicial, uma vez que, na maioria dos *campi*, suas atividades ocorrem apenas uma vez por ano. Além disso, há indícios de que, em alguns *campi* do interior, o programa sequer tenha sido efetivamente implantado, considerando a ausência de registros ou informações oficiais sobre sua execução nessas unidades, ainda que conste no calendário acadêmico. Diante desse cenário, duas hipóteses podem ser levantadas: ou as atividades realmente não ocorreram nesses *campi*, ou sua organização não considerou o evento suficientemente relevante para ser divulgado no site do IFRO.

Essa baixa frequência e descontinuidade comprometem a efetividade de uma iniciativa que possui finalidade tão relevante para a saúde e qualidade de vida dos servidores. Dessa forma, o programa falha em sua essência, não por falta de pertinência ou importância, mas possivelmente em razão da limitação de recursos financeiros e estruturais destinados à sua execução.

Conforme Sanfelice (2021), compreender as instituições implica reconhecer que muitas vezes suas práticas revelam contradições entre o que é prescrito e o que efetivamente se realiza. Do mesmo modo, Plácido, Benkendorf e Todorov (2021) lembram que as instituições são permeáveis às pressões externas e internas, o que pode explicar a dificuldade de consolidar programas como o Viva Melhor em determinados *campi*.

Ademais, é importante reconhecer que a efetividade do Programa Viva Melhor, bem como de outras iniciativas institucionais voltadas à promoção da saúde, como o *Wellhub*, plataforma corporativa conveniada ao IFRO que oferece acesso a serviços de atividade física, bem-estar e acompanhamento em saúde, encontra obstáculos estruturais e organizacionais na realidade da instituição. Entre os principais desafios destacam-se a sobrecarga de trabalho enfrentada pelos servidores, decorrente de uma instituição que precisa simultaneamente se consolidar e se expandir; a falta de códigos de vagas nos *campi*, que reduz a disponibilidade de mão de obra; e a existência de tipologias ainda não plenamente alcançadas, o que limita a abrangência

das estratégias desenvolvidas.

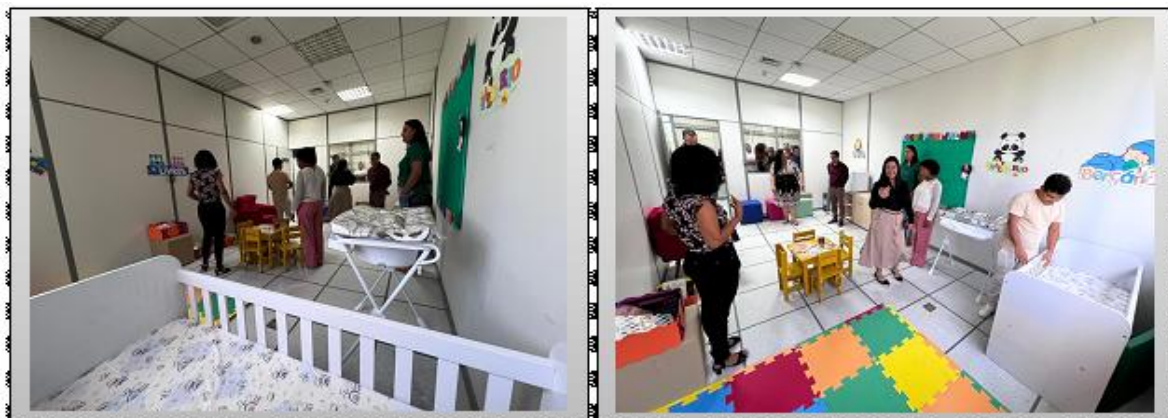
Soma-se a isso a constante mobilidade de servidores, especialmente em unidades localizadas no interior e distantes dos grandes centros urbanos, fenômeno que contribui para a descontinuidade das equipes de trabalho, a redistribuição de tarefas e o aumento da sobrecarga entre os servidores remanescentes. Tal dinâmica dificulta a participação contínua nas ações do Programa Viva Melhor e compromete o planejamento e a regularidade das iniciativas de promoção da saúde. Acrescenta-se, ainda, o crescente adoecimento ocupacional, reflexo direto das condições de trabalho. Esses fatores revelam que, embora os programas sejam pertinentes e necessários, sua implementação enfrenta barreiras institucionais que limitam a efetividade e a continuidade das práticas de cuidado e atenção à saúde.

3.2.4 A Implantação dos Espaços de Acolhimento e Proteção no IFRO

No contexto das PSQVT desenvolvidas pelo IFRO, destaca-se, como iniciativa recente e relevante, a implantação dos Espaços de Acolhimento e Proteção em todas as suas unidades. Essa ação integra o conjunto de estratégias voltadas ao cuidado com a saúde, à prevenção de situações de vulnerabilidade e ao fortalecimento de ambientes de trabalho e estudo mais seguros e humanizados, constituindo-se como objeto pertinente de análise no escopo deste estudo, que busca compreender a institucionalização e os desafios da PSQVT/IFRO.

A Figura 5 apresenta registros fotográficos do Espaço de Acolhimento e Proteção implantado na Reitoria do IFRO, cuja criação foi divulgada pelos canais oficiais da instituição em fevereiro de 2025. O espaço destina-se ao acolhimento temporário dos filhos de estudantes e servidores durante a participação de seus responsáveis em atividades acadêmicas e laborais, oferecendo ambiente seguro, confortável e humanizado. Além disso, dispõe de atendimento psicológico mediante agendamento e integra a política de promoção da saúde e do bem-estar. A iniciativa é coordenada pelo IFRO, com implantação em todas as unidades e organização sob responsabilidade da Reitoria e das equipes gestoras de cada *campus*, conforme suas especificidades.

Figura 5 - Espaço de Acolhimento e Proteção (Reitoria)



Fonte: IFRO (2025).

A implantação de Espaços de Acolhimento e Proteção em unidades do IFRO pode ser compreendida como uma iniciativa estratégica que reforça e materializa, no plano institucional, as diretrizes de promoção da saúde e da qualidade de vida de servidores e estudantes. Implementada inicialmente em parte dos *campi* da instituição, a ação insere-se em um contexto mais amplo de medidas públicas voltadas ao cuidado, especialmente após a promulgação da Lei nº 15.069/2024, que institui a Política Nacional de Cuidados e estabelece como dever do Estado a criação de ambientes de proteção e acolhimento. No IFRO, a medida responde simultaneamente às exigências normativas e às demandas sociais contemporâneas, configurando-se como parte de um processo ainda em consolidação de construção de estratégias de saúde e qualidade de vida no serviço público federal.

A análise dessa iniciativa pode ser realizada à luz dos referenciais teóricos mobilizados nesta pesquisa. Han (2015), ao discutir a “sociedade do cansaço”, evidencia como a lógica do desempenho e da produtividade gera sobrecarga e adoecimento, tornando urgente a construção de diretrizes institucionais voltadas ao cuidado e à prevenção do sofrimento laboral. Contudo, a simples disponibilização de espaços físicos de acolhimento não garante, por si só, a existência de escuta qualificada, acompanhamento psicossocial ou proteção efetiva aos servidores. A noção de acolhimento pressupõe mediações humanas, profissionais preparados, protocolos institucionais e condições organizacionais capazes de identificar situações de sofrimento, vulnerabilidade, conflito ou adoecimento relacionados ao trabalho. Sob essa perspectiva, a criação dos Espaços de Acolhimento e Proteção no IFRO pode ser compreendida como uma tentativa institucional de fortalecimento de práticas de cuidado e suporte aos servidores e estudantes, embora ainda seja necessário

problematizar seus limites, especialmente no que se refere à operacionalização do cuidado, às formas de escuta dos sujeitos envolvidos e às estratégias concretas de proteção aos trabalhadores. Em diálogo com Gamboa (2003), entende-se que tais iniciativas devem ser analisadas historicamente, como respostas institucionais às tensões contemporâneas do trabalho docente e técnico-administrativo.

Le Goff (1990) destaca que os documentos e monumentos institucionais são frutos de escolhas e de relações de poder. Assim, a implantação desses espaços, registrada em resoluções, normativas internas e notícias institucionais, constitui-se como fonte histórica do tempo presente, revelando compromissos institucionais, disputas simbólicas e estratégias de legitimação. Sanfelice (2008; 2021) e Santos e Vechia (2019) apontam para os desafios metodológicos de compreender instituições educacionais e para a necessidade de ampliação de fontes e abordagens historiográficas; nessa perspectiva, os Espaços de Acolhimento e Proteção podem ser compreendidos como novas práticas institucionais que passam a integrar o repertório de fontes para futuras análises sobre a cultura escolar e organizacional. Plácido, Benkendorf e Todorov (2021) propõem as categorias de porosidade e permeabilidade para compreender as relações estabelecidas entre as instituições escolares e seu entorno. Nessa perspectiva, a diretriz de acolhimento do IFRO pode ser interpretada como manifestação da permeabilidade institucional, por resultar da articulação entre diretrizes normativas externas e demandas internas vinculadas às necessidades de servidores e estudantes.

A Lei nº 15.069/2024 reforça essa perspectiva ao estabelecer, em seu Art. 2º, que: “É instituída a Política Nacional de Cuidados, que tem por objetivo assegurar o direito ao cuidado, entendido como o direito de ser cuidado, de cuidar e ao autocuidado” (Brasil, 2024). Nesse sentido, os Espaços de Acolhimento e Proteção implantados pelo IFRO podem ser interpretados como uma forma de materialização desse direito no âmbito educacional e laboral, contribuindo para a concretização de princípios orientados à valorização da dignidade e da qualidade de vida. Ademais, o Art. 5º, inciso IV, da mesma lei, determina que essa diretriz será implementada por meio da criação de serviços, programas e ações intersetoriais que promovam o acolhimento e a proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade (Brasil, 2024), diretriz que confere legitimidade normativa à iniciativa do IFRO.

Os Espaços de Acolhimento e Proteção têm como objetivos institucionais

garantir apoio psicossocial, oferecer encaminhamento adequado em situações de vulnerabilidade, violência ou discriminação, promover ambientes seguros e inclusivos alinhados aos princípios da dignidade e da equidade, além de articular-se às políticas institucionais de saúde e qualidade de vida, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional de cuidado e proteção. Todavia, a efetivação desses objetivos depende da existência de equipes qualificadas, fluxos institucionais bem definidos e condições materiais que possibilitem a realização de acolhimento e acompanhamento contínuo dos sujeitos atendidos.

Sob a perspectiva da Saúde Coletiva, iniciativas como os Espaços de Acolhimento e Proteção extrapolam a oferta de atendimento individualizado, ao buscarem atuar também sobre fatores organizacionais que influenciam o processo saúde-doença dos trabalhadores. Conforme Buss *et al.* (2020), a promoção da saúde pressupõe a criação de ambientes favoráveis, o fortalecimento da participação dos sujeitos e a atuação sobre os determinantes sociais da saúde. Assim, esses espaços representam uma estratégia do IFRO voltada não apenas ao acolhimento de situações já instaladas de sofrimento, mas também à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Apesar de sua relevância, a implantação desses espaços apresenta desafios que merecem atenção analítica, tais como: a necessidade de recursos humanos qualificados nas áreas de psicologia e serviço social; a garantia de infraestrutura adequada e acessível em todas as unidades; a sustentabilidade dessa iniciativa institucional, dependente de financiamento e apoio contínuos da gestão; e a criação de indicadores capazes de avaliar seu impacto e efetividade. Tais desafios refletem a tensão entre o ideal normativo e a realidade material das instituições públicas, conforme discutido por Antloga (2017) ao analisar os efeitos da precarização do serviço público e da redução de recursos.

A criação dos Espaços de Acolhimento e Proteção no IFRO pode ser compreendida, portanto, como parte de um processo histórico, ainda em consolidação, de construção de estratégias institucionais de saúde e qualidade de vida no trabalho. Trata-se de uma ação que responde a demandas sociais contemporâneas, dialoga com marcos legais e normativos e se constitui como fonte histórica relevante para análises sobre a cultura organizacional e suas transformações. Mais do que uma medida administrativa, esses espaços sinalizam

avanços importantes na política de saúde e qualidade de vida, evidenciam a abertura do IFRO às demandas externas e internas e reforçam a pertinência da abordagem historiográfica adotada neste estudo.

Sob essa perspectiva, a análise dessa iniciativa contribui para a compreensão mais ampla de como o IFRO vem se organizando historicamente para promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho, temática que será aprofundada posteriormente, a partir do exame das percepções dos servidores e dos dados coletados por meio do questionário aplicado no desenvolvimento desta investigação.

3.2.5 Parceria com o *Wellhub*

A adoção de plataformas de bem-estar corporativo, como o *Wellhub* (anteriormente Gympass, com *rebranding* em abril de 2024), evidencia uma inflexão relevante nas estratégias organizacionais voltadas à saúde dos trabalhadores, ampliando seu escopo para além do incentivo à atividade física e passando a incorporar dimensões como saúde mental (incluindo terapia), nutrição e qualidade do sono (*Wellhub*, 2024). Esse movimento reflete a consolidação de uma abordagem multidimensional da qualidade de vida no trabalho (QVT), alinhada a concepções ampliadas de saúde fundamentadas no modelo biopsicossocial.

Quadro 6 - Dimensões do Bem-Estar e Impactos do *Wellhub* no IFRO

Dimensão	Dimensão de atuação da plataforma	Possíveis impactos institucionais
Saúde física	Atividades físicas orientadas	Redução de afastamentos por motivos de saúde
Saúde mental	Apoio psicológico e práticas de bem-estar	Redução do estresse e prevenção do adoecimento psíquico
Nutrição	Orientação alimentar	Melhoria da qualidade de vida dos servidores
Sono e descanso	Monitoramento e qualidade do descanso	Aumento da disposição e do desempenho laboral
Flexibilidade	Acesso híbrido (presencial e digital)	Adaptação às diferentes rotinas dos servidores
Institucional	Benefício corporativo integrado	Valorização do servidor e fortalecimento das políticas de QVT

Fonte: Côrtes (2026), elaborado pela autora com base no *Wellhub* (2026).

Nesse contexto, a *Wellhub* configura-se como uma solução integrada de atenção à saúde, articulando serviços presenciais e digitais e ampliando o acesso dos trabalhadores a práticas de autocuidado. Tal configuração dialoga com tendências contemporâneas de gestão do trabalho que incorporam dispositivos voltados à subjetividade e ao bem-estar, deslocando parcialmente o foco das condições objetivas de trabalho para estratégias de autorregulação individual.

No contexto das instituições públicas, como o IFRO, iniciativas dessa natureza podem atuar como complemento às diretrizes estabelecidas pela PSQVT/IFRO, contribuindo para o fortalecimento da saúde integral dos servidores. Entre os possíveis efeitos institucionais, destacam-se o estímulo à adoção de hábitos saudáveis, a ampliação do acesso a recursos de cuidado e a potencial redução de afastamentos por motivos de saúde, além de impactos positivos no clima organizacional.

Sob a perspectiva da Saúde Coletiva, plataformas como o *Wellhub* produzem melhores resultados quando articuladas a políticas institucionais permanentes de cuidado em saúde e de melhoria das condições de trabalho. Conforme Buss *et al.* (2020), a promoção da saúde envolve não apenas o estímulo a comportamentos individuais saudáveis, mas também a atuação sobre os determinantes sociais e organizacionais que influenciam o processo saúde-doença dos trabalhadores.

Todavia, a incorporação de plataformas de bem-estar corporativo também pode ser analisada criticamente à luz de autores como Han (2015), que evidenciam como, na sociedade do cansaço, práticas de autocuidado e desempenho tendem a se imbricar, produzindo formas mais sutis de intensificação do trabalho. Nesse sentido, tais iniciativas podem tanto representar avanços na promoção da saúde quanto operar como mecanismos de responsabilização individual dos trabalhadores pela gestão do próprio bem-estar.

Empiricamente, observa-se que a adesão dos servidores a essas plataformas ainda se apresenta como um desafio. Essa baixa participação pode estar associada a fatores como a escassez de tempo, o desconhecimento das funcionalidades disponíveis, limitações de acesso em determinadas localidades e aspectos culturais que dificultam a incorporação de práticas de autocuidado no cotidiano laboral.

Diante desse cenário, torna-se fundamental que o IFRO desenvolva estratégias institucionais voltadas à ampliação do engajamento dos servidores, por meio de ações de sensibilização, aprimoramento da comunicação e incentivo ao uso das ferramentas disponíveis. Ademais, a realização de investigações sistemáticas sobre os fatores que influenciam a adesão pode subsidiar o aperfeiçoamento das PSQVT/IFRO, garantindo maior efetividade na utilização dos recursos ofertados.

Assim, a *Wellhub* pode ser compreendida como um instrumento complementar às estratégias institucionais de QVT, cujo potencial de impacto depende não apenas da sua disponibilização, mas também das condições institucionais de acesso, do engajamento dos servidores e da articulação com políticas públicas mais amplas de saúde do trabalhador. Tal compreensão reforça a necessidade de abordagens que integrem, de forma crítica, iniciativas de bem-estar individual com a melhoria das condições estruturais de trabalho.

3.3 A Saúde Coletiva como Referência para Políticas Institucionais

A análise que se segue mobiliza o referencial da Saúde Coletiva como chave interpretativa dos achados documentais e dos resultados do *survey*. A incorporação desse referencial nesta pesquisa justifica-se pelo fato de que a PSQVT/IFRO ultrapassa uma perspectiva centrada exclusivamente na assistência individual ao servidor. Ao propor estratégias de promoção da saúde, prevenção de agravos e melhoria das condições de trabalho, essa iniciativa institucional aproxima-se dos pressupostos da Saúde Coletiva, que compreende o processo saúde-doença como fenômeno socialmente determinado e orienta a construção de intervenções voltadas à transformação dos ambientes e das relações de trabalho.

Nessa perspectiva, a Saúde Coletiva constitui um referencial teórico indispensável para compreender a saúde do trabalhador de forma ampliada, ultrapassando abordagens centradas exclusivamente na doença ou na assistência individual. Ao considerar os determinantes sociais, organizacionais e institucionais do processo saúde-doença, esse campo fornece elementos para interpretar tanto a formulação das políticas públicas quanto os desafios de sua implementação no cotidiano das instituições.

A perspectiva apresentada por Buss *et al.* (2020), na Revista Ciência & Saúde Coletiva, evidencia que a saúde coletiva deve ser compreendida como um campo

interdisciplinar, articulando políticas públicas, práticas institucionais e participação social. Os autores ressaltam que “Promoção da saúde, como vem sendo entendida nos últimos 30-35 anos, representa uma estratégia promissora para enfrentar os problemas de saúde que afetam as populações humanas” (Buss *et al.*, 2020, p. 4726), indicando que o cuidado com o trabalhador não deve se restringir ao atendimento clínico, mas integrar ações de prevenção, educação em saúde e valorização da qualidade de vida.

O contexto de publicação deste estudo reflete tanto pressões externas, oriundas de organismos internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), quanto pressões internas, relacionadas ao aumento de doenças ocupacionais, absenteísmo e licenças médicas no setor público. Em consonância com esse entendimento, Buss *et al.* (2020, p. 4727) enfatizam que “a promoção da saúde vem sendo elaborada por diferentes atores técnicos e sociais, em diferentes conjunturas e formações sociais”, o que torna evidente a relevância da discussão para instituições públicas brasileiras, entre elas o IFRO.

Essa perspectiva dialoga com Han (2015), ao apontar que a sociedade contemporânea é marcada pela “sociedade do cansaço”, em que a sobrecarga de trabalho e a pressão por desempenho geram impactos diretos na saúde física e mental dos trabalhadores. Enquanto Han evidencia os efeitos subjetivos da lógica produtivista, Buss *et al.* (2020) reforçam a necessidade de políticas institucionais que enfrentem tais determinantes sociais, criando condições para ambientes laborais mais saudáveis. Nesse sentido, a saúde coletiva aparece como contraponto à lógica de desgaste, propondo práticas de cuidado que podem reduzir os efeitos da “violência neuronal” descrita por Han.

Essa compreensão também é corroborada por evidências empíricas recentes. Em revisão sistemática da literatura sobre saúde mental de servidores públicos, Santana (2024) identificou que fatores relacionados à organização do trabalho, como intensificação das atividades, sobrecarga ocupacional, baixo apoio institucional e fragilidades na gestão do trabalho, figuram entre os principais elementos associados ao adoecimento psíquico desses trabalhadores. Esses achados reforçam que o cuidado com a saúde no serviço público deve contemplar não apenas intervenções individuais, mas também medidas voltadas às condições organizacionais e ao

ambiente de trabalho.

Do ponto de vista normativo, a discussão apresentada pelos autores conecta-se ao marco legal brasileiro, especialmente ao Decreto nº 6.833/2009, que instituiu o SIASS. Esse subsistema busca coordenar ações de promoção e prevenção da saúde, supervisionando servidores federais e integrando diretrizes institucionais. A literatura sugere que tais medida podem contribuir para a redução de custos com afastamentos e mobilidade de servidores por motivo de saúde, além de favorecer ambientes laborais mais engajados e produtivos. Buss *et al.* (2020, p. 4726) observam que “promoção da saúde trabalha com a ideia de responsabilidade múltipla pelos problemas e pelas soluções”, reforçando que tais iniciativas possuem potencial para qualificar a atuação das organizações públicas.

Nesse debate, é importante considerar a contribuição de Lacaz (2000) ao afirmar que a qualidade de vida no trabalho no Brasil ainda enfrenta limites estruturais, relacionados à fragilidade democrática nos ambientes laborais e à organização produtiva que frequentemente desconsidera o bem-estar do trabalhador. Essa reflexão amplia a compreensão dos limites e dos desafios que atravessam a implementação da PSQVT/IFRO, especialmente no que se refere à desigualdade na cobertura das práticas desenvolvidas e às restrições orçamentárias. Pilatti *et al.* (2022) destacam que a qualidade de vida no trabalho é um conceito que passou por diferentes processos de construção e ressignificação ao longo do tempo, acompanhando as transformações nas relações de trabalho e nas formas de compreender o bem-estar dos trabalhadores no contexto organizacional. Essa perspectiva reforça a necessidade de que iniciativas institucionais, como as desenvolvidas pelo IFRO, sejam continuamente avaliadas e adaptadas às novas realidades do trabalho, considerando as transformações decorrentes da intensificação tecnológica, da revolução digital e das mudanças nas formas de organização laboral.

Minayo (2007) acrescenta que os determinantes sociais da saúde são fundamentais para compreender o adoecimento dos trabalhadores, pois revelam as condições concretas de vida e trabalho que moldam sua saúde. Essa perspectiva reforça a necessidade de políticas institucionais que não apenas ofereçam intervenções pontuais, mas que considerem o contexto social e laboral dos servidores. Nessa mesma direção, Buss (2009) defende que a promoção da saúde deve articular saberes técnicos e populares e mobilizar recursos institucionais e comunitários para

o enfrentamento dos determinantes da saúde, evidenciando que a construção de ambientes saudáveis depende da atuação integrada de diferentes atores e da participação dos sujeitos. Essa concepção dialoga diretamente com iniciativas como o programa Ação Viva Melhor, que busca envolver os servidores em práticas de cuidado e prevenção.

No caso do IFRO, iniciativas como a Sala de Cuidado e Proteção e o Projeto Viva Melhor nos *campi* exemplificam um processo inicial de concretização dessa política. Tais iniciativas, embora relevantes, apresentam limites potenciais, como a divulgação insuficiente, a desigualdade na cobertura das ações e as restrições orçamentárias, que merecem ser analisados pela própria instituição ou por pesquisadores. Ainda assim, elas podem contribuir para ampliar o conhecimento dos servidores sobre saúde e qualidade de vida, estimular práticas preventivas e favorecer a permanência saudável no trabalho. Essa perspectiva dialoga diretamente com Buss *et al.* (2020, p. 4727), que afirmam que “o conceito de promoção da saúde vem sendo elaborado por diferentes atores técnicos e sociais, em diferentes conjunturas e formações sociais”.

Por fim, cabe destacar que a análise da PSQVT/IFRO, especialmente no que se refere aos seus objetivos, diretrizes e estratégias de promoção da saúde, permite levantar hipóteses relevantes para este estudo: a de que o conhecimento dos servidores sobre a política ainda é limitado, em razão da recente institucionalização da iniciativa e da necessidade de ampliação de sua divulgação entre os servidores; e a de que produtos educacionais, como *videocasts*, podem constituir instrumentos eficazes para ampliar esse conhecimento e favorecer práticas de cuidado em saúde no ambiente de trabalho. À luz dessas considerações, as contribuições do campo da Saúde Coletiva mobilizadas nesta seção não apenas fundamentam teoricamente a relevância da promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, mas também permitem problematizar os limites e as possibilidades da PSQVT/IFRO diante dos desafios identificados pelos participantes.

3.4 Análise dos Dados do Survey

Este item apresenta e discute os dados produzidos a partir do *survey*, tratados de forma descritiva e interpretativa, como fontes históricas contemporâneas que permitem compreender percepções e níveis de conhecimento sobre a PSQVT/IFRO.

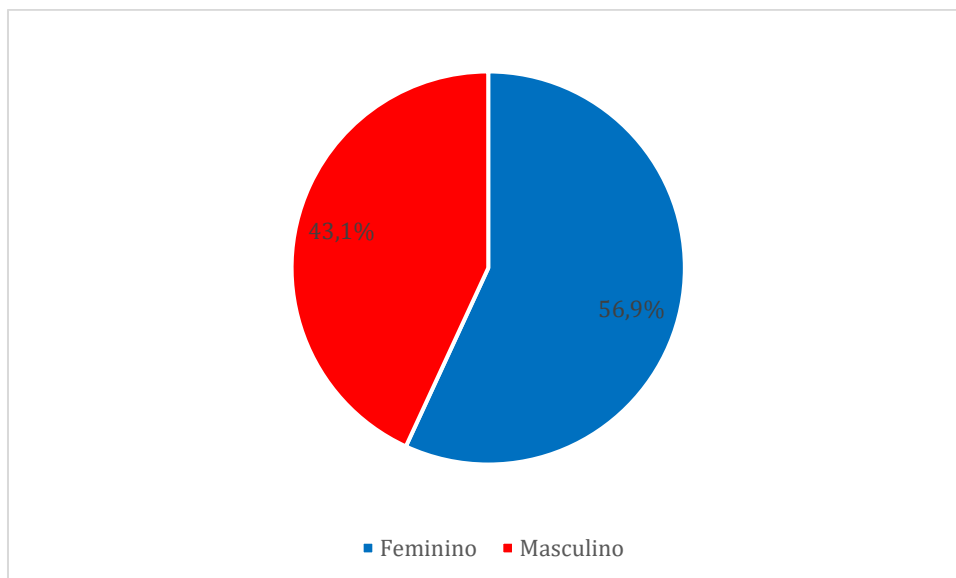
O instrumento T0 foi previamente testado com quatro servidores, sem que fossem identificadas inconsistências ou necessidades de ajuste, sendo aplicado em sua versão original no período de 10 a 31 de outubro de 2025. A análise é organizada em torno de três eixos: (a) conhecimento e percepção da PSQVT/IFRO; (b) avaliação das condições de saúde e qualidade de vida, incluindo barreiras para a inclusão de servidores com deficiência; e (c) desafios relacionados à implementação da política.

Reconhece-se que a participação voluntária pode atrair, com maior frequência, servidores mais sensíveis à temática da saúde e qualidade de vida, o que foi considerado na interpretação dos dados, evitando generalizações para o conjunto da população de servidores do IFRO.

Os resultados apresentados a seguir não têm a finalidade de testar hipóteses estatísticas, mas de confrontar os pressupostos investigativos com os dados empíricos, interpretando-os à luz do referencial teórico e do contexto institucional do IFRO.

Participaram do estudo 109 servidores, sendo 62 do sexo feminino e 47 do sexo masculino, correspondendo a aproximadamente 7% do universo de servidores efetivos do IFRO ($n = 1.483$). Em razão da adesão voluntária ao *survey* e da taxa de resposta observada, os dados produzidos expressam as percepções dos participantes, constituindo um recorte específico da realidade do IFRO, sem pretensão de representatividade estatística do conjunto dos servidores do IFRO. O Gráfico 1 apresenta a distribuição dos respondentes.

Gráfico 1 - Percentual dos respondentes, por sexo.



Fonte: Côrtes (2025).

A maior participação feminina observada no estudo pode estar relacionada a diferentes fatores, que não foram investigados diretamente. Esse interesse pode decorrer de razões altruístas (desejo de colaborar com a pesquisa), acadêmicas (desejo de socialização do conhecimento sobre o assunto) ou até mesmo pela busca de respostas a situações de sofrimento mental vivenciadas em decorrência do trabalho. Uma metanálise internacional que avaliou 174 estudos de 63 países, publicados entre 1980 e 2013, revelou que 17,6% dos adultos apresentaram algum transtorno mental comum nos 12 meses anteriores à coleta dos dados. Na análise por gênero, observou-se que 19,7% das mulheres relataram sintomas compatíveis com esses transtornos, enquanto entre os homens essa taxa foi de 12% (Steel *et al.*, 2014). O estudo destaca que, independentemente da situação econômica dos países analisados, as mulheres apresentaram uma prevalência maior de transtornos de humor e de ansiedade do que os homens.

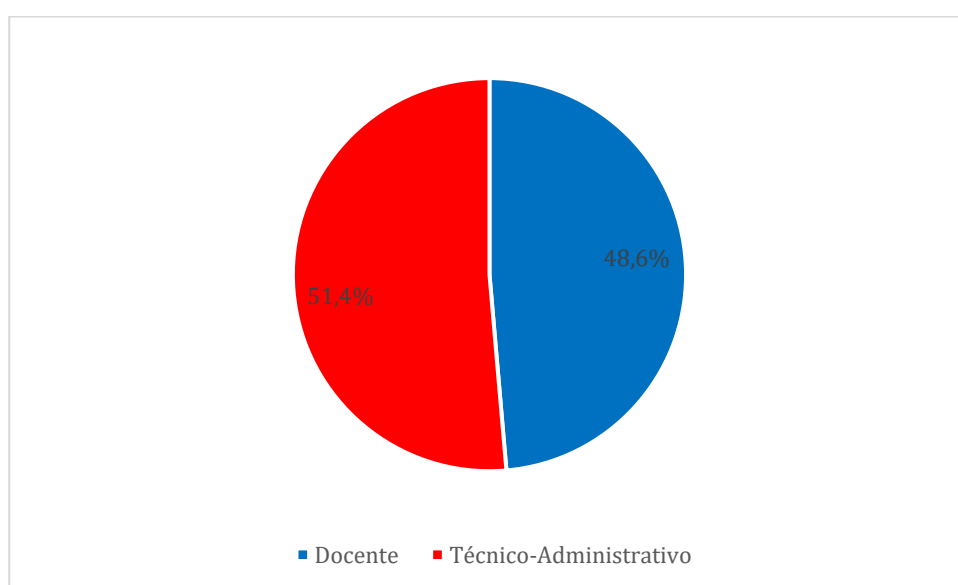
Embora os dados deste estudo não permitam estabelecer relação causal entre esses fatores e a maior participação feminina observada, tais evidências reforçam a importância de considerar recortes de gênero nas análises sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho, especialmente no contexto do serviço público.

Outro fator importante desta análise, mesmo que não seja objeto principal deste estudo, é que, embora estudos indiquem que os Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) costumam apresentar baixa participação nos processos de pesquisa e avaliação das instituições, os dados revelam um cenário ligeiramente

diferente. Dos 109 servidores participantes, 56 são técnicos-administrativos, o que representa aproximadamente 51% do total. Esse índice demonstra uma participação expressiva desse segmento, contrariando a tendência observada em outras instituições públicas. Martins e Ribeiro (2018) identificaram que a participação dos servidores técnico-administrativos em educação nos processos de avaliação institucional das universidades federais brasileiras ainda ocorre de forma reduzida, conforme evidenciado nos Relatórios de Autoavaliação Institucional produzidos pelas Comissões Próprias de Avaliação (CPA). Esse resultado reforça a necessidade de ampliar mecanismos que favoreçam a participação efetiva dos diferentes segmentos da comunidade acadêmica.

Um fator que justifica essa mudança no IFRO é o Fórum dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação do IFRO (FOSTAE), cuja edição mais recente, ocorrida nos dias 2 e 3 de setembro de 2025, abordou a necessidade de participação mais efetiva dos TAEs nos editais da pesquisa. Em sua carta final, um dos encaminhamentos considerados prioritários foi a proposta de criação de Mestrado e Doutorado exclusivos para TAEs, por meio de programas de Mestrado Interinstitucional (Minter) e Doutorado Interinstitucional (Dinter), evidenciando o crescente interesse desses servidores pela qualificação acadêmica e pela produção científica.

Gráfico 2 - Participação por tipo de carreira



Fonte: Côrtes (2025).

A abordagem metodológica adotada, estudo de caso com pesquisa documental e aplicação de questionário, permitiu captar múltiplas dimensões do trabalho no serviço público federal, nesse caso, em especial, no IFRO, revelando tensões entre a lógica gerencialista (forma de gestão que aplica princípios empresariais ao setor público, como a educação, focando em eficiência, redução de custos e na busca por resultados quantificáveis) e os princípios da administração pública voltada ao bem-estar coletivo, por exemplo, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). Conforme apontado por Radvanskei e Lima (2025), o IDEB reforça práticas de gestão orientadas por resultados, aproximando a educação pública de modelos empresariais que priorizam eficiência e produtividade em detrimento de processos formativos mais amplos. Além disso, Fonseca *et al.* (2019) destacam que a ideologia gerencialista tem se difundido com força nas instituições educacionais públicas, promovendo uma reestruturação que muitas vezes entra em conflito com práticas democráticas e com a valorização do trabalho docente e técnico-administrativo, conforme discutido no Referencial Teórico.

3.4.1 Percepção e Conhecimento da PSQVT

Embora 45,9% dos participantes tenham declarado conhecer a PSQVT, dados qualitativos revelam que esse conhecimento é superficial. Muitos servidores nunca leram o documento oficial nem conhecem as ações a ele vinculadas.

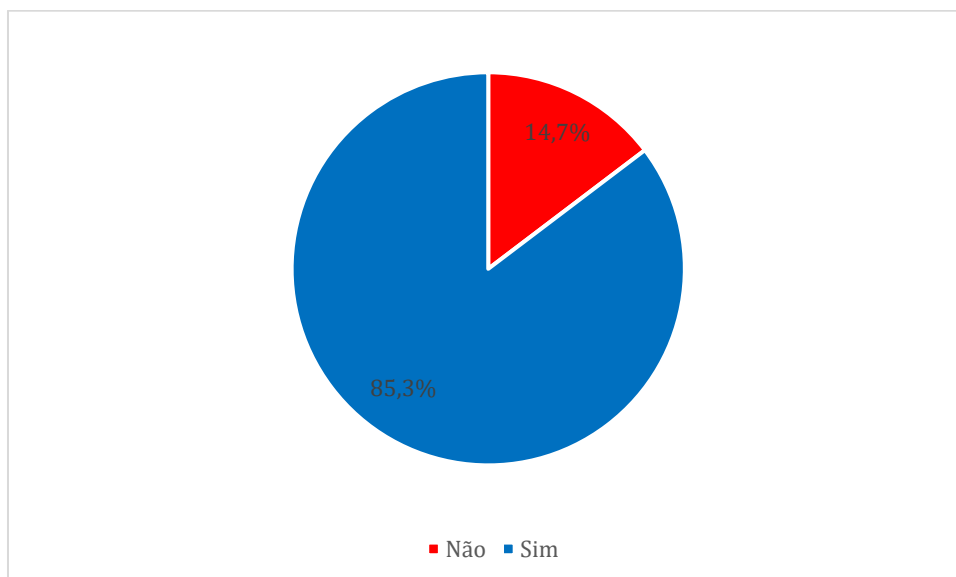
O percentual de servidores que declararam desconhecer a PSQVT/IFRO revela um descompasso entre a existência formal da política e sua efetiva apropriação pelos sujeitos institucionais. Embora a Resolução CONSUP nº 2/2024 estabeleça diretrizes voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida, os resultados do *survey* indicam limitações na disseminação dessas informações. Tal situação reforça a compreensão de Plácido, Benkendorf e Todorov (2021) de que as instituições não apenas recebem normas externas, mas as incorporam por meio de processos culturais específicos, os quais dependem da circulação e apropriação dos sentidos produzidos no interior da organização.

Tal resultado converge com as análises de Hurtado *et al.* (2022), segundo as quais, apesar dos avanços normativos e institucionais alcançados no campo da saúde do trabalhador no Brasil, persistem limitações que dificultam a transformação efetiva dos processos de trabalho responsáveis pela determinação da relação saúde-doença.

Nessa perspectiva, a existência formal de diretrizes e programas não assegura, por si só, mudanças concretas nas condições de trabalho e no cuidado com a saúde dos trabalhadores. De forma semelhante, Ferreira (2012) defende que a promoção da qualidade de vida no trabalho requer o protagonismo e a efetiva participação dos trabalhadores na realização dos diagnósticos e na formulação das políticas e dos programas institucionais, favorecendo a construção de ações voltadas ao bem-estar no trabalho. Nesse sentido, essa limitação também pode ser compreendida à luz da crítica de Ferreira (2006), que afirma que exportar ou importar modelos de modo acrítico, sem considerar tais singularidades, aumenta as chances do insucesso na gestão de QVT. Isso evidencia que políticas institucionalizadas, quando desvinculadas das especificidades organizacionais e da participação dos trabalhadores, tendem a não se efetivar na prática.

Os dados quantitativos do presente estudo reforçam essa constatação ao evidenciarem que, embora 85,3% dos participantes afirmem saber que o IFRO executa a PSQVT/IFRO, parcela significativa dos servidores não possui conhecimento efetivo sobre suas diretrizes e práticas.

Gráfico 3 - Você sabia que o IFRO executa uma Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho?



Fonte: Côrtes (2025).

Como relatou um servidor técnico-administrativo, identificado nesta pesquisa como T1: “Sei que existe essa Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho,

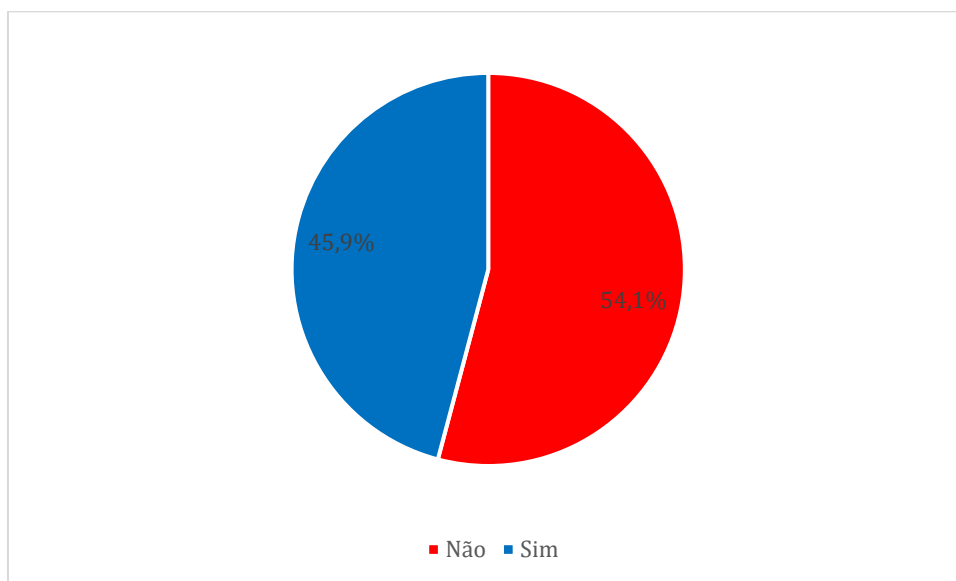
mas nunca fiz a leitura dela”.

Tal cenário é corroborado pela perspectiva crítica apresentada por Ferreira (2006), para quem “o desafio consiste em se contrapor a uma perspectiva hegemônica de QVT assistencialista para constituir as bases de uma abordagem de QVT de natureza preventiva”, o que exige estratégias estruturadas que ultrapassem a formalização institucional e se traduzam em práticas efetivas.

Assim, o distanciamento entre o reconhecimento formal da PSQVT e sua apropriação prática pelos servidores precisa ser enfrentado por meio do estímulo à participação ativa e à escuta dos servidores, conforme orientado no artigo 4º da Lei n. 14.681/2023:

as diretrizes da política [...] deverão ser desenvolvidas por meio de planos de qualidade de vida no trabalho que tenham o objetivo de melhorar o clima organizacional, mediante participação ativa e escuta dos profissionais da educação (Brasil, **Lei nº 14.681/2023**, art. 4º, *parágrafo único*).

Gráfico 4 - Conhecimento acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO



Fonte: Côrtes (2025).

Os dados apresentados nos Gráficos 3 e 4 reforçam a distância entre o reconhecimento formal da PSQVT/IFRO e sua apropriação pelos servidores.

Esse déficit de conhecimentos específicos sobre a PSQVT/IFRO compromete o engajamento e a efetividade das ações e sugere falhas no processo de comunicação interna, em consonância com Antloga (2017), que destacou a importância da

comunicação institucional para consolidar políticas de QVT. Nessa perspectiva, a ausência de estratégias sistemáticas de comunicação e formação interna tende a limitar a apropriação da política pelos servidores, reforçando a distância entre a existência formal da PSQVT e sua efetivação no cotidiano de trabalho. Para ampliar o conhecimento e o engajamento dos servidores em relação à PSQVT/IFRO, recomenda-se a adoção de estratégias diversificadas de comunicação, tais como apresentações e diálogos em reuniões pedagógicas e administrativas, divulgação por meio de matérias jornalísticas, programas de rádio e redes sociais, bem como apresentações formais durante os processos de acolhimento e posse de novos servidores.

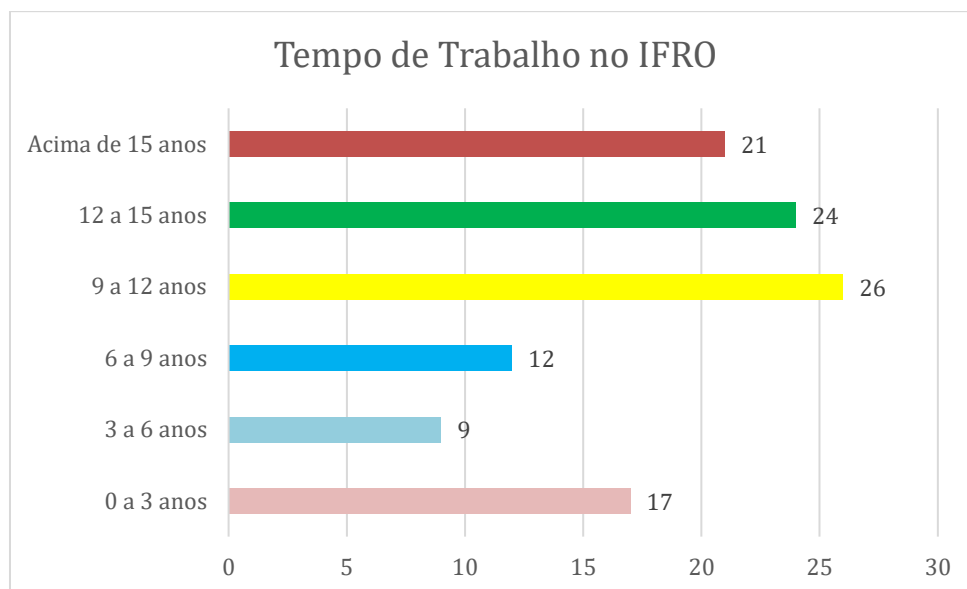
Outro fator a ser considerado é que servidores com maior tempo de vínculo com o IFRO demonstraram maior familiaridade com a PSQVT/IFRO, enquanto os recém-ingressos relataram desconhecimento quase total sobre sua existência, objetivos e diretrizes. Esse desconhecimento revela traços da cultura organizacional do IFRO, marcada por baixa circulação das informações e pela prevalência de práticas administrativas mais normativas do que formativas, o que é preocupante, pois compromete a integração desses profissionais à cultura organizacional e priva-os de acesso a iniciativas que poderiam contribuir diretamente para sua saúde física, emocional e social.

Os dados revelam uma contradição importante: embora a PSQVT/IFRO possua previsão normativa consolidada e esteja formalmente instituída, mais da metade dos participantes declarou não conhecer efetivamente a política. Esse achado sugere que a existência de instrumentos normativos e ações institucionais não assegura, por si só, que as informações alcancem os servidores de maneira efetiva. Corroborando essa perspectiva, estudos sobre qualidade de vida no trabalho em Institutos Federais também têm destacado a importância de estratégias permanentes de divulgação, sensibilização e participação dos trabalhadores nas práticas promovidas pelas instituições (Nogueira *et al.*, 2021). Tal cenário evidencia que a formalização da política não garante sua apropriação pelos sujeitos que dela deveriam se beneficiar.

Esse conjunto de evidências permite afirmar que os resultados confirmam parcialmente as hipóteses da pesquisa: há indícios de que os servidores possuem pouco conhecimento sobre a PSQVT/IFRO, o que reforça a necessidade de maior divulgação e envolvimento dos servidores. Por outro lado, a proposta de produção de

conteúdos digitais, como *videocasts*, mostra-se promissora para ampliar o alcance social da política e democratizar o acesso às informações sobre saúde e qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 5 - Tempo de trabalho no IFRO



Fonte: Côrtes (2025).

Dos 109 servidores que participaram do estudo, 71 possuem mais de nove anos de vínculo com o IFRO, o que representa aproximadamente 65,2% da amostra. Esse grupo demonstrou, em sua maioria, maior conhecimento sobre a PSQVT e maior engajamento com suas iniciativas. Por outro lado, 17 servidores indicaram ter até três anos de vínculo, correspondendo a cerca de 15,6% dos participantes. Desses, 13 servidores afirmaram não conhecer ou conhecer pouco a PSQVT. Esse grupo representa uma parcela significativa da força de trabalho em processo de integração ao IFRO, justamente quando o acolhimento, a escuta e o acesso a políticas de cuidado são mais necessários. Nesse sentido, Chiavenato ressalta que:

a socialização organizacional constitui o esquema de recepção e boas-vindas, representando uma etapa de iniciação fundamental para moldar o relacionamento entre o indivíduo e a organização, reduzir o tempo de adaptação ao novo ambiente de trabalho e favorecer a internalização da cultura organizacional (Chiavenato, 2014, p. 165).

A ausência de informações sobre a PSQVT nesse período inicial pode gerar

sentimentos de desamparo, insegurança e desvalorização, além de dificultar o engajamento com ações voltadas ao bem-estar. A esse respeito, Chiavenato (2014) destaca que:

quando os novos colaboradores não recebem orientação, gastam mais tempo para conhecer a organização, seu trabalho e colegas. Perdem eficiência. Quando colegas e supervisor os ajudam de maneira integrada e coesa, se integram melhor e mais rapidamente, evidenciando que a falta de orientação institucional compromete não apenas a adaptação, mas também a eficiência e a integração dos servidores (Chiavenato, 2014, p. 167).

Esse resultado também contrasta com os princípios estabelecidos pela PSQVT/IFRO e com as diretrizes da Lei nº 14.681/2023, que enfatizam a participação dos trabalhadores, a promoção da saúde e a construção de ambientes laborais mais saudáveis. A elevada incidência de desconhecimento da PSQVT entre os servidores com menor tempo de vínculo sugere fragilidades nos processos de acolhimento, integração e divulgação da política, comprometendo o acesso precoce às iniciativas de cuidado com a saúde e qualidade de vida. Tal constatação reforça a necessidade de incorporar a apresentação da PSQVT aos processos formais de ambientação e desenvolvimento dos servidores, para que estes possam conhecer, desde o ingresso na instituição, os programas, serviços e canais de apoio disponíveis.

Nesse contexto, conforme a abordagem de Chiavenato (2014), o processo de integração e ambientação é essencial para que os novos servidores se sintam acolhidos e compreendam a cultura organizacional, sendo um fator determinante para o comprometimento e a produtividade no serviço público.

Conforme sugerido por um docente, doravante denominado D1, “é fundamental que a apresentação da PSQVT seja incorporada às atividades de entrada em exercício, como parte do processo de ambientação dos novos servidores”. Essa medida não apenas fortalece o vínculo com o IFRO, mas também sinaliza que o cuidado com a saúde e a qualidade de vida é um compromisso da gestão desde o primeiro dia de trabalho. Ignorar essa etapa significa perpetuar a invisibilidade da política e comprometer sua efetividade junto àqueles que mais precisam dela no início de sua trajetória profissional.

Além disso, diversos servidores apontaram que as ações da PSQVT são pontuais, isoladas e pouco frequentes. A percepção de que a PSQVT/IFRO existe apenas formalmente, sem impacto real no cotidiano laboral, foi recorrente. A ausência

de sistematização e de integração com os calendários institucionais compromete a continuidade das atividades e gera descrédito entre os servidores. De acordo com Marras (2011), políticas de qualidade de vida no trabalho somente produzem efeitos concretos quando planejadas de forma contínua, articuladas com a cultura organizacional e integradas às rotinas institucionais, evitando que sejam percebidas como iniciativas esporádicas ou meramente simbólicas.

Essa percepção foi corroborada por participantes do estudo. D2 enfatizou a necessidade de *“ter uma página fixa na intranet ou aplicativo interno com todas as informações sobre a política, incluindo calendários de ações, orientações, contatos de apoio e canais para feedback”*. D3 sugeriu a criação de *“um canal de comunicação no portal do IFRO com informações atualizadas, perguntas frequentes e contatos dos responsáveis”*. Já T2 destacou a importância de *“criar conteúdo para a página no Portal do IFRO, que atualmente está sem atualização, além de investir na capacitação dos gestores”*.

Essas falas evidenciam que a inexistência de um espaço consolidado para divulgação e acompanhamento das ações da PSQVT contribui para a percepção de descontinuidade e fragilidade da referida política. A proposta de sistematizar informações em um canal oficial reforça a relevância da transparência, da comunicação e da integração das iniciativas com a rotina dos servidores, elementos fundamentais para que a PSQVT/IFRO seja efetiva e reconhecida.

Portanto, observa-se que a efetividade da PSQVT depende não apenas da sua existência formal, mas da sua integração contínua às práticas institucionais, conforme defende Marras (2011) e corroboram os servidores do IFRO.

3.4.2 Avaliação da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

A constatação de que a PSQVT é percebida como pontual e pouco integrada às rotinas institucionais ajuda a explicar os resultados obtidos na avaliação da saúde e da qualidade de vida no trabalho. Essa situação também pode ser analisada à luz das transformações contemporâneas na gestão pública, marcadas pela incorporação de práticas gerencialistas, pela intensificação das exigências institucionais e pela crescente orientação para resultados. Nesse contexto, a ausência de sistematização e de estratégias contínuas compromete a efetividade da PSQVT/IFRO e se reflete nos indicadores levantados pelo estudo. Embora a maioria dos servidores avalie sua

saúde como “boa” ou “regular”, a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho apresenta índices mais baixos, com predominância de respostas “regular” e “ruim”. Essa discrepância evidencia que, mesmo quando a saúde física é preservada, o ambiente laboral não oferece condições adequadas para o bem-estar emocional, reforçando a crítica de que a referida política, em sua forma atual, não consegue atender às demandas cotidianas dos trabalhadores.

Estudos de Melo e Borges (2025), com acadêmicos, técnicos e docentes da Universidade Federal de Rondônia, evidenciaram elevados índices de alerta em atividade física e controle do estresse, indicando que esses componentes relacionados à qualidade de vida são preocupantes também no contexto da Universidade. Já o estudo de Lins, Melo e Pereira (2026), realizado no contexto do IFRO, indicou a demanda por iniciativas institucionais voltadas à saúde mental, à escuta ativa e ao apoio psicológico qualificado nas instituições de ensino, visando à melhoria da qualidade de vida dos servidores.

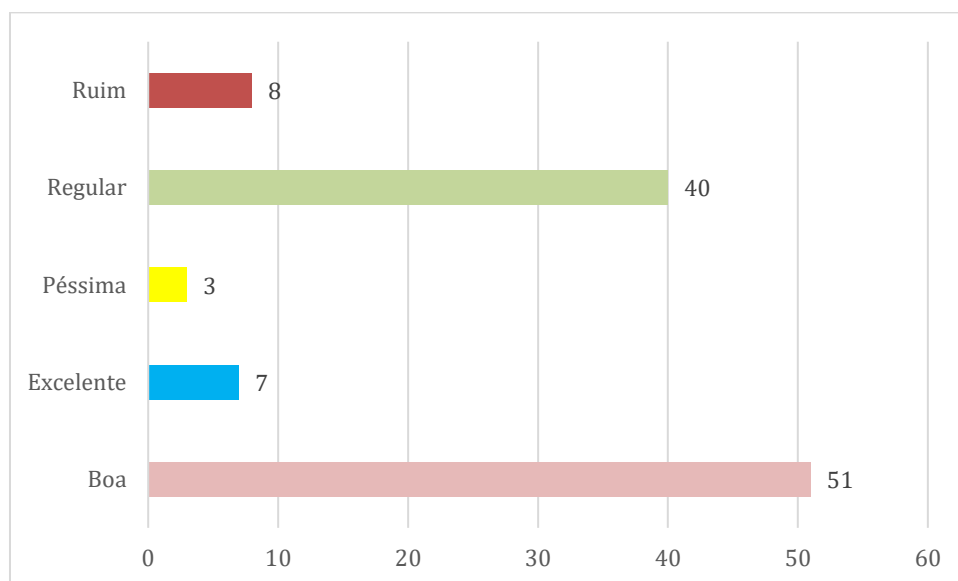
Conforme Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho não pode ser reduzida apenas a aspectos físicos ou salariais, mas deve contemplar dimensões como integração social, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e valorização do trabalhador. Corroborando essa análise, a percepção dos servidores do IFRO de que sua saúde é razoável, mas sua qualidade de vida no trabalho é baixa, confirma a análise de Limongi-França (2004), para quem políticas de QVT só produzem efeitos concretos quando articuladas de forma contínua e integradas à cultura organizacional.

Os resultados encontrados aproximam-se daqueles identificados por Araújo *et al.* (2018), que observaram, entre docentes de universidade pública, coexistência entre avaliações positivas da saúde geral e percepções menos favoráveis sobre o bem-estar relacionado ao trabalho. De modo semelhante, Santos e Vechia (2019), ao investigarem docentes da rede pública amazonense, constataram que a percepção satisfatória da saúde não elimina a presença de fatores laborais associados ao desgaste físico e emocional. Tais evidências reforçam a compreensão de Buss *et al.* (2020) de que a saúde deve ser entendida de forma ampliada, envolvendo dimensões físicas, psicológicas, sociais e laborais, e não apenas a ausência de doenças.

Han (2015) também contribui para essa compreensão ao afirmar que a sociedade contemporânea, marcada pelo paradigma do desempenho, intensifica a sobrecarga e o cansaço dos trabalhadores, criando um ambiente de “violência

neuronal” que compromete o bem-estar emocional. Essas dinâmicas refletem as transformações contemporâneas no mundo do trabalho, marcadas pela intensificação das exigências laborais e pela lógica gerencial orientada para o desempenho e os resultados.

Gráfico 6 - Percepção sobre a própria saúde



Fonte: Côrtes (2025).

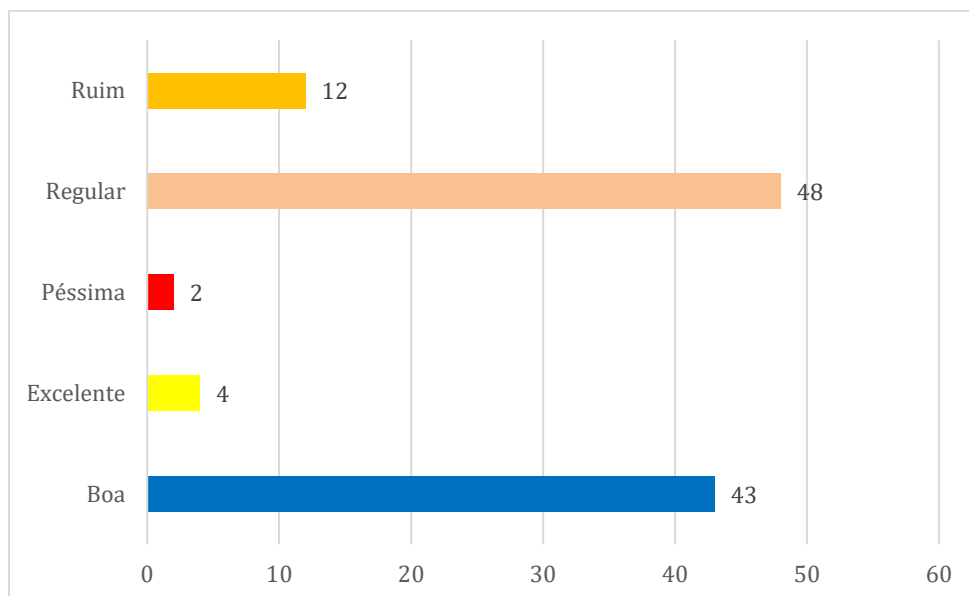
Os resultados tornam ainda mais evidente a discrepância entre saúde física e qualidade de vida no trabalho. Se, por um lado, os servidores avaliam sua saúde como predominantemente “boa” ou “regular”, por outro, a percepção sobre a QVT apresenta índices mais baixos, com destaque para respostas “regular” e “ruim”.

Esse padrão também foi identificado por Silva, Aires e Barreto (2024), em pesquisa realizada com docentes de instituição pública de ensino, na qual os participantes apresentaram avaliações mais favoráveis da saúde geral do que da qualidade de vida no trabalho. Segundo os autores, fatores relacionados à organização do trabalho, à sobrecarga de atividades e às exigências institucionais exercem influência significativa sobre a percepção de bem-estar dos trabalhadores, mesmo quando não há comprometimento evidente da saúde física.

Essa diferença confirma que o ambiente laboral pode não oferecer condições adequadas para o bem-estar emocional e psicológico, corroborando a análise de Facas *et al.* (2013), segundo a qual a busca pela produtividade, quando desvinculada das condições reais de trabalho, tende a gerar processos de adoecimento e desgaste

entre os servidores.

Gráfico 7 - Avaliação da qualidade de vida no trabalho (2025)



Fonte: Côrtes (2025).

A sobrecarga de trabalho foi o fator mais citado como responsável pela baixa QVT. Os dados empíricos evidenciam que a insuficiência de servidores em determinados setores, associada à crescente demanda organizacional, tem produzido acúmulo de funções e intensificação do ritmo de trabalho, impactando diretamente a percepção de qualidade de vida dos servidores. Esse resultado é coerente com o contexto de déficit de pessoal observado na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que impõe desafios à organização do trabalho e à distribuição das atividades.

Os resultados também indicam limitações na porosidade e na permeabilidade da PSQVT (Plácido; Benkendorf; Todorov, 2021), na medida em que a circulação de informações, ações e oportunidades de participação entre as diferentes unidades do IFRO ocorre de maneira desigual. Tal cenário dificulta a apropriação da política pelos servidores e sua consolidação como prática institucional compartilhada.

Esse cenário dialoga com a análise de Antunes (2009), que descreve uma nova morfologia do trabalho marcada pela intensificação das atividades, flexibilização e ampliação das exigências institucionais. No contexto investigado, tais características se materializam na necessidade de múltiplas atribuições, na pressão por resultados e

na sobrecarga cotidiana relatada pelos participantes do estudo. Dessa forma, a realidade observada no IFRO não se apresenta como um caso isolado, mas como expressão localizada das transformações contemporâneas no mundo do trabalho e da incorporação de práticas gerencialistas na administração pública, que têm intensificado as exigências laborais e ampliado os desafios relacionados à saúde e à qualidade de vida dos servidores.

Essas transformações também podem ser compreendidas a partir do avanço da racionalidade neoliberal na administração pública. Conforme discutido no referencial teórico, a busca por maior eficiência, produtividade e redução de custos tem sido acompanhada pela ampliação das demandas institucionais sem a correspondente expansão dos recursos humanos e materiais. Nesse contexto, a sobrecarga de trabalho relatada pelos servidores do IFRO não constitui apenas uma questão de gestão local, mas reflete tendências mais amplas que têm impactado o serviço público brasileiro, produzindo efeitos sobre a saúde, a qualidade de vida e as condições de trabalho dos servidores.

Os efeitos dessa dinâmica tornam-se evidentes nos relatos dos servidores, que associam a sobrecarga ao desgaste físico e emocional, bem como à dificuldade de participação em ações institucionais voltadas ao bem-estar. Nesse sentido, Antunes (2009) contribui para compreender que as transformações contemporâneas do mundo do trabalho têm ampliado processos de intensificação laboral, repercutindo sobre a subjetividade dos trabalhadores e as condições concretas de realização do trabalho. Assim, os dados analisados indicam que a intensificação do trabalho não apenas compromete a qualidade de vida no trabalho, mas também pode limitar a efetividade de políticas institucionais como a PSQVT, ao reduzir as condições concretas de engajamento dos servidores.

A problemática identificada assume relevância ainda maior quando analisada à luz dos fundamentos da Educação Profissional e Tecnológica. Conforme Saviani (2007), Ramos (2008) e Moura (2013), o trabalho constitui princípio educativo por representar uma dimensão formativa fundamental do desenvolvimento humano, possibilitando a apropriação crítica da realidade e a construção da formação omnilateral dos sujeitos. Entretanto, os relatos de sobrecarga, adoecimento e esgotamento evidenciados neste estudo revelam uma contradição entre esse ideal formativo e as condições concretas vivenciadas pelos servidores. Quando o trabalho

passa a produzir sofrimento psíquico, afastamentos por adoecimento e comprometimento da qualidade de vida, sua dimensão humanizadora é fragilizada, aproximando-se de formas de trabalho marcadas pela unilateralidade e pela submissão às exigências produtivistas. Os resultados evidenciam que a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho não constitui apenas uma questão de gestão de pessoas, mas também uma condição necessária para que o trabalho preserve seu potencial educativo e emancipador no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

No que se refere aos dados do questionário aplicado, destaca-se que as respostas ao questionamento sobre a percepção da qualidade de vida no trabalho indicaram que essa qualidade é insatisfatória devido ao acúmulo de funções, jornadas excessivas, falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ausência de espaços de descanso e de serviço de apoio psicológico, o que reforça o fato de que o serviço público federal não foi poupado das recentes reestruturações do capitalismo.

Esse cenário dialoga com as análises críticas referentes aos efeitos do neoliberalismo sobre o setor público. A ampliação das exigências institucionais, associada às limitações orçamentárias, à insuficiência de pessoal e à crescente cobrança por resultados, tem contribuído para a intensificação do trabalho e para o desgaste dos servidores. Os achados desta pesquisa sugerem que parte das dificuldades relatadas pelos participantes deve ser compreendida não apenas como resultado de problemas organizacionais internos, mas também como expressão de condicionantes estruturais que afetam a administração pública contemporânea.

Os desequilíbrios presentes no ambiente laboral podem se tornar fatores de adoecimento, como é o caso de T3, que enfrentou afastamento por TAG (Transtorno de Ansiedade Generalizada), depressão e *burnout*. A referida servidora argumentou que é urgente a criação de canais específicos de atendimento em saúde mental, de modo a prevenir adoecimentos dessa ordem.

Embora a demanda apresentada por T3 enfatize a necessidade de canais específicos de atendimento e acolhimento psicológico, a análise dos dados não pode restringir-se à dimensão individual do cuidado. Conforme destaca Santana (2024), o adoecimento mental de servidores públicos deve ser compreendido em sua relação com as condições de trabalho e com fatores institucionais que podem favorecer processos de sofrimento psíquico, não sendo reduzido exclusivamente às

características individuais dos trabalhadores. Os afastamentos por TAG, depressão e *burnout* identificados no estudo devem ser compreendidos não apenas como eventos individuais, mas como manifestações de condições estruturais que atravessam o cotidiano dos servidores. Assim, estratégias de apoio psicológico são importantes, porém insuficientes quando dissociadas de medidas voltadas ao enfrentamento dos fatores organizacionais que contribuem para o adoecimento.

Esse relato encontra respaldo nos resultados apresentados por Gonçalves *et al.* (2023), que analisaram o absenteísmo por doença em instituições federais de ensino e identificaram elevada incidência de afastamentos relacionados a transtornos mentais e comportamentais. Os autores ressaltam que o adoecimento dos servidores não pode ser compreendido apenas como uma questão individual, uma vez que está relacionado às condições de trabalho, à organização da instituição e aos processos de intensificação laboral. Tal perspectiva reforça a necessidade de que as estratégias de saúde e qualidade de vida no trabalho sejam estruturadas de maneira contínua, preventiva e articulada às necessidades dos trabalhadores.

Nesse contexto, o IFRO desenvolve, no âmbito de sua PSQVT/IFRO, o Projeto Sintonizar, iniciativa de escuta e acolhimento psicológico implementada em fevereiro de 2025 pela Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP/IFRO). O atendimento é realizado por um psicólogo responsável pela ação, com sessões presenciais na Reitoria, em Porto Velho, abrangendo inicialmente servidores da Reitoria e dos *campi* Porto Velho Calama e Porto Velho Zona Norte. Para servidores lotados nos demais *campi* do interior, são disponibilizados atendimentos remotos mediante agendamento.

Embora represente um avanço importante para a consolidação da PSQVT/IFRO, a existência de uma equipe reduzida e o baixo conhecimento dos servidores sobre essa iniciativa evidenciam desafios para a efetivação de uma rede de apoio em saúde mental capaz de atender, de forma abrangente, às demandas identificadas na instituição.

Resultados semelhantes foram encontrados por Teixeira e Andriola (2025), ao analisarem os impactos da pandemia sobre a saúde mental de servidores de uma universidade federal, identificando o crescimento das demandas relacionadas ao sofrimento psíquico e dificuldades institucionais para atendimento adequado dessas necessidades. Tal aproximação sugere que os desafios observados no IFRO não

constituem uma realidade isolada, mas refletem uma problemática presente em diferentes instituições públicas de ensino superior e profissional.

Han (2015) descreve essa realidade de sobrecarga de trabalho como própria da “sociedade do desempenho”, marcada pela autoexploração e pela internalização das exigências produtivas, que geram sofrimento psíquico silencioso e persistente. Visando preservar a saúde dos trabalhadores, é fundamental que as instituições desenvolvam políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho, sem se limitar, contudo, a uma perspectiva individualizante, ou seja, que problematizem os efeitos coletivos dessa nova morfologia do trabalho e encorajem não só as medidas pessoais de autocuidado, mas o enfrentamento coletivo das mazelas que configuram o mundo do trabalho.

É relevante que a instituição busque equilibrar a ênfase em metas e resultados com a valorização das dimensões humanas do trabalho, uma vez que a priorização exclusiva do desempenho pode negligenciar aspectos fundamentais relacionados ao bem-estar dos servidores, como já alertado por Antunes (2009) e Lukács (2013). Não se trata de negar a importância do monitoramento, da produtividade e da melhoria das entregas, mas de reconhecer que essas ações são realizadas por pessoas que precisam ser vistas, cuidadas e valorizadas. Nesse contexto, o trabalho deve ser compreendido também como espaço de realização humana e não apenas de produtividade, de modo que a lógica orientada exclusivamente para o desempenho e os resultados não se sobreponha à promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores. No caso do IFRO, os dados indicam que essa dimensão ainda se encontra fragilizada no cotidiano de trabalho.

3.4.3 Barreiras que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho

Embora a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência não tenham constituído um eixo específico do instrumento de pesquisa, essa temática emergiu em parte das respostas abertas dos participantes, especialmente ao serem discutidos os desafios para o aprimoramento da PSQVT/IFRO. Os relatos evidenciaram preocupações relacionadas à acessibilidade, à inclusão e à necessidade de contemplar as particularidades de diferentes grupos de servidores. Considerando que

tais aspectos se relacionam diretamente às condições de participação e permanência no ambiente de trabalho, optou-se por incorporá-los à análise dos dados.

As barreiras à inclusão abrangem a ausência de rampas, sanitários adaptados e mobiliário ergonômico, comprometendo a acessibilidade física. Servidores com deficiência relataram dificuldades para se locomover, utilizar equipamentos e acessar espaços institucionais, o que evidencia a necessidade de investimentos em infraestrutura. De acordo com Sassaki (2003), a superação das barreiras físicas é condição essencial para garantir a participação plena das pessoas com deficiência nos ambientes sociais e profissionais, sendo a acessibilidade um direito fundamental e um indicador de inclusão organizacional. Resultados semelhantes foram identificados por Martins (2023), cuja dissertação sobre o IFRO evidencia que a ausência de infraestrutura adequada e de políticas de inclusão consolidadas reforça a exclusão e limita a autonomia dos servidores com deficiência.

Contudo, as dificuldades na organização dos serviços e as barreiras atitudinais ainda são os maiores desafios. Embora poucos participantes tenham mencionado diretamente a temática da deficiência, a servidora T4, que atua como coordenadora do NAPNE (Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas), destacou a necessidade de ações voltadas aos servidores com deficiência, o que indica a urgência de aprimoramento das práticas de acolhimento e valorização desse grupo. Além disso, outro participante, T5, sugeriu melhorias na acessibilidade física, como a substituição de rampas extensas por elevadores, visando atender melhor servidores e estudantes com deficiência. Entretanto, a acessibilidade arquitetônica demanda soluções integradas, considerando que diferentes recursos devem coexistir para garantir o direito de circulação e uso dos espaços do IFRO. Nesse sentido, a existência de rampas adequadas e de equipamentos de transporte vertical, como elevadores, torna-se fundamental, especialmente em situações nas quais um dos recursos apresenta limitações ou indisponibilidade temporária.

A ausência de relatos mais específicos pode, por si só, indicar invisibilidade no contexto organizacional e a falta de espaços seguros para expressar experiências de preconceito ou exclusão. Como destacam Barbosa e Oliveira (2024), a inclusão não depende apenas de infraestrutura, mas da transformação da cultura institucional, que deve reconhecer a diversidade como valor e não como exceção.

A carência de ações específicas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e a falta de indicadores para monitorar a inclusão revelam uma fragilidade significativa na gestão de pessoas. Conforme Buss *et al.* (2020), a promoção da saúde e da qualidade de vida exige estratégias institucionais articuladas entre os setores do *campus* e sustentadas ao longo do tempo, pois medidas pontuais e desintegradas tendem a produzir efeitos limitados e não transformam o cotidiano de trabalho. Na mesma direção, Barbosa e Oliveira (2024) destacam que, mesmo com avanços legais, a efetivação do direito ao trabalho para pessoas com deficiência ainda enfrenta entraves institucionais, especialmente quando não há diretrizes de inclusão consolidadas e monitoradas no contexto dos Institutos Federais. Martins (2023) reforça essa constatação ao afirmar que a inexistência de uma política institucional consolidada de inclusão e desenvolvimento profissional para servidores com deficiência compromete a efetivação de seus direitos e limita sua participação plena no ambiente de trabalho. Barbosa e Oliveira (2024) ressaltam que as diretrizes de inclusão precisam ser acompanhadas de mecanismos de monitoramento e avaliação, sob pena de se tornarem apenas declarações formais sem impacto real no cotidiano das organizações.

Essas barreiras comprometem a inclusão e exigem práticas educativas que promovam empatia, respeito à diversidade e valorização das trajetórias individuais, conforme defendido por Fraser (2006) e Dussel (2000), que apontam a necessidade de justiça específica para reparar desigualdades históricas. Nesse sentido, Barbosa e Oliveira (2024) reforçam que a efetivação do direito ao trabalho para pessoas com deficiência exige não apenas medidas estruturais, mas também políticas de sensibilização e mudança cultural, capazes de enfrentar preconceitos e invisibilidades institucionais. A criação de comissões locais de inclusão, a capacitação de gestores e a realização de campanhas de sensibilização foram algumas das medidas sugeridas pelos participantes do estudo.

3.4.4 Desafios na Implementação da PSQVT

As respostas às questões abertas foram agrupadas nas seguintes categorias temáticas: (1) divulgação e comunicação; (2) sobrecarga e recursos humanos; (3) saúde mental; (4) equidade territorial; e (5) valorização e cultura organizacional.

Apesar de institucionalizada, a PSQVT enfrenta obstáculos em sua

implementação prática. Os servidores apontam que as atividades são esporádicas, pouco integradas e desconhecidas pela comunidade acadêmica. A falta de planejamento estratégico, de indicadores e de escuta ativa compromete sua efetividade. A ausência de sistematização das práticas desenvolvidas e de avaliação contínua dificulta a mensuração dos impactos e a correção de rumos. Conforme Chiavenato (2014), políticas voltadas à qualidade de vida no trabalho devem ser planejadas estrategicamente, com ações contínuas e alinhadas à cultura organizacional, pois somente dessa forma é possível garantir resultados efetivos e sustentáveis no ambiente de trabalho. A servidora D4 relatou: *“não conheço muito bem”*, evidenciando falhas na divulgação da PSQVT/IFRO. Já D1 afirmou: *“Em nove meses de instituição não acompanhei nenhuma ação”*, reforçando a percepção de ausência de efetividade.

A sobrecarga de trabalho impede a participação dos servidores nas atividades propostas, comprometendo a adesão da equipe. Como destacou D2: *“Às vezes, há boas iniciativas, mas a alta demanda diária torna inviável o engajamento da equipe.”* A falta de tempo, de recursos humanos e de apoio institucional constitui barreiras recorrentes que dificultam a adesão às atividades de cuidado com a saúde. T6 acrescentou: *“Aumentar o número de servidores nos setores administrativos, para diminuir o acúmulo de serviços exercidos pelos poucos que estão em exercício.”* Conforme Calmon (2023), a ausência de estratégias organizacionais que considerem a carga de trabalho e o bem-estar dos servidores compromete a efetividade das políticas de qualidade de vida, tornando os trabalhadores menos disponíveis para iniciativas de atenção à saúde e mais vulneráveis ao desgaste físico e emocional.

Além disso, percebe-se que a saúde mental ainda não ocupa posição central nas prioridades institucionais. A ausência de locais de atendimento ou de apoio psicológico em todos os *campi*, a escassez de profissionais especializados e a falta de campanhas educativas evidenciam a necessidade de fortalecer as ações institucionais voltadas à promoção da saúde mental dos servidores. T3 relatou sua experiência: *“Quando o servidor estiver afastado por TAG, depressão ou burnout como foi meu caso, que tenha um canal específico para atendimento.”* Outro participante, T1, reforçou: *“Oferecer programas de prevenção ao estresse e burnout, flexibilizar rotinas quando possível, incentivar a prática de atividades físicas e de lazer.”* Segundo Rodrigues (2024), o cuidado com a saúde mental no serviço público

exige ações estruturadas e contínuas, que vão além da oferta pontual de eventos, sendo fundamental a criação de espaços de escuta e acolhimento que promovam o bem-estar e fortaleçam os vínculos institucionais.

Também foi destacada a percepção de desigualdade territorial. D1 afirmou: *“Nos campi do interior não temos nenhuma academia disponível no Wellhub, ficamos à deriva nesta política.”* Essa fala evidencia que a PSQVT não tem conseguido garantir a universalidade de sua atuação, deixando parte da comunidade do IFRO desassistida.

Alguns servidores foram mais críticos, afirmando que a PSQVT não atende às demandas reais. D5 sintetizou: *“Não acho que a política de saúde e qualidade de vida no trabalho, executada no IFRO, seja eficaz. Sem mudanças básicas, como redução da carga horária e recomposição da força de trabalho, não existe política de saúde efetiva.”* Essa percepção reforça a necessidade de alinhar a PSQVT/IFRO às condições concretas de trabalho.

A relevância do fortalecimento de políticas institucionais de saúde do trabalhador torna-se ainda mais evidente diante dos estudos sobre absenteísmo no âmbito das instituições federais de ensino. Gonçalves *et al.* (2023) identificaram que os afastamentos por doença estão frequentemente associados à intensificação do trabalho, ao sofrimento psíquico e à fragilização das condições laborais. Os autores ressaltam que o enfrentamento desse cenário requer estratégias permanentes de promoção da saúde e prevenção do adoecimento, capazes de atuar não apenas sobre os efeitos dos agravos, mas também sobre seus determinantes organizacionais e laborais.

Em síntese, as percepções dos respondentes revelam que, embora a PSQVT esteja formalmente instituída, sua execução prática ainda carece de planejamento estratégico, recursos humanos, equidade territorial e centralidade da saúde mental. Esses desafios se inserem em um contexto mais amplo de transformações na gestão pública e no mundo do trabalho, caracterizado pela intensificação das exigências institucionais e pela ampliação das responsabilidades atribuídas aos servidores. Para ser efetiva, a política precisa superar a fragmentação atual e se consolidar como um eixo estruturante da gestão de pessoas no IFRO, alinhando-se às demandas reais dos servidores e às diretrizes de qualidade de vida no trabalho defendidas pela literatura especializada.

3.5 Percepções versus PSQVT

A partir dos dados produzidos pelo *survey* e da análise documental da PSQVT/IFRO, segue a sistematização das convergências e lacunas identificadas entre as diretrizes formais da política e as percepções relatadas pelos servidores, organizadas em seis eixos temáticos.

1. Divulgação e participação coletiva

- **Onde entra na PSQVT:** Prevê ampla divulgação, transparência e participação da comunidade acadêmica na construção e acompanhamento das diretrizes e práticas institucionais.
- **Lacuna:** Servidores relatam desconhecimento e ausência de contato com as diretrizes da política.
- **Impacto:** Falha na comunicação institucional compromete o princípio de participação coletiva.

2. Planejamento estratégico e ações contínuas

- **Onde entra na PSQVT:** A resolução estabelece que as ações devem ser planejadas estrategicamente, contínuas e alinhadas à cultura organizacional.
- **Lacuna:** Percepção de que as iniciativas “existem no papel” e não são aplicadas de forma sistemática.
- **Impacto:** Ausência de indicadores e avaliação contínua impede a mensuração dos resultados e correção de rumos.

3. Equilíbrio entre demandas e bem-estar

- **Onde entra na PSQVT:** Prevê equilíbrio entre carga de trabalho e qualidade de vida, valorizando o servidor.
- **Lacuna:** Sobrecarga de funções, acúmulo de tarefas e falta de recursos humanos relatados pelos servidores.
- **Impacto:** Dificulta a adesão às atividades e gera desgaste físico e emocional.

4. Atenção integral à saúde (incluindo mental)

- **Onde entra na PSQVT:** A resolução prevê atenção integral à saúde física e mental, com medidas preventivas e suporte psicológico.
- **Lacuna:** Ausência de canais de atendimento, falta de profissionais especializados e inexistência de espaços de escuta nos *campi*.
- **Impacto:** Saúde mental fragilizada, aumento de casos de *burnout*, depressão e TAG sem suporte adequado em saúde.

5. Universalidade das ações em todos os *campi*

- **Onde entra na PSQVT:** Prevê equidade territorial, garantindo que todos os *campi* tenham acesso às ações.
- **Lacuna:** *Campi* do interior relatam não ter acesso a programas como o *Wellhub* ou atividades de lazer e saúde.
- **Impacto:** Desigualdade territorial compromete o princípio de universalidade da política.

6. Valorização do servidor e fortalecimento organizacional

- **Onde entra na PSQVT:** A resolução prevê valorização do servidor, fortalecimento dos vínculos interpessoais e clima organizacional saudável.
- **Lacuna:** Servidores afirmam que a PSQVT/IFRO não atende às demandas reais sem mudanças estruturais (redução da carga horária, recomposição da força de trabalho).
- **Impacto:** A política não se consolida como prática efetiva de valorização, permanecendo distante da realidade vivenciada pelos servidores.

Em síntese, as lacunas identificadas na implementação da PSQVT do IFRO revelam a distância entre o que está previsto nas normativas e o que efetivamente se concretiza no cotidiano de trabalho. A ausência de divulgação, a fragilidade no planejamento estratégico, o desequilíbrio entre demandas e bem-estar, a falta de atenção integral à saúde, a desigualdade territorial e a insuficiência de medidas de valorização do servidor demonstram que a PSQVT/IFRO ainda não se consolidou como prática efetiva.

Melo *et al.* (2021) identificaram resultados semelhantes, em estudo realizado em uma universidade da Amazônia. Os autores constataram que a simples existência de programas e ações voltados à saúde e à qualidade de vida não garante sua efetiva apropriação pelos trabalhadores. Em muitos casos, tais iniciativas permanecem pouco conhecidas ou acessadas pela comunidade acadêmica, evidenciando desafios relacionados à divulgação, à participação dos servidores e à consolidação dessas diretrizes no cotidiano organizacional.

Como observam Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), as políticas de saúde do trabalhador frequentemente enfrentam dificuldades de institucionalização, justamente pela distância entre o discurso normativo e a prática cotidiana. De modo semelhante, Barros (2019) lembra que as fontes e registros institucionais não apenas revelam o que foi feito, mas também evidenciam ausências e silêncios que precisam ser interpretados como parte da realidade histórica. Além disso, Lacaz (2007) ressalta a importância de que as políticas de saúde do trabalhador sejam desenvolvidas de forma articulada, contínua e integrada à dinâmica institucional, de modo a favorecer sua efetividade e consolidação no cotidiano organizacional. Tal perspectiva reforça os desafios enfrentados pelo IFRO na implementação de sua PSQVT/IFRO como uma diretriz efetivamente incorporada ao cotidiano de trabalho.

Diante desse cenário, o quadro a seguir sintetiza a correlação entre as diretrizes da PSQVT/IFRO, instituída pela Resolução nº 2/REIT-CONSUP/IFRO, de 8 de janeiro de 2024, e as percepções dos servidores coletadas no estudo. Essa sistematização permite visualizar as convergências e, sobretudo, as lacunas existentes entre os objetivos formalmente previstos na política e sua materialização no dia a dia dos servidores, constituindo uma evidência empírica dos desafios identificados ao longo desta investigação.

Quadro 7 - PSQVT/IFRO x Percepções dos servidores

Diretriz da PSQVT (Resolução 2024)	Percepções dos servidores (questionário 2025)	Lacunas identificadas
Divulgação e participação coletiva	“Não conheço muito bem” (D4); “Em 9 meses de instituição, não acompanhei nenhuma	Falhas na comunicação institucional; baixa visibilidade da política entre servidores.

	ação" (D1)	
Planejamento estratégico e ações contínuas	"Existem no papel, mas enfrentam dificuldades para serem efetivamente aplicadas" (T1)	Ausência de sistematização e indicadores; ações esporádicas e pouco integradas.
Equilíbrio entre demandas e bem-estar	"Às vezes, há boas iniciativas, mas a alta demanda diária torna inviável o engajamento" (D2); "Aumentar o número de servidores nos setores administrativos" (T6)	Sobrecarga de trabalho; falta de recursos humanos; excesso de burocracia.
Atenção integral à saúde (incluindo mental)	"Quando o servidor estiver afastado por TAG, depressão ou <i>burnout</i> , como foi meu caso, que tenha um canal específico para atendimento" (T3)	Ausência de apoio psicológico contínuo; falta de profissionais especializados; inexistência de espaços de escuta em todos os <i>campi</i> .
Universalidade das ações em todos os <i>campi</i>	"Nos <i>campi</i> do interior não temos nenhuma academia disponível no <i>Wellhub</i> ; ficamos à deriva nesta política" (D1)	Desigualdade territorial; interior sem acesso às mesmas iniciativas da capital e das grandes cidades.
Valorização do servidor e fortalecimento institucional	"Não acho que a política seja eficaz. Sem mudanças básicas, como redução da carga horária e recomposição da força de trabalho, não existe política efetiva" (D5)	Estrutura da política não responde às demandas reais; necessidade de reestruturação para atender problemas concretos.

Fonte: Côrtes (2025).

3.5.1 Cultura escolar e implementação da PSQVT

Os resultados sugerem que a implementação da PSQVT/IFRO não depende exclusivamente da existência de normativas institucionais, mas também dos elementos constitutivos da cultura escolar presente na instituição. Conforme Julia (2001) e Viñao (2000), a cultura escolar é composta por práticas, valores, rotinas e

formas de organização que influenciam os comportamentos dos sujeitos. Nesse sentido, o desconhecimento da PSQVT/IFRO por parcela significativa dos servidores e as dificuldades de participação identificadas no *survey* podem ser interpretados como expressões de uma cultura institucional ainda em processo de incorporação das práticas de promoção da saúde.

Os dados da pesquisa evidenciaram que muitos servidores possuem conhecimento limitado sobre a PSQVT/IFRO, suas diretrizes e formas de participação. Além disso, foram recorrentes as referências à insuficiência da divulgação da mesma e às dificuldades de acesso às iniciativas dela decorrentes, especialmente nos *campi* mais distantes da Reitoria. Esses elementos sugerem que as práticas de saúde e qualidade de vida ainda não estão plenamente integradas às rotinas organizacionais e aos processos cotidianos de trabalho da instituição.

Sob essa perspectiva, a baixa participação dos servidores não deve ser compreendida apenas como falta de interesse individual, mas também como reflexo de práticas organizacionais que ainda não consolidaram uma cultura de valorização da saúde e da qualidade de vida no trabalho. Quando as informações circulam de forma desigual, as oportunidades de participação são pouco visíveis e as práticas não se incorporam ao cotidiano de trabalho, tende-se a ampliar o distanciamento entre a PSQVT/IFRO formalmente instituída e sua efetiva apropriação pelos servidores.

Assim, o fortalecimento da PSQVT/IFRO requer não apenas ampliação das estratégias e dos recursos disponíveis, mas também mudanças culturais que favoreçam a participação, a comunicação permanente e o reconhecimento da saúde do trabalhador como dimensão estratégica da vida na instituição. Nessa direção, a consolidação dessa política depende da construção de uma cultura organizacional em que o cuidado com a saúde e a qualidade de vida seja percebido como responsabilidade coletiva e parte integrante da missão institucional.

As fragilidades identificadas pelos participantes não se limitaram à crítica das ações existentes. Ao longo do *survey*, os servidores também apresentaram sugestões e propostas voltadas ao aprimoramento da PSQVT. Essas contribuições constituem importante fonte de reflexão para o aperfeiçoamento das estratégias institucionais e são sistematizadas na seção seguinte.

3.6 Propostas dos Servidores para Aprimoramento da Política

As sugestões apresentadas pelos servidores demonstram um desejo coletivo de transformar a PSQVT em uma ferramenta efetiva de promoção do bem-estar. Entre as propostas mais recorrentes estão:

- Criação de centros de apoio psicológico em todos os *campi*;
- Campanhas educativas sobre saúde mental;
- Valorização dos servidores técnico-administrativos e docentes;
- Inclusão da PSQVT nos calendários institucionais;
- Melhoria da comunicação institucional;
- Redução da carga horária e redistribuição equitativa de tarefas;
- Ações específicas para servidores com deficiência;
- Capacitação dos gestores para lidar com assédio e sofrimento psíquico.

Além dessas propostas, os servidores sugeriram a criação de trilhas educativas sobre planejamento financeiro, ações de ergonomia digital, campanhas sobre pausas ativas, sono e alimentação saudável, e parcerias com instituições locais. A ideia de premiar servidores que alcançam metas foi mencionada como forma de incentivo que pode favorecer a saúde e o bem-estar de todos. Conforme Oliveira (2025), iniciativas que promovem o autocuidado, a educação em saúde e o reconhecimento profissional contribuem significativamente para a mitigação dos riscos ocupacionais e para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e motivadores.

As propostas apresentadas pelos participantes convergem com as discussões de Gonçalves *et al.* (2023), que defendem o fortalecimento das políticas de saúde do trabalhador nas instituições federais de ensino como estratégia fundamental para reduzir o absenteísmo, prevenir agravos à saúde e promover melhores condições de trabalho para os servidores.

Essas propostas mostram que os servidores não apenas identificam os problemas, mas também estão dispostos a colaborar na construção de soluções, sendo agentes ativos de sua própria transformação. Ouvir com atenção (mesmo diante das demandas cotidianas), o engajamento da gestão e a valorização das trajetórias individuais são elementos-chave para transformar a PSQVT em uma política efetiva e transformadora. Conforme Rodrigues (2006), a promoção da qualidade de vida no serviço público requer o reconhecimento das singularidades dos trabalhadores e a criação de espaços institucionais que favoreçam o diálogo, a participação e o cuidado contínuo com a saúde e o bem-estar.

3.7 Perspectivas Futuras e Avaliação

A consolidação da PSQVT/IFRO requer a institucionalização de processos permanentes de monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento de suas práticas. Para esse fim, os indicadores sugeridos no Quadro 7 podem contribuir para o acompanhamento sistemático da política e para a tomada de decisões baseadas em evidências.

Os resultados desta pesquisa também evidenciaram a necessidade de fortalecer a comunicação interna relacionada à PSQVT. Embora ela possua estratégias relevantes, parcela significativa dos servidores demonstrou conhecimento limitado sobre seus objetivos e iniciativas. Assim, recomenda-se a adoção de estratégias de comunicação mais descentralizadas, articuladas às especificidades dos diferentes *campi*, incluindo campanhas periódicas, ampliação do uso de mídias digitais, fortalecimento dos canais institucionais de divulgação e incentivo à atuação de multiplicadores locais das práticas relacionadas à saúde e à qualidade de vida no trabalho.

Como perspectiva de investigação futura, sugere-se aprofundar a análise das relações entre sobrecarga de trabalho, saúde mental e condições organizacionais no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Os dados obtidos neste estudo também indicam a relevância de investigações voltadas à análise das desigualdades de acesso às ações da PSQVT entre os diferentes *campi*, bem como à avaliação longitudinal dos impactos da política sobre indicadores de saúde, qualidade de vida e envolvimento dos servidores.

Recomenda-se, ainda, a realização de estudos que investiguem a efetividade de produtos educacionais digitais na divulgação de diretrizes institucionais e no incentivo à participação dos servidores, considerando os resultados positivos observados na avaliação da série de *videocasts* desenvolvida nesta investigação.

3.8 Avaliação do Produto Educacional

A avaliação do produto educacional integra a segunda fase da pesquisa. Seu propósito não se restringe a mensurar níveis de satisfação, mas a compreender, de

modo interpretativo, em que medida a série de *videocasts Saúde e Qualidade de Vida no Serviço Público* operou como instrumento de disseminação do conhecimento, de sensibilização e de fortalecimento da cultura institucional de cuidado, dimensões que, como evidenciado na fase diagnóstica, constituem os principais déficits identificados na PSQVT/IFRO.

A avaliação foi conduzida em consonância com a abordagem qualitativa que orienta esta dissertação, utilizando dados quantitativos, percentuais e escala de recomendação, como base empírica para interpretações de ordem qualitativa, sem que os números se tornem o fim da análise, mas seu ponto de partida. Essa opção metodológica dialoga com o entendimento de Minayo (2007) de que os dados quantitativos e qualitativos não são excludentes, mas complementares na apreensão da complexidade dos fenômenos humanos.

3.8.1 Perfil dos participantes e distribuição dos resultados

A avaliação contou com 80 respondentes, correspondendo a uma taxa de retorno de 73,4% em relação aos 109 participantes do instrumento diagnóstico inicial (T0), percentual superior ao mínimo de 60% previamente estabelecido. Participaram 55 Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs, 68,8%) e 25 docentes (31,2%), distribuídos entre 10 *campi* e a Reitoria do IFRO. A diversidade de segmentos profissionais e contextos institucionais representados amplia o alcance interpretativo da análise e favorece uma leitura mais abrangente da recepção do produto.

A Tabela 1 sintetiza os resultados por dimensão avaliada. A média geral de respostas afirmativas alcançou 89,3%, indicando elevada aceitação dos conteúdos em todas as dimensões investigadas.

Tabela 1 - Síntese dos resultados da avaliação do produto educacional

Dimensão avaliada	Sim n (%)	Parcialmente n (%)	Não n (%)
Compreensão da PSQVT/IFRO	68 (85,0%)	12 (15,0%)	0 (0,0%)
Conhecimento das ações institucionais	71 (88,8%)	9 (11,3%)	0 (0,0%)

Importância da participação	76 (95,0%)	3 (3,8%)	1 (1,3%)
Reflexões sobre saúde mental e QVT	76 (95,0%)	4 (5,0%)	0 (0,0%)
Potencial dos recursos audiovisuais	66 (82,5%)	13 (16,2%)	1 (1,3%)

Fonte: Côrtes (2026).

As Tabelas 2, 3 e 4 apresentam os resultados desagregados por *campus*, perfil profissional e tempo de vínculo com o IFRO. Em todos os recortes, verificam-se médias positivas consistentemente elevadas e um *Net Promoter Score* (NPS) compatível com forte potencial de recomendação, o que indica que o produto educacional dialogou eficazmente com as distintas realidades organizacionais do IFRO.

Tabela 2 - Painel de Monitoramento por *campus*

<i>Campus/Unidade</i>	Participantes T1	Média de Respostas Positivas*	NPS
Reitoria	12	92,5	75,0
<i>Campus</i> Ji-Paraná	35	95,4	82,9
<i>Campus</i> Cacoal	6	98,3	83,3
<i>Campus</i> Porto Velho Calama	2	100,0	100,0
<i>Campus</i> Porto Velho Zona Norte	4	97,5	75,0
<i>Campus</i> Vilhena	3	86,7	66,7
<i>Campus</i> Jaru	4	95,0	50,0
<i>Campus</i> Colorado do Oeste	4	85,0	25,0
<i>Campus</i> Guajará-Mirim	3	96,7	66,7
<i>Campus</i> São Miguel do Guaporé	—	—	—
<i>Campus</i> Ariquemes	7	92,9	42,9

Fonte: Côrtes (2026).

Nota: Média ponderada calculada a partir da atribuição dos seguintes pesos: Sim = 1,0; Parcialmente = 0,5; Não = 0,0.

A ampla capilaridade do processo avaliativo é evidenciada pela participação de servidores de 10 das 11 unidades do IFRO. O *Campus* Ji-Paraná concentrou o maior contingente de respondentes (43,8%), o que pode estar associado à maior disseminação da pesquisa nessa unidade. O *Campus* São Miguel do Guaporé não registrou participantes nesta fase, o que pode indicar limitações na disseminação do material ou restrições de acesso tecnológico na unidade. Esse aspecto é relevante para o planejamento de estratégias futuras de comunicação interna.

A análise do NPS por *campus* evidencia heterogeneidade no potencial de recomendação: enquanto os *campi* Porto Velho Calama (100,0), Cacoal (83,3) e Ji-Paraná (82,9) registraram resultados classificados como excelentes, os *campi* Colorado do Oeste (25,0) e Ariquemes (42,9) apresentaram escores mais modestos. Essa variação pode refletir diferenças no acesso prévio às ações da CASQV, no grau de familiaridade com a temática ou em aspectos relacionados à infraestrutura tecnológica disponível em cada unidade.

Tabela 3 - Painel de Monitoramento por Perfil Profissional

Perfil Profissional	Participantes T1	Média de Respostas Positivas*	NPS
Docentes	25	96,4	76,0
Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs)	55	93,5	70,9

Fonte: Côrtes (2026).

Nota: Média ponderada calculada a partir da atribuição dos seguintes pesos: Sim = 1,0; Parcialmente = 0,5; Não = 0,0.

Embora os docentes tenham registrado média de respostas positivas ligeiramente superior à dos TAEs (96,4% versus 93,5%), ambos os grupos alcançaram indicadores expressivamente positivos, confirmando que o produto educacional dialogou eficazmente com as diferentes categorias profissionais, independentemente de suas especificidades funcionais e de suas distintas inserções no cotidiano de

trabalho.

Tabela 4 - Painel de Monitoramento por Tempo de Vínculo Institucional

Tempo de vínculo com o IFRO	Participantes T1	Média de Respostas Positivas*	NPS
0–3 anos	10	90,0	70,0
3–6 anos	8	98,8	87,5
6–9 anos	8	96,2	50,0
9–12 anos	11	90,0	63,6
12–15 anos	19	97,9	73,7
Mais de 15 anos	24	93,3	79,2

Fonte: Côrtes (2026).

Nota: Média ponderada calculada a partir da atribuição dos seguintes pesos: Sim = 1,0; Parcialmente = 0,5; Não = 0,0.

A análise por tempo de vínculo não evidenciou padrão de rejeição associado ao maior ou menor tempo de permanência na instituição: todas as faixas apresentaram médias de respostas positivas superiores a 90,0%. Servidores com 3 a 6 anos de vínculo registraram o maior percentual (98,8%), enquanto os de 9 a 12 anos apresentaram o NPS mais baixo (63,6%), embora ainda classificado como positivo. Os dados sugerem que os conteúdos abordados foram percebidos como relevantes em diferentes fases da trajetória profissional, o que reforça a potencial abrangência do produto como ferramenta de disseminação da política.

3.8.2 Compreensão da PSQVT/IFRO e ampliação do conhecimento sobre as ações institucionais

A comparação entre os instrumentos T0 e T1 permite dimensionar a contribuição do produto educacional para a ampliação do conhecimento sobre a PSQVT/IFRO. Na fase diagnóstica (T0), 45,9% dos participantes declararam conhecer a política, ao passo que 54,1% afirmaram desconhecê-la. Após a exposição da série de *videocasts* (T1), 85,0% dos respondentes declararam compreender melhor a

PSQVT/IFRO e 88,8% consideraram que os conteúdos ampliaram seu conhecimento sobre as ações institucionais de saúde.

Tabela 5 - Comparação entre os resultados dos instrumentos T0 e T1

Indicador	T0 (%)	T1 (%)	Variação
Conhecimento/compreensão da PSQVT/IFRO	45,9	85,0	+39,1 p.p.

Fonte: Côrtes (2026).

A comparação entre os resultados do T0 e do T1 evidencia que, enquanto no T0 45,9% dos participantes declararam conhecer a política, no T1 85,0% afirmaram que sua compreensão havia melhorado. Esse resultado constitui evidência empírica de que o produto educacional contribuiu para reduzir as lacunas informacionais identificadas na fase diagnóstica. A ampliação de 39,1 pontos percentuais sugere que o *videocast* contribuiu para tornar mais acessíveis informações relacionadas aos objetivos, às ações e à importância da PSQVT/IFRO.

Cabe ressaltar, contudo, que a natureza distinta dos instrumentos (o T0 mediu conhecimento prévio declarado; o T1 mediu percepção de difusão do conhecimento após o produto) impede comparações causais diretas, reforçando o caráter descritivo e interpretativo desta análise, em consonância com a abordagem metodológica adotada (Minayo, 2007).

Ao serem questionados sobre a compreensão da PSQVT/IFRO após assistirem aos *videocasts*, 68 participantes (85,0%) responderam afirmativamente e 12 (15,0%) assinalaram "Parcialmente". Nenhum participante respondeu negativamente. Quando interrogados, ainda, se os conteúdos apresentados contribuíram para ampliar o conhecimento sobre as ações institucionais de promoção da saúde, 71 participantes (88,8%) responderam "Sim" e 9 (11,3%) responderam "Parcialmente".

A articulação desses dois resultados revela um padrão significativo: os *videocasts* operaram de forma eficaz tanto na dimensão conceitual (compreensão da PSQVT/IFRO) quanto na dimensão prática (conhecimento das atividades concretas desenvolvidas). A ausência de respostas negativas em ambas as questões reforça esse diagnóstico, mas a análise qualitativa exige ir além da constatação do êxito: é preciso interrogar o que significa, neste contexto institucional, "compreender a PSQVT/IFRO". Os achados da fase diagnóstica demonstraram que parcela

significativa (54,1%) dos servidores desconhecia a existência formal da mesma ou possuía conhecimento limitado sobre suas diretrizes. Nesse sentido, os resultados da avaliação sugerem que os *videocasts* contribuíram para reduzir lacunas informacionais previamente identificadas, ampliando o conhecimento dos participantes sobre a PSQVT/IFRO.

Os 15,0% de respostas "Parcialmente" não devem ser interpretados como insuficiência do produto, mas como sinal de que o processo de apropriação do conhecimento sobre a PSQVT/IFRO é complexo e não se encerra em uma única experiência formativa. Trata-se, como diria Freire (1996), de um processo inacabado, o que, do ponto de vista educativo, é precisamente o que justifica a continuidade e o aprofundamento das ações. A existência de uma compreensão parcial indica abertura para o aprendizado, mas também a necessidade de estratégias complementares: rodas de conversa, materiais impressos e medidas de gestão, para consolidar o conhecimento sobre a referida política.

A ampliação do conhecimento sobre as práticas existentes tem implicações que vão além do plano cognitivo: ela cria condições para que os servidores se reconheçam como sujeitos da PSQVT/IFRO, e não apenas como seus destinatários passivos. Essa distinção é fundamental para uma compreensão da PSQVT que supere a lógica gerencialista, identificada por Fonseca *et al.* (2019) como tendência dominante nas instituições públicas de ensino, e se aproxime de uma perspectiva de promoção da saúde comprometida com a participação ativa e a construção coletiva do bem-estar. Nessa perspectiva, Buss *et al.* (2020) destacam que a promoção da saúde requer estratégias articuladas e permanentes, inseridas em diretrizes institucionais capazes de criar ambientes favoráveis à participação, ao desenvolvimento de capacidades e à adoção de práticas promotoras de saúde. Nesse contexto, o produto educacional constitui um importante instrumento para ampliar o conhecimento e estimular a participação dos servidores, porém sua efetividade depende de sua inserção em um processo institucional contínuo, participativo e comprometido com o cuidado em saúde e a qualidade de vida no trabalho.

Esse fortalecimento do conhecimento por meio de recursos audiovisuais digitais apresenta-se, nesse contexto, como uma estratégia particularmente relevante para uma instituição multicampi, com servidores dispersos geograficamente e com acesso desigual às iniciativas da CASQV. Como observam Siqueira e Mendes (2009),

a gestão de pessoas no setor público frequentemente reproduz assimetrias comunicacionais que afetam diretamente a participação dos servidores nas políticas internas. O percentual de 11,3% das respostas "Parcialmente" pode revelar, ainda, diferenças na familiaridade prévia: servidores que já possuíam algum contato com a PSQVT/IFRO podem ter percebido os *videocasts* como confirmação ou aprofundamento do que já conheciam, o que, de modo algum, diminui seu valor formativo, mas aponta para a necessidade de calibrar futuros materiais de acordo com os distintos níveis de conhecimento do público-alvo.

3.8.3 Sensibilização para a participação coletiva, saúde mental e avaliação dos formatos audiovisuais

A terceira dimensão investigada avaliou se, após assistirem aos *videocasts*, os participantes passaram a valorizar mais a participação dos servidores nas ações da PSQVT: 76 participantes (95,0%) responderam afirmativamente, 3 (3,8%) assinalaram "Parcialmente" e 1 (1,3%) respondeu "Não". Ao serem questionados sobre a contribuição dos *videocasts* para ampliar reflexões sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho, 76 participantes (95,0%) responderam "Sim" e 4 (5,0%) responderam "Parcialmente".

A convergência desses resultados evidencia que o produto educacional atuou não apenas como instrumento de informação, mas também como mecanismo de sensibilização para temas relacionados à participação coletiva, à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho. Tal resultado é relevante em contextos institucionais marcados pela intensificação das demandas laborais, nas quais questões relacionadas ao cuidado e ao bem-estar tendem a ser secundarizadas.

A resposta negativa isolada (1,3%) não deve ser lida como falha do produto, mas como expressão de heterogeneidade de percepções que qualquer processo educativo precisa reconhecer. Há servidores para os quais as demandas imediatas do trabalho tornam difícil o investimento reflexivo em questões de médio e longo prazo, como as políticas de saúde, e essa dificuldade é, ela mesma, um sintoma das condições que a PSQVT pretende enfrentar. Gonçalves *et al.* (2023) destacam que o adoecimento dos servidores em instituições federais de ensino deve ser compreendido em sua dimensão organizacional, exigindo estratégias permanentes de prevenção que articulem informação, reflexão e transformação das condições

objetivas de trabalho. Os resultados sugerem que o produto contribui para as duas primeiras dimensões, e a terceira permanece como desafio para a gestão do IFRO.

A quinta dimensão avaliada investigou a percepção dos participantes sobre a utilização de materiais digitais, *videocasts* e *podcasts*, como estratégia para ampliar a divulgação e fortalecer a PSQVT/IFRO: 66 participantes (82,5%) responderam positivamente, 13 (16,2%) responderam "Parcialmente" e 1 (1,3%) respondeu "Não". Em um contexto organizacional como o IFRO, em que os servidores se encontram dispersos geograficamente e frequentemente sobrecarregados, formatos que oferecem flexibilidade de acesso, linguagem acessível e possibilidade de consumo assíncrono apresentam vantagens práticas sobre os modelos tradicionais de formação presencial.

Contudo, o percentual de 16,2% de respostas "Parcialmente" convida a uma reflexão crítica: a adoção de recursos audiovisuais não deve ser tratada como solução universal. Há servidores para os quais o formato digital pode não ser o mais adequado, seja por limitações de acesso à tecnologia, por preferências pedagógicas distintas ou porque determinados temas, como saúde mental e adoecimento no trabalho, demandam espaços de escuta e diálogo que a linguagem audiovisual unidirecional não substitui. Essa nuance aponta para a necessidade de uma estratégia de comunicação plural, que combine diferentes formatos e canais. Conforme destacam Buss *et al.* (2020), a promoção da saúde exige práticas intersetoriais e participativas que envolvam os sujeitos em sua própria proteção e cuidado, o que implica, necessariamente, a diversificação dos instrumentos utilizados.

Os elevados índices de sensibilização identificados nas dimensões de saúde mental (95,0%) e de participação coletiva (95,0%) dialogam com a estrutura pedagógica adotada na série. Os episódios foram organizados em progressão temática: da apresentação da PSQVT/IFRO (Episódios 1 e 2) à discussão das propostas de melhoria e participação social (Episódio 3), ao exame das ações de promoção da saúde (Episódio 4), à saúde mental e trabalho (Episódio 5) e aos desafios enfrentados pelos servidores (Episódio 6). Essa progressão pode ter contribuído para que os participantes não apenas assimilassem informações sobre a política, mas desenvolvessem sensibilização para as dimensões subjetivas e coletivas do adoecimento laboral, aspectos que emergiram com maior intensidade nas respostas às questões 3 e 4 do instrumento T1.

Cabe destacar, ainda, a dimensão da acessibilidade do produto. Em consonância com as diretrizes estabelecidas na PSQVT/IFRO acerca da inclusão e da diversidade, e com as demandas identificadas na seção 3.4.3, os episódios foram produzidos com legendas em língua portuguesa, janela de interpretação em Língua Brasileira de Sinais (Libras) e transcrição textual integral. Embora o instrumento T1 não tenha incluído questão específica sobre a percepção dos recursos de acessibilidade, a disponibilização dessas ferramentas representa uma escolha alinhada ao compromisso da instituição com a equidade e com a garantia de acesso às informações para servidores com deficiência auditiva ou visual, grupo cuja necessidade de atenção foi evidenciada pelos dados da pesquisa.

3.8.4 Avaliação global e síntese interpretativa

A avaliação global do produto foi realizada por meio da pergunta: "Em uma escala de 0 a 10, qual a probabilidade de você recomendar esses *videocasts* a outro servidor do IFRO?" A média obtida foi de 9,14 pontos, com 48 participantes (60,0%) atribuindo nota máxima 10. O *Net Promoter Score* (NPS) global atingiu 72,5 pontos, sendo este um resultado expressivo, com 76,3% de promotores e apenas 3,8% de detratores, indicativo de forte disposição para recomendação espontânea entre os participantes.

A escolha dessa métrica permite captar não apenas a satisfação imediata do participante, mas também sua disposição em atuar como multiplicador do produto. Uma média de 9,14 e um NPS de 72,5 indicam que os servidores não apenas valorizaram o material para si mesmos, mas reconheceram nele potencial de relevância para seus pares, um indicador de efetividade que transcende a dimensão individual e aponta para um possível efeito de difusão orgânica, por meio das redes relacionais existentes na instituição.

A existência de avaliações intermediárias é, nesse quadro, esperada e saudável. Ela indica avaliação crítica e diferenciada do produto, e não adesão acrítica, o que confere maior credibilidade ao conjunto dos resultados. As notas intermediárias também apontam caminhos de aperfeiçoamento: episódios mais aprofundados, maior diversidade de perspectivas, ampliação das temáticas abordadas e fortalecimento das estratégias de divulgação da política são direções identificáveis a partir do padrão de respostas.

Os resultados examinados em seu conjunto permitem afirmar que a série de *videocasts Saúde e Qualidade de Vida no Serviço Público* cumpriu os objetivos para os quais foi concebida: ampliar o conhecimento sobre a PSQVT/IFRO, estimular reflexões sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho e fortalecer a percepção da importância da participação dos servidores nas ações promovidas pela instituição. Mais do que confirmar a eficácia do produto, porém, esses resultados revelam uma demanda institucional latente: os servidores do IFRO estão dispostos a se engajar com a temática da saúde no trabalho quando lhes são oferecidas condições adequadas, linguagem acessível, formato flexível e conteúdo que devolva sentido à experiência cotidiana do trabalho. Essa disposição contrasta com o baixo conhecimento sobre a política observado na fase diagnóstica e sugere que o problema central não é a indiferença dos servidores, mas a insuficiência das estratégias de comunicação e formação adotadas até o momento.

Nessa perspectiva, os resultados indicam que intervenções educativas bem-planejadas podem contribuir para o fortalecimento da cultura de promoção da saúde no IFRO, o que dialoga diretamente com a abordagem da saúde coletiva proposta por Buss *et al.* (2020) e com a compreensão de Lacaz (2000) de que a qualidade de vida no trabalho é um processo histórico e dinâmico que se transforma conforme as demandas sociais e institucionais. Os recursos audiovisuais digitais demonstraram potencial para ampliar o alcance das práticas educativas, especialmente em uma instituição multicampi caracterizada pela dispersão geográfica de seus servidores. Ao combinar acessibilidade, flexibilidade e linguagem próxima da realidade do público, os *videocasts* constituíram-se como componentes de uma estratégia mais ampla de educação e cuidado em saúde, e não como instrumentos exclusivos de intervenção.

No que se refere à transferência social dos resultados, a série de *videocasts* será disponibilizada no Repositório Institucional do IFRO e no Portal Integra, garantindo acesso público e gratuito ao material produzido. Uma cópia digital será enviada a todos os participantes da pesquisa como devolutiva social dos resultados, em cumprimento ao compromisso assumido no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O produto educacional não se encerra em sua função informativa. Os resultados obtidos demonstram seu potencial como instrumento de mediação entre a PSQVT/IFRO e os servidores, favorecendo a divulgação dessa política e ampliando

as possibilidades de participação e engajamento nas ações de promoção da saúde. Dessa forma, o produto desenvolvido apresenta potencial para utilização continuada pela instituição, podendo subsidiar futuras atividades educativas e de comunicação interna.

3.9 A justiça social e os desafios da efetividade da PSQVT no IFRO

A análise dos resultados deste estudo demonstra que, embora a PSQVT do IFRO represente um importante avanço na organização da política de saúde dos servidores, sua implementação ainda apresenta limitações decorrentes da adoção predominante de ações padronizadas, que nem sempre contemplam as diferentes realidades dos *campi* e as necessidades específicas dos servidores. Os dados evidenciam que a oferta de iniciativas institucionais, embora relevante, nem sempre alcança de forma equitativa todos os sujeitos, especialmente aqueles que vivenciam condições de maior vulnerabilidade.

Essa constatação dialoga com as contribuições de Fraser (2006) e Dussel (2000), retomadas do referencial teórico adotado como aportes complementares para compreender a justiça social, o reconhecimento das diferenças e a atenção às situações de vulnerabilidade no contexto da PSQVT. Para Fraser (2006), a justiça social não se limita à distribuição de recursos, mas envolve também o reconhecimento das diferenças e das condições concretas de participação dos sujeitos na vida social. Dussel (2000), por sua vez, enfatiza a necessidade de considerar as experiências concretas daqueles que se encontram em situações de vulnerabilidade ou exclusão. Sob essa perspectiva, a efetividade da PSQVT pode ser ampliada quando, além da oferta de atividades institucionais de caráter geral, a política reconhece as diferentes condições vivenciadas pelos servidores distribuídos entre os diversos *campi* do IFRO.

Os resultados deste estudo evidenciaram situações relacionadas à sobrecarga de trabalho, ao sofrimento psíquico, às limitações funcionais e às desigualdades estruturais entre os *campi*. Esses achados dialogam com Fraser (2006) ao evidenciarem que a simples disponibilização de ações institucionais não garante, por si só, que todos os servidores consigam usufruir delas em condições equivalentes. Os relatos dos participantes revelam que essas condições influenciam diretamente a forma como a PSQVT/IFRO é percebida e acessada, reforçando a necessidade de que sua implementação considere as distintas realidades institucionais.

Os depoimentos dos participantes reforçam essa compreensão. Servidores lotados nos *campi* do interior, recém-ingressos na instituição ou com limitações funcionais relataram desconhecimento da política, ausência de práticas sistemáticas de cuidado em saúde e insuficiência do suporte oferecido pela gestão. Além disso, foram mencionadas dificuldades relacionadas ao acesso desigual aos serviços disponibilizados pela instituição, como a inexistência de academias credenciadas ao *Wellhub* em alguns municípios onde o IFRO possui *campus*, a limitada oferta de profissionais especializados em saúde mental e a irregularidade das atividades desenvolvidas nas diferentes unidades. Esses aspectos evidenciam que iniciativas concebidas para atender todo o corpo de servidores podem produzir resultados distintos quando implementadas em contextos marcados por desigualdades territoriais e estruturais.

Nessa direção, os resultados sugerem que o fortalecimento da PSQVT requer a articulação entre ações abrangentes e estratégias capazes de reconhecer as especificidades dos diferentes contextos de trabalho. Essa compreensão está em consonância com a perspectiva de Fraser (2006), segundo a qual a promoção da justiça social pressupõe tanto a distribuição de oportunidades quanto o reconhecimento das diferenças, permitindo que todos os sujeitos possam participar em condições mais equitativas da vida da organização.

Dessa forma, os achados deste estudo indicam que o aperfeiçoamento da política pode ser viabilizado pelo fortalecimento do planejamento estratégico, pela ampliação dos espaços de escuta dos servidores, por investimentos em infraestrutura, pelo fortalecimento das equipes multiprofissionais e pela adoção de estratégias que considerem as particularidades existentes entre os *campi* e entre os diferentes grupos de trabalhadores. Tais medidas tendem a ampliar a capacidade da PSQVT de responder às demandas concretas identificadas neste estudo, favorecendo a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos e comprometidos com a promoção da saúde e da qualidade de vida.

Por fim, importa destacar que esta análise não pretende desqualificar as iniciativas já implementadas pelo IFRO, nem questionar a relevância de ações de alcance geral, como a parceria estabelecida com o *Wellhub*, que representa um importante avanço no cuidado com a saúde e o bem-estar dos servidores. Os resultados desta investigação evidenciam, contudo, que tais iniciativas podem

alcançar maior efetividade quando articuladas a estratégias sensíveis às diferentes realidades dos *campi*. Nesse sentido, reconhecer as especificidades de cada *campus* e das diversas condições vivenciadas pelos servidores constitui um elemento importante para o fortalecimento da PSQVT e para a consolidação de uma política orientada pelos princípios da equidade, da inclusão e da justiça social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos resultados obtidos na pesquisa realizada com servidores do IFRO evidencia que, embora existam iniciativas voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, a efetividade da PSQVT/IFRO ainda é limitada por diversos fatores. Entre os principais obstáculos estão a falta de divulgação sistemática, a ausência de planejamento estratégico, a sobrecarga de trabalho, a escassez de ações específicas e a invisibilidade de grupos vulneráveis. Os relatos dos servidores revelam um ambiente marcado por tensões, desigualdades e desafios estruturais que exigem respostas institucionais urgentes. A escuta ativa, o engajamento da gestão, a valorização da saúde mental e a adoção de uma perspectiva de justiça social são caminhos possíveis para o aprimoramento da política. Essa política não deve ser tratada como um apêndice da gestão, mas como eixo estruturante da gestão de pessoas.

A inclusão de servidores com deficiência, a promoção da equidade entre docentes e técnicos-administrativos, a criação de centros de apoio psicológico e a sistematização das ações são medidas que podem transformar a PSQVT/IFRO em uma ferramenta efetiva de cuidado e valorização dos servidores. Além disso, é necessário ampliar os canais de comunicação, investir em formação continuada e garantir que as iniciativas cheguem a todos os *campi*, especialmente os mais afastados.

Cabe destacar que, mesmo diante das sugestões de aprimoramento, é importante reconhecer os avanços já conquistados nos últimos anos, em especial, a implementação do *Wellhub*, que representa uma iniciativa relevante para o cuidado com a saúde física e emocional dos servidores, ampliando o acesso a atividades de bem-estar e sinalizando o compromisso do IFRO com a qualidade de vida no trabalho.

A construção de um ambiente de trabalho saudável, justo e inclusivo não é tarefa simples, mas é uma responsabilidade da gestão pública que deve ser assumida com compromisso, sensibilidade e planejamento. A PSQVT, quando bem estruturada e executada, pode ser um instrumento poderoso de transformação na qualidade de vida no trabalho do servidor, de fortalecimento da comunidade acadêmica e de promoção da dignidade no trabalho.

Para compreender esse cenário, é fundamental situar os limites da PSQVT no contexto mais amplo dos desafios do mundo do trabalho no neoliberalismo. A lógica

neoliberal impõe ao serviço público a mesma racionalidade de mercado: busca por eficiência máxima, redução de custos e flexibilização das relações de trabalho. Essa dinâmica gera precarização, intensificação da carga laboral e invisibilidade das necessidades humanas, repercutindo diretamente na saúde dos servidores. Na perspectiva de Mészáros (2011), a lógica expansiva do capital tende a subordinar todas as esferas da vida social aos imperativos da acumulação, intensificando a exploração do trabalho e ampliando as contradições que afetam as condições de vida dos trabalhadores. Mesmo inserido na esfera pública, o IFRO sofre os impactos dessas determinações, enfrentando o desafio de ampliar suas atividades e atender a demandas crescentes em um contexto de limitações orçamentárias e de pessoal.

Cabe destacar que a PSQVT/IFRO não surgiu de forma espontânea, mas como resultado de pressões históricas da categoria, expressas em greves e consultas públicas. Essa origem reforça seu caráter de conquista coletiva, mas também evidencia que sua efetividade depende da articulação com instrumentos nacionais, como o SIASS, que fornece bases normativas e organizacionais para a atenção à saúde do servidor público federal. Nesse sentido, o fortalecimento dessa articulação mostra-se fundamental para que os avanços conquistados se consolidem diante das exigências impostas pela lógica neoliberal e das limitações estruturais que historicamente marcam o serviço público brasileiro.

Os desafios do serviço público no Brasil também se refletem na realidade institucional: contingenciamento de verbas, burocracia excessiva, limitação dos códigos de vagas e sobrecarga de trabalho dos servidores. Esses elementos fragilizam a capacidade de implementação de diretrizes estruturantes voltadas à saúde e qualidade de vida no trabalho, podendo transformar iniciativas relevantes em medidas fragmentadas, sem continuidade ou abrangência. A ausência de planejamento estratégico e a dependência de recursos instáveis reforçam a vulnerabilidade das estratégias institucionais destinadas ao bem-estar no trabalho.

No caso específico do IFRO, os relatórios de gestão analisados evidenciam que a instituição enfrenta o dilema de consolidar-se e expandir-se simultaneamente. A falta de códigos de vagas, a tipologia de *campus*, ainda não plenamente alcançada em todas as unidades, a mobilidade constante de servidores e o adoecimento crescente são sintomas de uma estrutura que se expande mais rapidamente do que se consolida. A sobrecarga de trabalho, apontada pelos servidores, é consequência

direta desse processo. Embora haja avanços e abertura para o diálogo, os limites permanecem claros: sem uma PSQVT/IFRO robusta e integrada ao planejamento estratégico da instituição, o risco de desgaste humano e organizacional se intensifica.

Assim, ao problematizar os benefícios e limites da PSQVT/IFRO, percebe-se que ela representa um avanço importante, mas ainda insuficiente diante das exigências impostas pelo neoliberalismo, pelas fragilidades do serviço público brasileiro e pelos desafios internos do IFRO. Para que a política cumpra seu papel transformador, é necessário que seja tratada como eixo estratégico da gestão de pessoas, articulada às metas institucionais e sustentada por recursos adequados. Somente assim poderá contribuir não apenas para a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, mas também para o fortalecimento da capacidade do IFRO de cumprir sua missão educacional e para o impacto social positivo que a instituição exerce na comunidade.

Dessa forma, os resultados obtidos permitem afirmar que os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados. O estudo possibilitou analisar a trajetória da PSQVT/IFRO, identificar as percepções dos servidores relativas às suas ações, limites e potencialidades, bem como compreender os principais desafios relacionados à promoção da saúde e à qualidade de vida no trabalho no contexto da instituição. Ademais, viabilizou o desenvolvimento e a avaliação de um produto educacional voltado à ampliação do conhecimento dos servidores sobre a PSQVT/IFRO, contribuindo para a divulgação da política e para o fortalecimento das práticas de cuidado com a saúde no IFRO. Nesse sentido, a investigação articulou produção de conhecimento, intervenção educacional e contribuição social, em consonância com os princípios e finalidades do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Além da análise da trajetória da PSQVT/IFRO e da percepção dos servidores acerca de suas ações e desafios, este trabalho acadêmico possibilitou o desenvolvimento e a avaliação de um produto educacional alinhado às necessidades identificadas a partir dos dados obtidos. A série de *videocasts* produzida constituiu uma estratégia de divulgação científica e comunicação interna voltada à disseminação do conhecimento sobre a PSQVT/IFRO entre os servidores, seus objetivos, diretrizes e possibilidades de participação.

Os resultados obtidos ao longo da investigação mostraram-se convergentes

com os pressupostos que orientaram este estudo. As evidências produzidas indicaram que parte significativa dos servidores apresentava conhecimento limitado sobre a PSQVT/IFRO e suas ações, evidenciando a necessidade de fortalecimento das estratégias de divulgação e comunicação interna. De igual modo, a avaliação do produto desenvolvido revelou que a utilização de conteúdos digitais em formato de *videocast* possui potencial para ampliar o conhecimento dos servidores a respeito da política, fomentar reflexões sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho e despertar maior interesse pela participação nas práticas de cuidado e qualidade de vida promovidas pelo IFRO. Esses achados reforçam a relevância de iniciativas educativas voltadas à socialização de informações e ao fortalecimento da cultura de cuidado institucional com a saúde dos trabalhadores.

A avaliação realizada após a aplicação do produto confirmou esses achados, demonstrando elevada aceitação por parte dos participantes, que reconheceram sua contribuição para a compreensão da PSQVT/IFRO, para a ampliação das reflexões sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho e para o fortalecimento da importância da participação dos servidores nas atividades de promoção da saúde. Tais resultados corroboram o pressuposto desta pesquisa de que recursos audiovisuais digitais podem constituir instrumentos eficazes de formação, sensibilização e divulgação de informações no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

Espera-se que os resultados desta investigação e o produto educacional dela decorrente possam subsidiar futuras estratégias da PSQVT/IFRO, contribuindo para o aprimoramento das práticas institucionais de cuidado, prevenção do adoecimento e valorização dos servidores. Também se espera que este estudo estimule novas investigações sobre saúde do trabalhador na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, ampliando o debate sobre os desafios e as possibilidades de construção de ambientes laborais mais saudáveis, participativos e humanizados. Por fim, reafirma-se que a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida não apenas como uma exigência normativa, mas como condição fundamental para a valorização dos servidores e para o cumprimento da missão social das instituições públicas de educação.

REFERÊNCIAS

- ANTLOGA, Carla Sabrina Xavier. **Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 2017. Apresentação de slides. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3282/8/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Carla%20Sabrina%20Xavier%20Antloga%20.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, Nágila Gonçalves Silva; MAIA, Maria de Fátima de Matos; SILVEIRA, Beatriz Rezende Marinho da; VIEIRA, Fernanda Muniz; BORGES, Marúcia Carla da Fonseca Santos. Bem-estar subjetivo e qualidade de vida de docentes de ensino superior. **Revista Eletrônica Nacional de Educação Física (RENEF)**, Montes Claros, v. 8, n. 11, p. 48-64, nov. 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/renef/article/view/547>. Acesso em: 9 maio 2025.
- AZEVEDO, Clovis Bueno de; LOUREIRO, Maria Rita. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 54, n. 1, p. 47-61, jan./mar. 2003. DOI: 10.21874/rsp.v54i1.261.
- BARBOSA, Xênia de Castro; FELZKE, Lediane Fani; ALCÂNTARA, Mauro Henrique Miranda. Aproximações com a história do Instituto Federal de Rondônia. In: PACHECO, Raimundo *et al.* (org.). **Rede Federal de Educação Profissional**: quase dois séculos mudando o Brasil – vol. V – Região Norte. Goiânia: Editora IFG; Belém: Editora IFPA, 2024. Disponível em <https://editora.ifg.edu.br/editoraifg/catalog/view/229/74/1904>. Acesso em: 12 maio 2025.
- BARBOSA, Xênia de Castro; OLIVEIRA, Geovana da Costa. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia. **ScientiaTec**, v. 11, n. 2, 2024.
- BARROS, José D'Assunção. **O campo da História: especialidades e abordagens**. Petrópolis: Vozes, 2019.
- BONOMA, Thomas Vincent. Case Research in Marketing: Opportunities, Problems, and Process. **Journal of Marketing Research**, v. 22, n. 2, p. 199-208, May 1985.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 jul. 2026.
- BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado

de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009**. Regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6856.htm. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 8 nov. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 12.562, de 23 de julho de 2025**. Regulamenta o art. 9º e o art. 11 da Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024, que institui o Plano Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/d12562.htm. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14681.htm. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Diário Oficial da União, Seção 1, Brasília, DF, 24 dez. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-15069-23-dezembro-2024-796797-publicacaooriginal-173901-pl.html>. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria MEC nº 787, de 18 de novembro de 2025**. Redistribui cargos e códigos de vaga do Ministério da Educação para as Instituições de Ensino da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 222, Seção 1, p. 56, 21 nov. 2025. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mec-n-787-de-18-de-novembro-de-2025-670225155?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 8 jan. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 59, 13 jun. 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 44-46, 24 maio 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010**. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 maio 2010. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7771>. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria nº 783, de 7 de abril de 2011**. Estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos do SIAPE-Saúde aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Diário Oficial da União, Seção 1, Brasília, DF, p. 80, 8 abr. 2011. Disponível em: https://antigo.mctic.gov.br/mctic/opencms/legislacao/portarias/migracao/Portaria_SR_HMP_n_783_de_07042011.html. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 mar. 2013. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9279>. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. 3. ed. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2017. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/manuais/manual-de-pericia-oficial-em-saude-do-servidor-publico-federal-3a-edicao-ano-2017-versao-28abr2017.pdf. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional**. São Paulo: Editora 34, 1998.

BUSS, Paulo Marchiori; PELLEGRINI FILHO, Alberto; CARVALHO, Antonio Ivo de; ROCHA, Cristianne Maria Famer; MATTOS, Ruben Araújo de. Promoção da saúde e qualidade de vida: uma perspectiva histórica ao longo dos últimos 40 anos (1980-2020). **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 12, p. 4723-4735, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/5BJghnvvZyB7GmyF7MLjqDr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 18 dez. 2025.

BUSS, Paulo Marchiori; PELLEGRINI FILHO, Alberto. A saúde e seus determinantes sociais. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/537pmktQx4LWXjSThc4QDnQ/>. Acesso em: 11 jan. 2026.

BUSS, Paulo Marchiori. Uma introdução ao conceito de promoção da saúde. In: CZERESNIA, Dina; FREITAS, Carlos Machado de (org.). **Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2009. p. 19-42.

CALMON, Carolina Sotelo Pinheiro Du Pin. **Qualidade de Vida no Teletrabalho (e-QVT): Representações de Servidores Públicos e Transformações Necessárias**. 2023. 161 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/48732/1/2023_CarolinaSoteloPinheiroDuPinCalmon_DISSERT.pdf. Acesso em: 18 dez. 2025.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. Saúde pública e saúde coletiva: campo e núcleo de saberes e práticas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 219-230, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2000.v5n2/219-230/pt>. Acesso em: 18 dez. 2025.

CARCHEDI, Guglielmo. High-Tech Hype: Promises and Realities of Technology in the Twenty-First Century. In: DAVIS, Jim; HIRSCHL, Thomas; STACK, Michael (org.). **Cutting Edge: Technology, Information, Capitalism and Social Revolution**. London: Verso, 1997. p. 73-86.

CARVALHO, Miralba Uchôa de. **"É pra ontem": a percepção de servidores do IFRO sobre o afastamento laboral e adoecimento psíquico**. 2022. Dissertação (Mestrado em Assessoria de Administração) – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal, 2022. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/entities/publication/4aa0df68-6f3e-4adb-b6b6-dcaea90b9100>. Acesso em: 04 jul. 2026.

CHANLAT, Jean-François. O gerencialismo e a ética do bem-comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **Anais do VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. Lisboa, Portugal, 2002. Disponível em:

<https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/clad/cong7/dp2356.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2025.

CHERVEL, André. História das disciplinas escolares: reflexões sobre um campo de pesquisa. **Teoria & Educação**, Porto Alegre, v. 2, p. 177-229, 1990.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DUSSEL, Enrique. **Ética da libertação na idade da globalização e da exclusão**. Petrópolis: Vozes, 2000.

FACAS, Emílio Peres; SILVA, Laiury Maiara da; ARAÚJO, Maria Aparecida Souza. Trabalhar. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 461-465.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho: do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto, v. 2, n. 2, p. 28-35, 2006. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/3552>. Acesso em: 9 maio 2026.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus – Actas de Saúde Coletiva**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012. Disponível em: <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1114>. Acesso em: 9 maio 2026.

FONSECA, Edenil Ferreira Dias; FRANÇA, Maria Veralúcia de; SOUZA, Wilza Carla Andrade Moreira. A gestão educacional e os impactos da ideologia gerencialista para a educação pública. **Revista Educação Pública**, v. 22, n. 18, 2019. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/22/18/a-gestao-educacional-e-os-impactos-da-ideologia-gerencialista-para-a-educacao-publica>. Acesso em: 28 out. 2025.

FOUCAULT, Michel. **História da loucura na Idade Clássica**. Tradução de José Teixeira Coelho Netto. São Paulo: Perspectiva, 1978.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era "pós-socialista". Tradução de Júlio Assis Simões. **Cadernos de Campo**, São Paulo, v. 15, n. 14-15, p. 231-239, 2006. DOI: 10.11606/issn.2316-9133.v15i14-15p231-239. Disponível em: https://revistas.usp.br/cadernosdecampo/pt_BR/article/view/50109. Acesso em: 15 jan. 2026.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, Áurea Maria Resende de; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. Atenção à saúde do servidor público: uma análise do sistema integrado na perspectiva de escolhas de adoção e de uso e sua relação na mudança organizacional. **Revista FSA**, Teresina, v. 16, n. 2, art. 10, p. 183-198, mar./abr. 2019. Disponível em: <https://www4.fsanet.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1684>. Acesso em: 15 jan. 2026.

GAGE, Nathaniel Lees. The paradigm wars and their aftermath: a historical sketch of research on teaching. **Educational Researcher**, v. 18, n. 7, p. 4-10, 1989. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0013189X018007004>. Acesso em: 15 jan. 2026.

GAMBOA, Silvio Ancízar Sánchez. Pesquisa qualitativa: superando tecnicismos e falsos dualismos. **Contrapontos**, Itajaí, v. 3, n. 3, p. 393-405, set./dez. 2003. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rc/article/view/735>. Acesso em: 4 jan. 2026.

GOHN, Maria da Glória. **Movimentos sociais e redes de mobilizações civis no Brasil contemporâneo**. Petrópolis: Vozes, 2011.

GONÇALES, Daliana de Ávila; ZANATTI, Christian Loret de Mola. Avaliando o absenteísmo por doença nas instituições federais de ensino: análise dos dados de afastamento de servidores por licença médica nas universidades federais de Pelotas e Rio Grande. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 33, e33022, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physis/2023.v33/e33022/pt/>. Acesso em: 27 fev. 2026.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social** 2. ed. São Paulo: Loyola, 1993.

HURTADO, Sandra Lorena Beltran; SIMONELLI, Angela Paula; MININEL, Vivian Aline; ESTEVES, Thaís Vieira; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia; NASCIMENTO, Adelaide. Políticas de saúde do trabalhador no Brasil: contradições históricas e possibilidades de desenvolvimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 8, p. 3091-3102, 2022.

IMAMURA, Marcos Massaki; PEREIRA, Gabrielly de Queiroz; PILATTI, Luiz Alberto. Implementação do SIASS nas Instituições Federais de Ensino Superior: uma revisão narrativa. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 10, e4191, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4191/2728>. Acesso em: 6 jan. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mapas do Brasil e das Unidades da Federação**. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <https://atlasescolar.ibge.gov.br/unidades-da-federacao/21697-rondonia-ro.html>. Acesso em: 10 jul. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS. **Remoção por motivo de saúde**. Maceió: IFAL, 2024. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/guia-de-procedimentos/remocao-por-motivo-de-saude>. Acesso em: 23 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Campi do IFRO**. Porto Velho: IFRO. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/sobre-o-ifro>. Acesso em: 10 jul. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Inscrições abertas para a 8ª edição do Viva Melhor em Porto Velho**. Porto Velho: IFRO, 2023. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/ultimas-noticias/14335-inscricoes-abertas-para-a-8-edicao-do-viva-melhor-em-porto-velho>. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Guajará-Mirim promove integração e bem-estar com o Programa Viva Melhor**. Porto Velho: IFRO, 2025a. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/guajara-mirim/noticias/17174-guajara-mirim-promove-integracao-e-bem-estar-com-o-programa-viva-melhor>. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **IFRO inaugura espaços de acolhimento e proteção para crianças**. Porto Velho, 23 mar. 2025. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/ultimas-noticias/17614-ifro-inaugura-espacos-de-acolhimento-e-protecao-para-criancas>. Acesso em: 9 maio 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **IFRO inicia Projeto Sintonizar para atendimento psicológico dos servidores de Porto Velho**. Porto Velho: IFRO, 2025b. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/ultimas-noticias/15987-ifro-inicia-projeto-sintonizar-para-atendimento-psicologico-dos-servidores-de-porto-velho>. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Painel de Indicadores: Gestão de Pessoas**. Porto Velho: IFRO, 2025. Disponível em: <https://painel.ifro.edu.br/pentaho/plugin/painel/api/pessoasindex>. Acesso em: 26 dez. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2023-2027**. Porto Velho: IFRO, 2024. Disponível em: https://portal.ifro.edu.br/images/PRODIN/docs/Plano_de_Desenvolvimento_Institucional_IFRO_23-27_compressed.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Plano Estratégico 2018-2022**. Porto Velho: IFRO, 2018. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/planejamentoestrategico-nav/6099-pdi-2018-2022-elaboracao>. Acesso em: 5 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Relatório de Gestão 2020**. Porto Velho: IFRO, 2021. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/relatorio-de-gestao>. Acesso em: 26 dez. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Relatório de Gestão 2021**. Porto Velho: IFRO, 2022. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/relatorio-de-gestao>. Acesso em: 26 dez. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Relatório de Gestão 2022**. Porto Velho: IFRO, 2023. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/relatorio-de-gestao>. Acesso em: 26 dez. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Relatório de Gestão 2023**. Porto Velho: IFRO, 2024. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/relatorio-de-gestao>. Acesso em: 26 dez. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Resolução Consup/IFRO nº 2, de 8 de janeiro de 2024**. Dispõe sobre a aprovação da Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO). Porto Velho, 2024. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2024/14517-resolucao-consup-ifro-n-2-de-8-de-janeiro-de-2024>. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Projeto “Viva Melhor” é desenvolvido com os servidores do Campus Vilhena**. Vilhena: IFRO, 2018. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/vilhena/noticias/6525>. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL. **Remoção por motivo de saúde**. Bento Gonçalves: IFRS, 2025. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/fluxos-e-formularios/processos-digitais/remocao-por-motivo-de-saude>. Acesso em: 23 jan. 2026.

JULIA, Dominique. A cultura escolar como objeto histórico. **Revista Brasileira de História da Educação**, n. 1, p. 9-43, jan./jun. 2001. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rbhe/article/view/38749/20279>. Acesso em: 26 dez. 2025.

KUHN, Thomas Samuel. **A estrutura das revoluções científicas**. 12. ed. São Paulo: Perspectiva, 2013. Disponível em: <https://ppec.ufms.br/files/2020/10/A-estrutura-das-revolu%C3%A7%C3%B5es-cient%C3%ADficas-Kuhn.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2025.

LABOISSIÈRE, Paula. Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 11 mar. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 27 out. 2025.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161,

2000. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2000.v5n1/151-161/pt>. Acesso em: 27 out. 2025.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Dbjb9TcStGxFcbdZ3Fh3Mbg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 dez. 2025.

LE GOFF, Jacques. **História e memória**. Tradução de Bernardo Leitão *et al.* Campinas: Editora da UNICAMP, 1990. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/Hist%C3%B3ria-e-Mem%C3%B3ria.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2025.

LE MOS, Linovaldo Miranda. Os desafios à consolidação de uma Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no Brasil. **Geo UERJ**, Rio de Janeiro, n. 36, e38134, 2020. DOI: <https://doi.org/10.12957/geouerj.2020.38134>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/geouerj/article/view/38134>. Acesso em: 5 jun. 2026.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LINS, Sofia de Castro; MELO, Iranira Geminiano de; PEREIRA, Wilma Suely Batista. Concepções de suicídio entre docentes de instituições federais de ensino de Rondônia. **Revista OWL (OWL Journal) - Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação**, [S. l.], v. 4, n. 4, p. 1-19, 2026. DOI: 10.5281/zenodo.19712855. Disponível em: <https://revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/718>. Acesso em: 29 jun. 2026.

LUKÁCS, György. O trabalho. In: LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social**. v. 2. São Paulo: Boitempo, 2013.

LUKÁCS, György. Os princípios ontológicos fundamentais de Marx. In: LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social**. v. 1. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Geovana da Costa Oliveira. **Inclusão e desenvolvimento profissional de servidores com deficiência no Instituto Federal de Rondônia**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, Porto Velho, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ifro.edu.br/items/5b9cc0da-bdb3-4f79-b3a4-e58d28bfd4a3>. Acesso em: 29 jun. 2025.

MARTINS, Joice da Costa; RIBEIRO, Jorge Luiz Lordelo de Sales. A participação dos servidores técnico-administrativos na avaliação institucional: o que dizem os relatórios de autoavaliação institucional. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, v. 23, n. 2, p. 509-530, 2018. DOI:

10.1590/S1414-40772018000200013. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/aval/a/BMTHvTWv5DJYpfQDvV3k9mG/>. Acesso em: 15 jan. 2026.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, Livro 1, tomo 1.

MELO, Iranira Geminiano de; BORGES, Célio José; SIMÃO, Berenice Perpétua; OLIVEIRA, Aroní Matos de; BARBA, Clarides Henrich de. Saúde universitária: um estudo de caso em uma universidade da Amazônia. In: SALES, Francisco Odécio (org.). **Ciências Exatas e da Terra: conhecimentos estratégicos para o desenvolvimento do país 2**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.10121250614>. Disponível em: <https://atenaeditora.com.br/catalogo/post/saude-universitaria-um-estudo-de-caso-em-uma-universidade-da-amazonia>. Acesso em: 10 maio 2026.

MELO, Iranira Geminiano de; BORGES, Célio José. Perfil do estilo de vida. In: BORGES, C. J. *et al.* Qualidade de vida de universitários na Amazônia: um estudo de estilo de vida na universidade. Porto Velho, RO: Edufro, 2025. Disponível em: https://edufro.unir.br/uploads/08899242/arquivos/Livro_12___Qualidade_de_vida_de_Universitarios_na_Amazonia__3__643954090.pdf. Acesso em: 29 jun. 2026.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991. DOI: 10.1590/S0034-89101991000500003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/R83fy3wQ34gTVK7xQqYQkfb/>. Acesso em: 15 jan. 2026.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. S21-S32, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/dgXxhy9PBddNZGhTy3MK8bs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 dez. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MORAN, José. Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda. In: BACICH, Lilian; MORAN, José (org.). **Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática**. Porto Alegre: Penso, 2018. p. 2-25.

MOURA, Dante Henrique. Ensino médio integrado: subsunção aos interesses do capital ou travessia para a formação humana integral? **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 39, n. 3, p. 705-720, jul./set. 2013. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/ep/v39n03/v39n03a10.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2025.

NOGUEIRA, Fernanda Pires; CARVALHO, Diego Silva; NUNES, Carine de Oliveira; SANTOS, Rafaela Aires Tavares. O programa Qualidade de Vida na perspectiva dos

colaboradores do Instituto Federal do Tocantins – IFTO, unidade Reitoria. **Revista Sítio Novo**, Palmas, v. 5, n. 1, 2021. Disponível em: <https://sitionovo.iftto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/998/320>. Acesso em: 12 dez. 2025.

NOSELLA, Paolo; BUFFA, Ester. **As pesquisas sobre instituições escolares: o método dialético marxista de investigação**. *Eccos Revista Científica*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 351-368, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71580207>. Acesso em: 12 dez. 2025.

OLIVEIRA, Edeli Diogo de. **Experiências de educação profissional e tecnológica em Ji-Paraná/RO: história oral de vida de egressos e servidores**. 2023. 180 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, Porto Velho, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ifro.edu.br/items/d4e233f6-b0a6-45ec-a5d4-2ea44f8ca31e>. Acesso em: 12 dez. 2025.

OLIVEIRA, Jessica Nogueira de. **Qualidade de vida no trabalho como fator de mitigação dos riscos ocupacionais**. 2025. 135 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Governança e Inovação em Políticas Públicas) – Universidade de Brasília, Brasília, 2025. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/51794>. Acesso em: 15 jan. 2026.

OLIVEIRA, Thais Camargo. Perfis de adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGOIANO/IFG. **Revista Tecnia**, Goiânia, v. 4, n. 1, p. 92-113, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ifg.edu.br/tecnia/article/view/1036>. Acesso em: 9 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Carta de Ottawa para a promoção da saúde**: primeira conferência internacional sobre promoção da saúde. Genebra: OMS, 1986.

OTRANTO, Célia Regina. Criação e implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFETs. **Revista RETTA**, Seropédica, RJ, v. 1, n. 1, p. 89-110, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://mapadatese.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/02/criac3a7c3a3o-e-implantac3a7c3a3o-dos-institutos-federais-cc3a9lia-otrant.pdf>. Acesso em: 9 maio 2026.

PACHECO, Eliezer (Org). **Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Brasília: Fundação Santillana; São Paulo: Moderna, 2011. Disponível em: https://www.fundacaosantillana.org.br/wp-content/uploads/2019/12/67_Institutosfederais.pdf. Acesso em: 9 dez. 2025.

PILATTI, Luís Eduardo; SANTOS, Celso Bilynkievycz dos; LIEVORE, Caroline; PICININ, Claudia Tania. Qualidade de vida no trabalho (QVT) no Brasil: revisão narrativa. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 14, e16376, 2022. DOI: 10.3895/rbqv.v14n0.16376. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/16376>. Acesso em: 21 jul. 2026.

PLÁCIDO, Reginaldo Leandro; BENKENDORF, Shyrlei Karyna Jagielski; TODOROV, Denise Matiola. Porosidade e permeabilidade: uma abordagem

mesoanalítica em história das instituições escolares a partir da cultura escolar. **Revista Metodologias e aprendizado**, v. 4, 2021, p. 183-196. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/352199751_Porosidade_e_permeabilidade_Uma_abordagem_mesoanalitica_em_historia_das_instituicoes_escolares_a_partir_da_Cultura_Escolar. Acesso em: 8 dez. 2025.

RADVANSKEI, Sonia de Fátima; LIMA, Laudirege Fernandes. Repercussões das avaliações externas e do IDEB nas escolas públicas municipais: mapeando a produção acadêmica brasileira no período de 2013 a 2023. **Caderno Intersaberes**, v. 14, n. 52, 2025. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/intersaberes/article/view/3558>. Acesso em: 28 out. 2025.

RAMOS, Marise. Concepção do ensino médio integrado à educação profissional. In: RAMOS, Marise. **O ensino médio integrado à educação profissional: concepções e construções a partir da implantação na Rede Pública Estadual do Paraná**. Curitiba, SEED/PR, 2008.

RODRIGUES, Angelucci Veloso. **Exame médico periódico e qualidade de vida no trabalho no serviço público federal**. 104 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/2176?locale=es&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 15 jan. 2026.

RODRIGUES, Kathyanne dos Santos Costa. **Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da Covid-19: um estudo comparativo de gestores e não gestores públicos**. 2024. 241 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública), Universidade de Brasília, Brasília, 2024. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/50840>. Acesso em: 15 dez. 2025.

ROSEN, George. **Uma história da saúde pública**. Tradução de Marcos Fernandes da Silva Moreira. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1994.

RUIDIAZ-GÓMEZ, Keydis Sulay; CACANTE-CABALLERO, Jasmin Viviana. Desenvolvimento histórico do conceito de qualidade de vida: uma revisão da literatura. **Revista Ciencia y Cuidado**, Cúcuta, v. 18, n. 3, p. 86-99, 2021. DOI: 10.22463/17949831.2539. Disponível em: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2539>. Acesso em: 27 abr. 2026.

SANFELICE, José Luís. História das instituições escolares. In: NASCIMENTO, Maria Isabel Moura; SANDANO, Wilson; LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval (org.). **Instituições escolares no Brasil: conceito e reconstrução histórica**. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2021. p. 75-93.

SANFELICE, José Luís. História das instituições escolares: desafios teóricos. **Série-Estudos**, Campo Grande, n. 25, p. 11-17, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://www.serie-estudos.ucdb.br/serie-estudos/article/view/212>. Acesso em: 17 dez. 2025.

SANTANA, Paulo Roberto Peixôto Lima de. O adoecimento mental de servidores públicos: uma revisão sistemática de literatura. **Lumen et Virtus**, [S. l.], v. 15, n. 38, p. 587–608, 2024. DOI: 10.56238/levv15n38-038. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/40>. Acesso em: 1 jul. 2026.

SANTI, Daniela Bulcão; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria de Fátima Meinberg. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 71–81, 2018. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/export-pdf/296/v16n1a11.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2026.

SANTOS, Ademir Valdir; VECHIA, Ariclê. As escolas que construímos: a história de instituições escolares na Revista Brasileira de História da Educação (2001-2018). **Revista Brasileira de História da Educação**, v. 19, 2019, p. 1-26. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbhe/a/cwGNMRSdTgVvC4Tz8phSBjq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 out. 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 43. ed. Campinas: Autores Associados, 2018.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, p. 152-180, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/wBnPGNkvstzMTLYkmXdrkWP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 out. 2025.

SILVA, Cícero Pereira da; AIRES, Jussara Danielle Martins; BARRETO, Laís Karla da Silva. Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de pandemia: um estudo com professores de uma instituição pública de ensino no Ceará. **Olhar de Professor**, [S. l.], v. 27, p. 1–26, 2024. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/olhardeprofessor/article/view/22505>. Acesso em: 18 fev. 2026.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n. 3, p. 241–250, jul./set. 2009. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>. Acesso em: 25 out. 2025.

STEEL, Zachary; MARNANE, Claire; IRANPOUR, Changiz; CHEY, Tien; JACKSON, John W.; PATEL, Vikram; SILOVE, Derrick. The global prevalence of common mental disorders: a systematic review and meta-analysis 1980–2013. **International Journal of Epidemiology**, Oxford, v. 43, n. 2, p. 476–493, 2014. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24648481/>. Acesso em: 27 out. 2025.

TAVARES, Wellington Oliveira. **Saúde mental no serviço público: estratégias de prevenção e cuidados com os servidores públicos**. Orientador: Filipe de Castro Quelhas. 2025. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública EaD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, Campus Porto Velho Zona Norte, Porto Velho, 2025. Disponível em:

<https://repositorio.ifro.edu.br/items/b079b21b-226d-46ae-b273-44ef75db5ffa>. Acesso em: 15 dez. 2025.

TEIXEIRA, José Lima; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. Saúde de servidores na Universidade Federal do Ceará (UFC): avaliação dos impactos decorrentes da pandemia da COVID-19. **Revista Eletrônica Acta Sapientia**, v. 12, n. 1, p. 1-16, 2025. Disponível em: <https://actasapientia.com.br/index.php/acsa/article/view/66>. Acesso em: 27 out. 2025.

TORRES, Gustavo Caetano; SILVA, Carlos Sérgio da. O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na perspectiva de servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, e6, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/36220PT2022v47e6>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/JLS9f594rfqK5TWCZfGtq4h/>. Acesso em: 6 jan. 2026.

TURMENA, Leandro; AZEVEDO, Mário Luiz Neves de. A expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica: os Institutos Federais em questão. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 17, n. 54, p. 1067-1084, jul./set. 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/21938>. Acesso em: 6 jan. 2026.

TULL, Donald S.; HAWKINS, Dell I. **Marketing Research: Meaning, Measurement and Method**. London: Macmillan Publishing Co., 1976.

VIÑAO FRAGO, Antonio. Culturas escolares y reformas: sobre la naturaleza histórica de los sistemas e instituciones educativas. **Teias**, Rio de Janeiro, n. 2, p. 1-25, 2000. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistateias/article/view/23855>. Acesso em: 15 jan. 2026.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WELLHUB. Opções diárias de bem-estar para todos os colaboradores. **Página institucional**. [s.d.]. Disponível em: <https://Wellhub.com/pt-br/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

WELLHUB. **Sobre o Wellhub (Gympass): bem-estar corporativo e saúde integral**. 2024. Disponível em: <https://Wellhub.com>. Acesso em: 2 jan. 2026.

WHOQOL GROUP. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). In: ORLEY, John; KUYKEN, Willem (org.). **Quality of life assessment: international perspectives**. Berlin: Springer, 1994. p. 41-57. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-79123-9_4. Acesso em: 15 jan. 2026.

WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, Oxford, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995. DOI: 10.1016/0277-

9536(95)00112-K. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K). Acesso em: 15 jan. 2026.

YIN, Robert Kuo-zuir. **Case Study Research: Design and Methods**. Newbury Park: Sage Publications, 1989.

ANEXO - CARTA DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL



TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL

Declaro, para fins de comprovação junto ao Comitê de Ética em Pesquisa, que a pesquisadora ALINE BASTOS DA SILVA CÔRTEZ possui a concordância desta instituição para desenvolver o projeto de pesquisa de mestrado intitulado SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA, 2025-2026, o qual será desenvolvido sob a supervisão de sua orientadora, professora Dr^a. Xênia de Castro Barbosa.

Declaro, ainda, ciência quanto aos objetivos e métodos que serão empregados na geração, tratamento e análise dos dados.

Porto Velho, 14 de maio de 2025.



Documento assinado digitalmente
MOISES JOSE ROSA SOUZA
Data: 14/05/2025 18:08:59-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

MOISÉS JOSÉ ROSA SOUZA
REITOR

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO: O INSTRUMENTO DE PESQUISA (T0)

1 - Sexo

- a) Masculino
- b) Feminino

2 – Idade (anos)

- a) 18 a 25
- b) 26 a 32
- c) 33 a 40
- d) 41 a 49
- e) 50 a 59
- f) Acima de 60

3 – Qual cargo você ocupa atualmente no IFRO?

- () Técnico-Administrativo
- () Docente

4 – Você exerce função de gestor no âmbito do IFRO? Se sim, qual?

R: _____

5 – Há quanto tempo você trabalha no IFRO?

- a) 0 a 3 anos
- b) 3 a 6 anos
- c) 6 a 9 anos
- d) 9 a 12 anos
- e) 12 a 15 anos
- f) Acima de 15 anos

6 – Você sabia que o IFRO executa uma Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho?

- () Sim
- () Não

7 – Você conhece a Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO?

☐ Sim

☐ Não

8 – O que você mais gosta na Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho?

R: _____

9 – O que você sugere que seja feito para que essa política seja mais conhecida?

R: _____

10 – O que você sugere que seja feito para que essa política seja mais efetiva?

R: _____

11 – Como você avalia a sua saúde hoje?

☐ Excelente

☐ Boa

☐ Regular

☐ Ruim

☐ Péssima

12 – Como você avalia a sua qualidade de vida no trabalho hoje?

☐ Excelente

☐ Boa

☐ Regular

☐ Ruim

☐ Péssima

13 – Em sua opinião, o que o IFRO deveria fazer para ampliar a sua qualidade de vida no trabalho?

R: _____

14 – Em sua opinião, quais os principais desafios da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho?

R: _____

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL (T1)

Campus/unidade de lotação:

- ☐ Reitoria
- ☐ *Campus* Ji-Paraná
- ☐ *Campus* Cacoal
- ☐ *Campus* Porto Velho Calama
- ☐ *Campus* Porto Velho Zona Norte
- ☐ *Campus* Vilhena
- ☐ *Campus* Jaru
- ☐ *Campus* Colorado do Oeste
- ☐ *Campus* Guajará-Mirim
- ☐ *Campus* São Miguel do Guaporé
- ☐ *Campus* Ariquemes
- ☐ Outro: _____

Perfil profissional:

- ☐ Docente
- ☐ Técnico-Administrativo em Educação (TAE)

Tempo de vínculo com o IFRO:

- ☐ 0–3 anos
- ☐ 3–6 anos
- ☐ 6–9 anos
- ☐ 9–12 anos
- ☐ 12–15 anos
- ☐ Mais de 15 anos

1 – Após assistir ao *videocast*, você considera que compreende melhor a Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT/IFRO)?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

2 – O conteúdo apresentado no *videocast* ajudou a ampliar seu conhecimento sobre ações de saúde e qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pelo IFRO?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

3 – Após assistir ao *videocast*, você considera mais importante a participação dos servidores nas ações da PSQVT?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

4 – O *videocast* contribuiu para ampliar sua reflexão sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

5 – Você considera que materiais digitais, como *videocasts* e *podcasts*, podem contribuir para ampliar a divulgação e o fortalecimento da PSQVT/IFRO entre os servidores?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

6 – Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria este *videocast* a outro servidor do IFRO?

- | | | | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| ☐ 0 | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |
| ☐ 6 | ☐ 7 | ☐ 8 | ☐ 9 | ☐ 10 | |

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

O(A) Senhor(a) está sendo convidado a participar, como voluntário, da pesquisa intitulada “**Saúde e qualidade de vida no trabalho: desafios do Instituto Federal de Rondônia**”, a qual tem como objetivo geral produzir um registro historiográfico relativo à Política de saúde e qualidade de vida no trabalho, do Instituto Federal de Rondônia. Quanto aos objetivos específicos, o estudo almeja: 1) Identificar os principais desafios enfrentados pelo IFRO em relação à sua Política de saúde e qualidade de vida no trabalho; 2) Discutir as principais ações de promoção, prevenção e acompanhamento da saúde desenvolvidas pelo IFRO na esteira de sua Política de saúde e qualidade de vida no trabalho; 3) Colaborar com a ampliação do conhecimento social acerca da referida política, mediante produção de conteúdos digitais para *videocast* a respeito do tema “trabalho e saúde”.

A pesquisa será desenvolvida com base no método do Estudo de Caso (Yin, 1989) e a geração dos dados envolverá pesquisa bibliográfica e documental e aplicação de um questionário eletrônico.

Sua participação na pesquisa será de forma virtual, por correio eletrônico (e-mail) e consistirá em: 1) responder a um questionário composto por 14 questões, e 2) avaliar o roteiro do produto técnico-tecnológico que será desenvolvido. Um terceiro contato será realizado, por e-mail, apenas para lhe agradecer e entregar cópia da dissertação e do produto técnico-tecnológico desenvolvido.

As perguntas que integram o questionário tratam sobre a política de saúde e qualidade de vida do IFRO e seu nível de conhecimento sobre ela. Você será convidado a sugerir estratégias para melhorar sua divulgação e avaliá-la. Também responderá a questões pontuais sobre sua idade, gênero e sobre sua percepção acerca de sua própria saúde e qualidade de vida, mas sua identidade não será revelada. O acesso às perguntas somente é possível após o registro do consentimento neste Termo.

O(A) senhor(a) poderá desistir de participar desta pesquisa a qualquer tempo, sem nenhum prejuízo, bastando informar essa decisão à pesquisadora, mediante envio de e-mail para aline.cortes@ifro.edu.br.

As informações adquiridas por meio desta pesquisa serão utilizadas exclusivamente no âmbito do projeto informado e em publicações dele decorrentes, e sua identidade, assim como sua conta de e-mail, não serão reveladas.

Os arquivos produzidos serão salvos em um *pen drive* de posse exclusiva da

pesquisadora e, em seguida, serão excluídos do *Google Workspace* e do drive. Decorridos cinco anos da finalização da pesquisa, os arquivos armazenados no pen drive também serão deletados.

Ao participar desta pesquisa, o(a) senhor(a) poderá estar sujeito aos seguintes riscos, para os quais apresentamos as medidas preventivas e/ou mitigatórias:

RISCOS POTENCIAIS	MEDIDAS MITIGATÓRIAS
Sensação de constrangimento ou vergonha por não compreender com clareza as questões ou algum vocábulo.	Possibilidade de requerer leitura explicativa das perguntas; Utilização de termos de fácil compreensão; Disponibilidade para sanar eventuais dúvidas durante todo o processo de vigência da pesquisa
Mal-estar por responder a questões que podem ser sensíveis.	Possibilidade de deixar de responder às questões sensíveis; Garantia do sigilo e do anonimato da fonte; Possibilidade de deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.
Discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado.	Garantia do sigilo e do anonimato da fonte; Não compartilhamento das informações com terceiros; Destruição dos instrumentos de coleta de dados aplicados, após cinco anos; Utilização das informações de modo agregado, sem revelar a identidade dos respondentes.
Risco de exposição de dados confidenciais	Garantia do sigilo e do anonimato da fonte; Não compartilhamento das informações ou do drive com terceiros;

	Destruição dos instrumentos de coleta de dados aplicados, após cinco anos da conclusão da pesquisa; Utilização dos dados de forma agregada.
Risco de recebimento de mensagens indesejadas, inclusive de propaganda, devido a acesso não autorizado do banco de dados do projeto, dados os limites da tecnologia utilizada.	<i>Download</i> do banco de dados da pesquisa para mídia externa (<i>pen drive</i> de 64 GB), o qual será mantido em local seguro e em posse exclusiva da pesquisadora; Exclusão de todos os registros concernentes à coleta de dados do <i>workspace</i> e <i>drive</i> utilizado, assim como da mídia externa, assim como da mídia externa.

Fonte: Côrtes (2025).

Se tiver dúvidas ou necessitar de mais informações a respeito desta pesquisa, entre em contato com a pesquisadora pelos canais de contato informados ao final do documento.

Em caso de dúvidas quanto aos aspectos éticos da pesquisa, o contato deverá ser feito com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) pelo endereço e e-mail registrados ao final deste documento. O CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos (Resolução CNS nº 466, de 2012).

Diante dos esclarecimentos prestados, caso concorde em participar desta pesquisa, clique no botão “Sim, concordo”. Ao marcar essa opção, uma via de igual teor deste termo chegará automaticamente em seu e-mail. Orientamos que guarde em seus arquivos uma via deste termo.

Canais de contato com a pesquisadora e com o CEP:

Pesquisadora Principal: Aline Bastos da Silva Côrtes. E-mail: aline.cortes@ifro.edu.br. Telefone: (69) 98114-7477

Orientadora: Xênia de Castro Barbosa. E-mail: xenia.castro@ifro.edu.br. Telefone:

(69) 99250-7696

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa: Av. Lauro Sodré, 6500 - Censipam –
Bairro Aeroporto, Porto Velho/RO. E-mail: cepi@ifro.edu.br

APÊNDICE D – APLICAÇÃO DOS RECURSOS DE ACESSIBILIDADE

Figura 6 - Episódio 1: Introdução ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho



Figura 7 - Episódio 2: Introdução à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

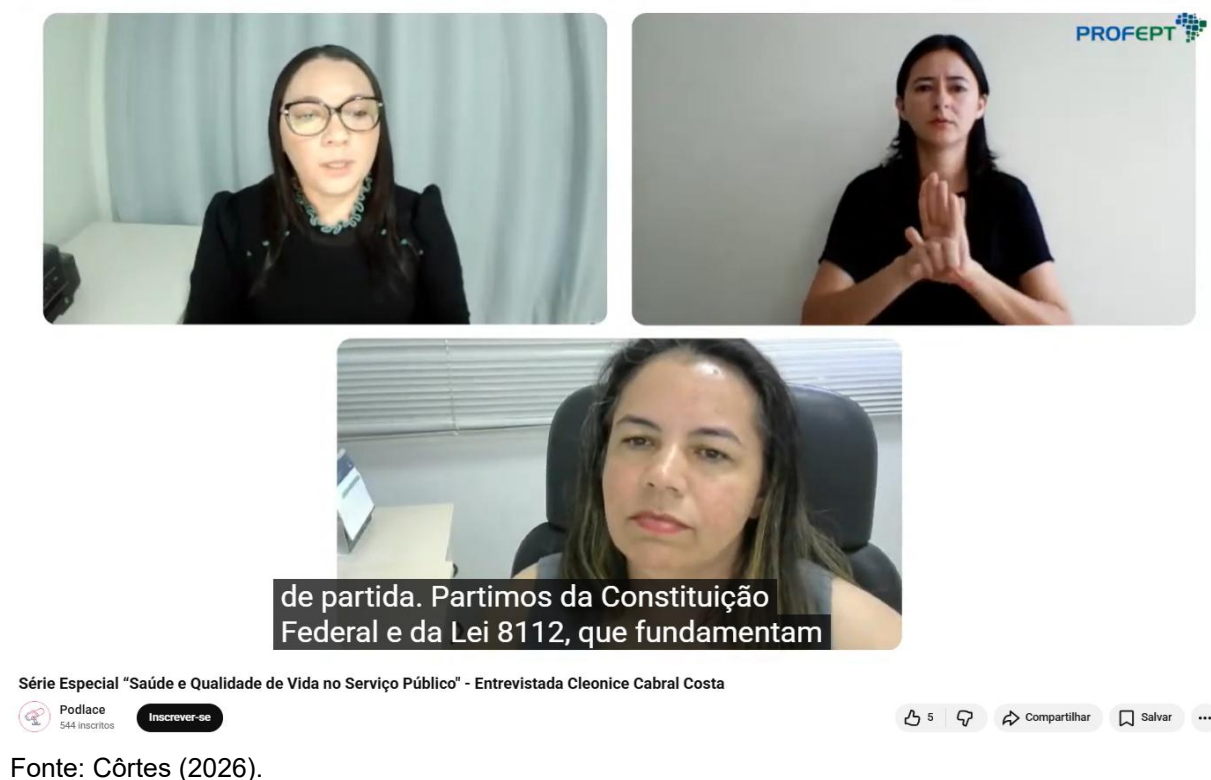


Figura 8 - Episódio 3: Propostas de melhoria e participação social



Fonte: Côrtes (2026).

Figura 9 - Episódio 4: Ações de promoção da saúde e prevenção do adoecimento em ambientes laborais



Fonte: Côrtes (2026).

Figura 10 - Episódio 5: Saúde mental e trabalho



Fonte: Côrtes (2026).

Figura 11 - Episódio 6: Desafios enfrentados pelos servidores

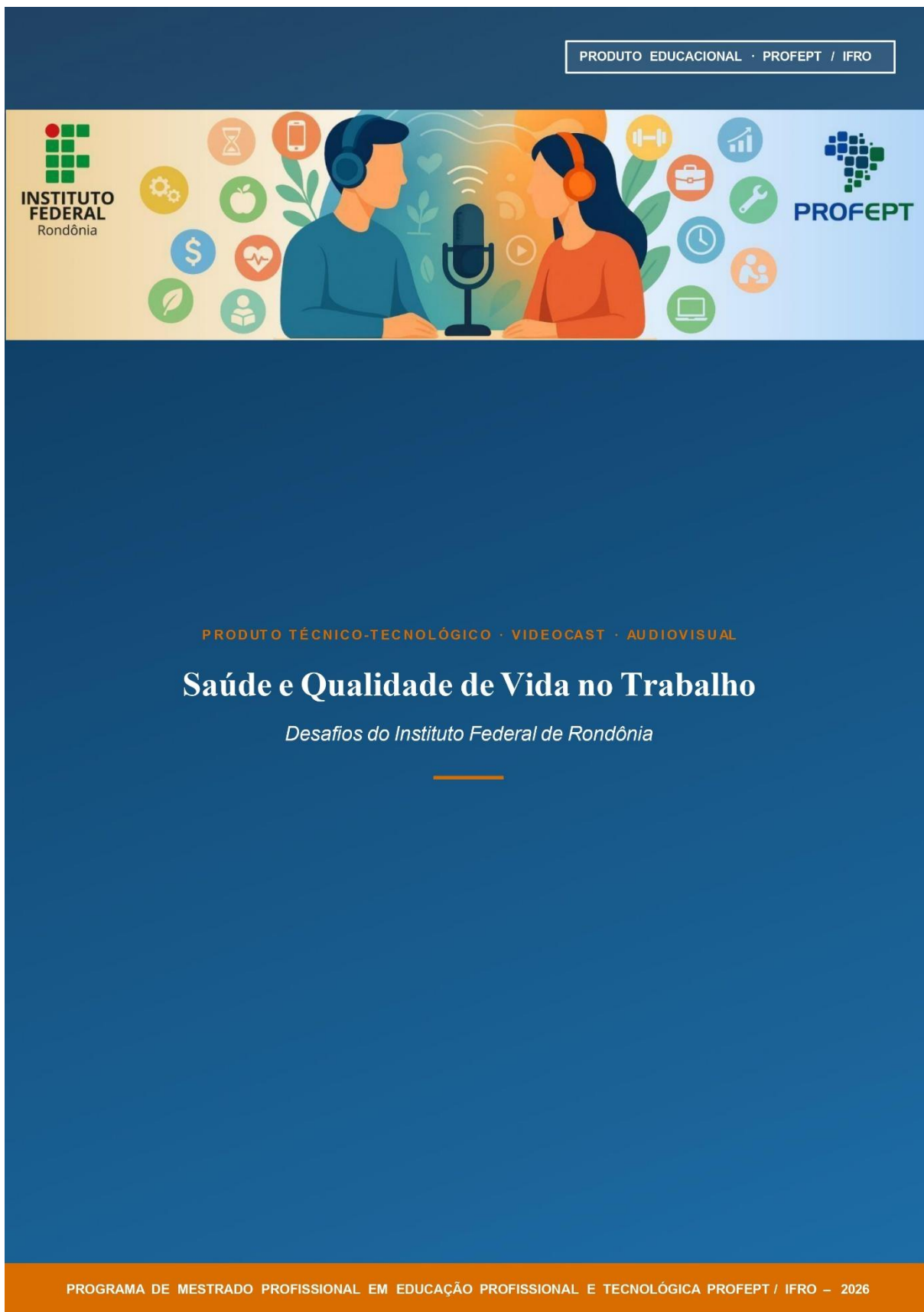


Fonte: Côrtes (2026).

Observa-se, nas imagens apresentadas, a presença de legendas em língua portuguesa, janela de interpretação em Libras e identificação dos participantes, recursos incorporados ao produto educacional com o objetivo de ampliar a acessibilidade comunicacional e informacional dos conteúdos relacionados à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO.

Os modelos apresentados possuem finalidade demonstrativa e visam evidenciar os padrões de acessibilidade comunicacional adotados no produto educacional.

APÊNDICE E – PRODUTO EDUCACIONAL



Aline Bastos da Silva Côrtes

Xênia de Castro Barbosa

PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO · VIDEOCAST · AUDIOVISUAL

Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

Desafios do Instituto Federal de Rondônia

Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons

Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



FICHA TÉCNICA DO PRODUTO EDUCACIONAL

DISCENTE

Aline Bastos da Silva Côrtes

ORIENTADORA

Xênia de Castro Barbosa

AUTORES DO PRODUTO EDUCACIONAL

Aline Bastos da Silva Côrtes; Xênia de Castro Barbosa

TÍTULO

Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

TIPO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

Videocast

TIPO DA PRODUÇÃO

Audiovisual

DISPONIBILIDADE

Irrestrita

POTENCIAL DE IMPACTO

Alto – Produto Técnico-Tecnológico gerado no Programa, aplicado e transferido para um sistema, no qual seus resultados, consequências ou benefícios são percebidos pela sociedade.

REPLICABILIDADE

O Produto Educacional pode ser repetido, mesmo com adaptações, em diferentes contextos daquele em que foi originalmente produzido.

SEGMENTO PROFISSIONAL

Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e servidores públicos da educação.

TRANSFERÊNCIA / USOS EFETIVADOS

Produto transferido à comunidade acadêmica do IFRO e divulgado por meio do canal institucional de transmissão no *YouTube*, podendo ser utilizado em ações formativas e institucionais voltadas à saúde e qualidade de vida no trabalho.

DESCRIÇÃO DO POTENCIAL DE IMPACTO ESPERADO

O produto poderá impactar positivamente na ampliação do conhecimento social acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO, estimulando reflexões críticas sobre as metamorfoses do trabalho na contemporaneidade, saúde mental, prevenção do adoecimento e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

PÚBLICO-ALVO

Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO

Ensino.

LINHA DE PESQUISA

Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica.

POSSIBILIDADE DE REGISTRO / PROPRIEDADE INTELECTUAL

Registro de roteiros junto à Biblioteca Nacional.

SUMÁRIO



Seção 01	Apresentação	3
Seção 02	Objetivos	4
Seção 03	Procedimentos Metodológicos	4
Seção 04	Materiais Utilizados	6
Seção 05	Como Utilizar Este Material	6
Seção 06	Sobre o Produto Educacional	7
Seção 07	Impacto Social	8
Seção 08	Relação dos Episódios	9
Seção 09	Considerações Finais	16
	Referências	17

SEÇÃO 01

SEÇÃO 01

Apresentação

Este produto educacional foi desenvolvido no âmbito do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), vinculado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), como desdobramento da dissertação intitulada *"Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios do Instituto Federal de Rondônia"*.

A proposta consiste em uma série especial de *videocasts* voltados à ampliação do conhecimento institucional acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT/IFRO), bem como à promoção de reflexões sobre trabalho, saúde mental, qualidade de vida e desafios enfrentados pelos servidores públicos no contexto contemporâneo.

Os episódios foram organizados em formato de entrevistas e diálogos temáticos, buscando aproximar a comunidade acadêmica e os servidores das discussões relacionadas ao cuidado, à prevenção do adoecimento e à valorização do trabalho humano no serviço público.

SEÇÃO 02

Objetivos

OBJETIVO GERAL

Colaborar com a ampliação do conhecimento social acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Rondônia (PSQVT/IFRO), por meio da produção e divulgação de uma série de *videocasts* voltados à promoção de reflexões sobre trabalho, saúde, qualidade de vida e prevenção do adoecimento no serviço público.

Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, este produto educacional intenciona:

Socializar informações acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO e das ações institucionais relacionadas à promoção da saúde dos servidores;

Promover reflexões críticas sobre as transformações contemporâneas do mundo do trabalho, saúde mental, intensificação laboral e seus impactos sobre os trabalhadores do serviço público;

Estimular processos formativos, práticas de cuidado e fortalecimento institucional da cultura de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho no âmbito do IFRO.

SEÇÃO 03

Procedimentos Metodológicos

Etapas de Elaboração

A elaboração deste produto educacional compreendeu as seguintes operações:

- 01 Pesquisa de similares;

- 02 Elaboração de roteiro;
- 03 Elaboração de escaleta;
- 04 Alinhamento e adequação do roteiro com os convidados participantes do videocast;
- 05 Pré-teste;
- 06 Gravação;
- 07 Pós-produção;
- 08 Avaliação do produto;
- 09 Transferência do produto.

A pesquisa de similares foi feita mediante busca no Portal EDUCAPES, a partir do que foi possível explorar questões como linguagem, condução das entrevistas e acessibilidade.

Com base na análise de similares, selecionamos seis temas e seis convidados, especialistas nesses temas. Na sequência preparamos uma relação de perguntas sobre cada um dos temas; roteirizamos cada episódio e esboçamos sua escaleta, buscando a distribuição racional dos conteúdos no tempo previsto para cada episódio (de 40 a 60 minutos).

Acessibilidade Comunicacional: Visando assegurar acessibilidade, realizou-se a contratação de intérprete de LIBRAS para todos os episódios, além da utilização de linguagem simples, descrição objetiva dos vídeos e disponibilização pública do conteúdo em plataforma digital de amplo acesso.

O pré-teste foi realizado antes das gravações, com verificação de áudio, vídeo, conexão à internet, enquadramento, iluminação e funcionamento da plataforma de transmissão. As gravações ocorreram em datas previamente agendadas com os participantes e foram transmitidas/publicadas no canal *Podlace*, na plataforma *YouTube*, utilizando recursos de streaming digital do *StreamYard*.

Pós-produção

No que se refere aos procedimentos de pós-produção, estes envolveram as seguintes ações:

- Organização e Gerenciamento de Dados: Importação, backup e decupagem do material gravado;
- Seleção e edição de takes para divulgação em redes sociais;

SEÇÃO 04

SEÇÃO 04

Materiais Utilizados

Os materiais utilizados para o desenvolvimento deste produto foram:

✓ Notebooks com
conexão à internet.

✓ Software Microsoft
Word.

✓ Plataforma de
streaming StreamYard

✓ Plataforma de
divulgação de vídeos
YouTube – Canal
Podlace.

✓ Equipamentos de áudio
e vídeo.

✓ Recursos de edição
audiovisual.

SEÇÃO 05

SEÇÃO 05

Como Utilizar Este Material

Para a boa utilização deste produto, recomenda-se seu acesso sequencial e integral, especialmente em atividades formativas relacionadas à gestão de pessoas, saúde do trabalhador, qualidade de vida no trabalho e formação continuada de servidores.

O material pode ser utilizado:

☐ Em atividades formativas
institucionais relacionadas à saúde
do servidor e gestão de pessoas.

☐ Como recurso de apoio em
processos de formação continuada e
capacitação profissional.

☐ Como referência em pesquisas e trabalhos acadêmicos sobre saúde e qualidade de vida no serviço público.

☐ Em rodas de conversa, grupos de estudo e atividades de sensibilização institucional.

Não há impedimento, contudo, ao acesso avulso e não sequencial dos episódios, considerando que cada *videocast* aborda um tema específico e apresenta relativa autonomia em relação aos demais.

SEÇÃO 06

SEÇÃO 06

Sobre o Produto Educacional

A série de *videocasts* foi concebida como estratégia educativa e comunicacional voltada à democratização do acesso às discussões sobre saúde e qualidade de vida no trabalho. A proposta fundamenta-se na compreensão de que a comunicação institucional e a circulação de informações qualificadas são elementos essenciais para o fortalecimento das políticas públicas voltadas ao cuidado com os trabalhadores.

Eixos Temáticos

Os episódios abordam os seguintes eixos temáticos:

Saúde mental no trabalho.

Qualidade de vida no serviço público.

Desafios institucionais enfrentados pelos servidores.

Políticas de promoção da saúde.

Cuidado e prevenção do adoecimento.

Experiências e percepções dos participantes acerca do trabalho contemporâneo.

Episódios da Série

Episódio	Título	Duração
EP 01	Introdução ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	53 min
EP 02	Introdução à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	52 min

EP 03	Propostas de Melhoria e Participação Social	37 min
EP 04	Ações de Promoção da Saúde e Prevenção do Adoecimento em Ambientes Laborais	25 min
EP 05	Saúde Mental e Trabalho	43 min
EP 06	Desafios Enfrentados pelos Servidores	31 min

SEÇÃO 07

SEÇÃO 07

Impacto Social

Estima-se que o produto possa contribuir com:

A ampliação do conhecimento institucional acerca da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO;

O fortalecimento de ações educativas e preventivas relacionadas à saúde mental, prevenção do adoecimento e qualidade de vida no serviço público;

O estímulo à construção de ambientes institucionais mais humanizados, acolhedores e comprometidos com a valorização dos servidores;

A democratização do acesso a conteúdos formativos sobre saúde do trabalhador por meio de recursos digitais acessíveis;

O fortalecimento da comunicação institucional e da participação dos servidores nas ações relacionadas à PSQVT/IFRO;

O incentivo à reflexão crítica sobre trabalho, intensificação laboral e saúde mental no contexto contemporâneo.

SEÇÃO 08

Relação dos Episódios

A série é composta por seis episódios em formato de *videocast*, organizados a partir de entrevistas temáticas com servidores e especialistas vinculados ao IFRO. Os episódios possuem duração entre 25 e 53 minutos e abordam diferentes dimensões relacionadas à saúde e qualidade de vida no trabalho no serviço público.

A estrutura dos episódios foi organizada de forma padronizada, contendo apresentação do tema, identificação dos participantes, mediação, créditos técnicos e disponibilização em plataforma digital de acesso público, possibilitando utilização em atividades formativas, institucionais e acadêmicas.



EPISÓDIO 01

Introdução ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

▶ 53 min

TEMA

Introdução ao Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

ENTREVISTADO

Renato Nunes Vieira
— Chefe do Departamento de Administração de Pessoal da Diretoria de Gestão de Pessoas

DURAÇÃO

53 min



▶ [YouTube](#)

SOBRE O EPISÓDIO

Este episódio integra o produto educacional do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFRO), vinculado à dissertação de Aline Bastos da Silva Côrtes, intitulada “Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios do Instituto Federal de Rondônia”.

O servidor Renato Nunes Vieira apresenta reflexões sobre a construção e os objetivos do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO, destacando sua relevância para a promoção do cuidado, da prevenção do adoecimento e da valorização dos servidores públicos. A conversa aborda a trajetória de implementação da política institucional, os principais eixos e ações do programa, os desafios relacionados à participação da comunidade interna e à equidade no acesso às ações nos diferentes campi, além de estratégias para o fortalecimento da saúde e da qualidade de vida no serviço público federal.

Entrevista: Aline Bastos da Silva Côrtes

Intérprete de Libras: Suelem da Silva Miranda Moreira

Realização: ProfEPT | GPITS

Som e Imagem: Me. Marlos Tadeu Alves Hibner

Coordenação: Dra. Xênia de Castro Barbosa e Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto



EPISÓDIO 02

Introdução à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

► 52 min

TEMA

Introdução à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

ENTREVISTADA

Cleonice Cabral Costa — Diretora de Gestão de Pessoas (DGP)

DURAÇÃO

52 min



► [YouTube](#)

SOBRE O EPISÓDIO

O episódio aborda aspectos relacionados à Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO, discutindo seus fundamentos, objetivos e desafios para consolidação no contexto institucional. A entrevista com Cleonice Cabral Costa, Diretora de Gestão de Pessoas do IFRO, apresenta reflexões sobre o processo de institucionalização da política, sua relação com as diretrizes do SIASS e da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Ao longo da conversa, são discutidos temas relacionados à organização das equipes, sobrecarga de trabalho, rotatividade de servidores, saúde mental, comunicação institucional e estratégias de prevenção do adoecimento. O episódio também aborda iniciativas voltadas ao fortalecimento das ações de cuidado e promoção da saúde, destacando a importância do monitoramento contínuo das ações desenvolvidas no IFRO.

Entrevista: Aline Bastos da Silva Côrtes

Intérprete de Libras: Suelem da Silva Miranda Moreira

Realização: ProfEPT | GPITS

Som e Imagem: Me. Marlos Tadeu Alves Hibner

Coordenação: Dra. Xênia de Castro Barbosa e Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto



EPISÓDIO 03

Propostas de Melhoria e Participação Social

▶ 37 min

TEMA

Propostas de melhoria e participação social

ENTREVISTADO

Moisés José Rosa Souza — Reitor do IFRO

DURAÇÃO

37 min



▶ YouTube

SOBRE O EPISÓDIO

A entrevista discute estratégias de fortalecimento da participação social e propostas de melhoria das ações institucionais voltadas à saúde e qualidade de vida no trabalho no âmbito do IFRO. O episódio promove reflexões sobre os desafios relacionados ao engajamento, ao pertencimento institucional e à aproximação entre a PSQVT/IFRO e o cotidiano dos servidores.

O reitor Moisés José Rosa Souza aborda aspectos relacionados às condições reais de participação nas ações institucionais, considerando fatores como sobrecarga de trabalho, intensificação das demandas e limitação da força de trabalho. São discutidos ainda temas como escuta institucional, canais permanentes de participação e equilíbrio entre demandas profissionais e qualidade de vida.

Entrevista: Aline Bastos da Silva Côrtes

Intérprete de Libras: Suelem da Silva Miranda Moreira

Realização: ProfEPT | GPITS

Som e Imagem: Me. Marlos Tadeu Alves Hibner

Coordenação: Dra. Xênia de Castro Barbosa e Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto



EPISÓDIO 04

Ações de Promoção da Saúde e Prevenção do Adoecimento em Ambientes Laborais

▶ 25 min

TEMA

Ações de promoção da saúde e prevenção do adoecimento em ambientes laborais

ENTREVISTADA

Rosiele Pinho
Gonzaga da Silva —
Enfermeira do
Campus Ji-Paraná

DURAÇÃO

25 min



▶ YouTube

SOBRE O EPISÓDIO

O episódio apresenta reflexões sobre práticas institucionais de promoção da saúde e prevenção do adoecimento no âmbito do IFRO, destacando a importância da construção de ambientes laborais mais saudáveis, acolhedores e humanizados.

Ao longo da conversa, são discutidos temas relacionados à promoção da saúde no serviço público, prevenção de agravos, sobrecarga de trabalho e impactos do ambiente laboral na saúde dos servidores. O episódio também aprofunda as discussões sobre saúde mental, estresse, ansiedade e estratégias voltadas ao fortalecimento do cuidado contínuo no ambiente de trabalho.

Entrevista: Aline Bastos da Silva Côrtes

Intérprete de Libras: Suelem da Silva Miranda Moreira

Realização: ProfEPT | GPITS

Som e Imagem: Me. Marlos Tadeu Alves Hibner

Coordenação: Dra. Xênia de Castro Barbosa e Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto



EPISÓDIO 05

Saúde Mental e Trabalho

▶ 43 min

TEMA

Saúde mental e trabalho

ENTREVISTADO

Jacson Melo de Carvalho —
Psicólogo da CASQV

DURAÇÃO

43 min



▶ YouTube

SOBRE O EPISÓDIO

A entrevista aborda os impactos do trabalho na saúde mental, discutindo fatores relacionados ao adoecimento psíquico, à sobrecarga e aos desafios enfrentados pelos trabalhadores no serviço público. O episódio promove reflexões sobre estresse, ansiedade, cansaço emocional e intensificação do trabalho, relacionando essas questões às condições contemporâneas do ambiente laboral.

O psicólogo Jacson Melo de Carvalho discute aspectos relacionados ao sofrimento psicológico no trabalho, aos sinais de adoecimento mental, às dificuldades de busca por ajuda e ao estigma ainda associado à saúde mental no contexto institucional. São apresentadas ainda reflexões sobre ações institucionais, com destaque para o Projeto Sintonizar e iniciativas de apoio psicológico aos servidores do IFRO.

Entrevista: Aline Bastos da Silva Côrtes

Intérprete de Libras: Suelem da Silva Miranda Moreira

Realização: ProFEPT | GPITS

Som e Imagem: Me. Marlos Tadeu Alves Hibner

Coordenação: Dra. Xênia de Castro Barbosa e Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto



EPISÓDIO 06

Desafios enfrentados pelos servidores

▶ 31 min

TEMA

Desafios
enfrentados
pelos
servidores

ENTREVISTADO

Fernando Ferreira
Pinheiro — Professor
do Campus Ji-Paraná,
Diretoria Executiva do
Sinasefe (Seção Ji-
Paraná)

DURAÇÃO

31 min



▶ [YouTube](#)

SOBRE O EPISÓDIO

O episódio discute os principais desafios enfrentados pelos servidores públicos no contexto contemporâneo, considerando aspectos institucionais, organizacionais e sociais relacionados ao trabalho. A entrevista com Fernando Ferreira Pinheiro, representante sindical e docente do IFRO, apresenta reflexões sobre as condições de trabalho no serviço público federal e os impactos das transformações laborais na saúde e na qualidade de vida dos servidores.

Ao longo da conversa, são abordados temas relacionados à sobrecarga de trabalho, adoecimento mental, pressão por resultados e afastamentos. O episódio aprofunda as discussões sobre o papel do sindicato na mediação entre servidores e gestão e na defesa de condições de trabalho mais saudáveis. A entrevista promove reflexões sobre saúde mental como questão coletiva e a importância da construção compartilhada de ações voltadas à valorização dos trabalhadores e ao fortalecimento da PSQVT/IFRO.

Entrevista: Aline Bastos da Silva Côrtes

Intérprete de Libras: Suelem da Silva Miranda Moreira

Realização: ProfEPT | GPITS

Som e Imagem: Me. Marlos Tadeu Alves Hibner

Coordenação: Dra. Xênia de Castro Barbosa e Dra. Ilma Rodrigues de Souza Fausto

SEÇÃO 09

Considerações Finais

O presente produto educacional buscou contribuir para a ampliação das discussões sobre saúde e qualidade de vida no trabalho no âmbito do IFRO, utilizando recursos audiovisuais acessíveis e linguagem dialógica como estratégias de aproximação entre o conhecimento acadêmico e a realidade vivenciada pelos servidores.

A série de videocasts constitui uma ferramenta de divulgação científica, formação e sensibilização institucional, promovendo reflexões sobre trabalho, saúde mental, prevenção do adoecimento e valorização humana no serviço público.

Espera-se que este material possa subsidiar futuras ações institucionais, fortalecer processos formativos e contribuir para a consolidação de práticas voltadas ao cuidado, à promoção da saúde e à melhoria da qualidade de vida no trabalho no âmbito do Instituto Federal de Rondônia.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Presidência da República, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.
- INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA (IFRO). **Resolução Consup/IFRO nº 2, de 8 de janeiro de 2024**. Dispõe sobre aprovação da Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO). Porto Velho, 2024.
- LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho—QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- TORRES, Gustavo Caetano; SILVA, Carlos Sérgio da. O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na perspectiva de servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, e6, 2022.