

Campus Porto Velho Zona Norte
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em
Gestão Pública

DAVID SOUZA DA SILVA
IRLAINE ARAÚJO LABORDA

**POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO IFRO: análise
das estratégias implementadas no Campus Porto Velho Zona Norte**

PORTO VELHO/RO
2025

**DAVID SOUZA DA SILVA
IRLAINE ARAÚJO LABORDA**

**POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO IFRO: análise
das estratégias implementadas no Campus Porto Velho Zona Norte**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação do professor Ms. Douglas Moro Piffer.

**PORTO VELHO/RO
2025**

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

Silva, David Souza da.

Política de bem - estar, saúde e qualidade de vida no IFRO: análise das estratégias implementadas no Campus Porto Velho Zona Norte / David Souza da Silva, Irlaine Araújo Laborda. - Porto Velho, 2025.

23 f. : il.

Orientador(a): Prof Ms. Douglas Moro Piffer.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2025.

1. qualidade de vida no trabalho. 2. saúde do servidor público. 3. gestão institucional. 4. política de promoção à saúde . 5. Institutos Federais de Educação . I. Laborda, Irlaine Araújo. II. Piffer, Douglas Moro (orient.). III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Gizele de Melo Viana, CRB-11/914

**DAVID SOUZA DA SILVA
IRLAINE ARAÚJO LABORDA**

**POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO IFRO: análise
das estratégias implementadas no Campus Porto Velho Zona Norte**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação do professor Ms. Douglas Moro Piffer.

Aprovado em 09/12/2025 pela Banca de Defesa:



Documento assinado digitalmente

DOUGLAS MORO PIFFER

Data: 11/07/2024 14:12:01-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Ms. Douglas Moro Piffer

Orientador



Documento assinado digitalmente

ANGELINA MARIA DE OLIVEIRA LICORIO

Data: 11/10/2025 21:04:52-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr.a Angelina Maria de Oliveira Licorio



Documento assinado digitalmente

JOAO BATISTA TEIXEIRA DE AGUIAR

Data: 15/12/2025 16:25:15-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Ms. Joao Batista Teixeira de Aguiar

Membro Avaliador

**PORTO VELHO/RO
2025**

POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO IFRO: análise das estratégias implementadas no Campus Porto Velho Zona Norte

RESUMO: A transformação do trabalho impulsionada pela tecnologia e pela pandemia ampliou desafios à saúde mental e ao clima organizacional, tornando a promoção da qualidade de vida no serviço público uma prioridade estratégica, especialmente por meio de políticas como o SIASS, a Lei nº 14.681/2023 e a PSQVT do IFRO. Este estudo tem como objetivo analisar como a PSQVT vem sendo operacionalizada no IFRO, identificando formas de implementação, desafios e lacunas persistentes. A pesquisa, de abordagem qualitativa e transversal, analisou quesitos enviados à Ouvidoria, elaborados com base na regulamentação institucional, a fim de avaliar a efetividade das ações executadas e propor melhorias. Os resultados revelaram dez categorias centrais na operacionalização da política, incluindo promoção e prevenção em saúde, eventos educativos, saúde mental e clima organizacional, monitoramento institucional, relatórios, ferramentas de gestão, carga de trabalho, recursos financeiros, descentralização, ausência de equipe multidisciplinar e parcerias interinstitucionais. Observou-se que, apesar de avanços expressivos na promoção do bem-estar e valorização do servidor, ainda existem fragilidades estruturais que dificultam a consolidação da política. Conclui-se que a PSQVT apresenta progressos importantes, mas sua institucionalização plena depende da superação de lacunas técnicas, da criação de equipes especializadas e da adoção de estratégias integradas de fortalecimento.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde do Servidor Público; Gestão Institucional; Política de Promoção à Saúde; Institutos Federais de Educação.

ABSTRACT: The transformation of work driven by technology and the pandemic has intensified challenges related to mental health and organizational climate, making the promotion of quality of life in the public service a strategic priority, especially through policies such as SIASS, Law No. 14.681/2023, and IFRO's PSQVT. This study aims to analyze how the Policy for Safety, Quality of Life, and Work (PSQVT) has been operationalized at IFRO, identifying how the policy has been implemented and what challenges and gaps persist in its execution. This qualitative, cross-sectional study examined questions submitted to the Ombudsman's Office, developed based on current institutional regulations, to assess the effectiveness of implemented strategies and to propose improvements to institutional practices. The results revealed ten central categories in the operationalization of PSQVT at IFRO — health promotion and prevention projects, educational events and actions, mental health and organizational climate, monitoring and organizational instruments, institutional reports and documentation, management tools and workload, financial resources and decentralization, lack of a multidisciplinary team, and interinstitutional partnerships. The findings indicate significant advances in the promotion of health and well-being, but also structural gaps that require technical and institutional consolidation. The study concludes that although PSQVT demonstrates important progress in promoting health and valuing public servants, it still faces structural limitations — such as the absence of a multidisciplinary team and consolidated indicators — that hinder full institutionalization and demand integrated improvement strategies.

Keywords: Quality of Work Life; Public Servant Health; Institutional Management; Health Promotion Policy; Federal Institutes of Education.

1 INTRODUÇÃO

O cenário laboral contemporâneo, transformado por avanços tecnológicos e impactos da pandemia, exigiu adaptação acelerada dos trabalhadores, afetando suas relações sociais e saúde, o que tornou a promoção da saúde no trabalho uma prioridade (Lima; Pinto; Martins, 2022). No serviço público federal, essa discussão evoluiu desde 2005, resultando na criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) pelo Decreto nº 6.833/2009 (Brasil, 2009), responsável por implementar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho, e na recente Lei nº 14.681/2023 (BRASIL, 2023), que estabelece a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida para Institutos Federais. Nesse contexto, o IFRO define qualidade de vida no trabalho como "o exercício profissional com satisfação e bem-estar individual e coletivo, mediante ações que atendam às necessidades biopsicossociais em ambiente adequado" (IFRO, 2024, cap. II, art. 2º, §2º), conceito que, apesar de suas controvérsias, mostra-se essencial para uma gestão pública eficiente (MACIEL CORREA; PINHEIRO E SILVA, 2023), justificando este estudo que analisa a percepção dos servidores sobre a PSQVT no IFRO para propor melhorias práticas.

A Política Institucional de Saúde e Qualidade de Vida do IFRO está formalizada na Resolução nº 2/REIT-CONSUP/IFRO, de 8 de janeiro de 2024, que define qualidade de vida no trabalho como "o exercício da atividade profissional com satisfação, primando pelo bem-estar individual e coletivo dos trabalhadores, mediante ações voltadas ao atendimento de necessidades biopsicossociais em ambiente adequado" (IFRO, 2024, art. 2º, III). No Plano Estratégico, o tema é abordado de forma sucinta, com o objetivo de "valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional", enquanto o PDI 2023-2027 reconhece a influência do contexto social na saúde dos servidores e prevê a implementação de uma política abrangente, organizada em eixos como saúde mental, segurança no trabalho, equilíbrio vida-profissão e diversidade, com avaliação sistemática por meio de pesquisas de clima e outros instrumentos eficazes (IFRO, 2024a; IFRO, 2024b).

Os gestores públicos enfrentam significativos desafios laborais, destacando-se a crise de saúde mental que afeta trabalhadores brasileiros, com cerca de 500 mil afastamentos em 2024 conforme dados do Ministério da Previdência Social - o maior índice em uma década. Essa realidade reflete a

histórica desvalorização do servidor público, que "não tem merecido investimento, apenas controle" (RAMMINGER, 2005, p. 77), agravada pela precarização laboral e instabilidade econômica que intensificam quadros de ansiedade e depressão. Embora as políticas públicas de saúde do trabalhador tradicionalmente priorizem o setor privado, criando lacunas na atenção aos servidores (RAMMINGER, 2005, p. 72), recentes iniciativas como a atualização da NR-1 pelo Ministério do Trabalho buscam incorporar o bem-estar mental nas normas de saúde ocupacional, reconhecendo sua importância tanto para a qualidade de vida quanto para a produtividade. Este cenário exige ação conjunta entre governo, gestores e organizações para implementar políticas preventivas que abordem as causas estruturais da crise, assegurando ambientes de trabalho mais saudáveis.

O estudo da Política Institucional de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) reveste-se de grande importância, pois aborda temas diretamente relacionados à saúde, segurança e bem-estar dos servidores, aspectos que influenciam de maneira significativa a qualidade do ambiente de trabalho e o desempenho institucional. A pesquisa justifica-se pela necessidade de avaliar a efetividade das políticas públicas em vigor, identificando lacunas e propondo melhorias para um atendimento mais eficaz às demandas dos colaboradores. Esse estudo contribui para o avanço do conhecimento nas áreas de gestão pública e administração, ao oferecer uma análise aplicada e contextualizada de políticas de saúde e qualidade de vida no setor educacional, dentro de um cenário institucional específico. Além disso, a pesquisa tem o potencial de impactar positivamente a sociedade, uma vez que a melhoria do ambiente de trabalho no setor público pode gerar benefícios diretos não apenas para os servidores, mas também para a comunidade acadêmica e a sociedade em geral, ao fortalecer a qualidade do ensino e a gestão pública no IFRO.

Este estudo tem como objetivo geral analisar a operacionalização da Política de Segurança, Qualidade de Vida e Trabalho (PSQVT) no IFRO, investigando as estratégias implementadas, bem como seus desafios e lacunas no Campus Porto Velho Zona Norte, com os seguintes objetivos específicos: identificar as principais estratégias implementadas, avaliar a efetividade das ações; e propor estratégias de melhoria. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa e transversal

(CRESWELL; CLARK, 2015), que combina análise documental das normativas institucionais com levantamento de dados secundários por meio de relatórios da ouvidoria institucional provoca por quesitos elaborados com base nas previsões regimentais próprias analisadas neste estudo, cujos resultados serão analisados por meio saturação teórica, tabular e demonstrados em gráficos que serão discutidos à luz da literatura atualizada sobre a temática. Diante desse contexto, a pergunta norteadora que orienta a pesquisa é: como a PSQVT no IFRO tem sido operacionalizada?

2 METODOLOGIA

Segundo Creswell e Clark (2015), este estudo é qualitativo em sua natureza metodológica, buscando compreender a operacionalização da Política de Segurança, Qualidade de Vida e Trabalho (PSQVT) no IFRO por meio da análise das estratégias implementadas e sua efetividade. Classifica-se como transversal, analisando iniciativas implementadas nos últimos quatro anos, com base em normativas institucionais. Quanto aos objetivos, é descritivo em relação às práticas adotadas pelo IFRO, utilizando análise documental e levantamento de dados secundários para identificar avanços e desafios na implementação da política.

A pesquisa ocorreu no Campus Porto Velho Zona Norte do IFRO, instituição pública que desempenha um papel essencial na formação profissional e acadêmica. Em julho de 2025, são coletados dados por meio de . Os resultados são analisados por meio de saturação teórica e sistematicamente em tabelas e gráficos, permitindo uma análise clara das estratégias implementadas, sua efetividade e a proposição de melhorias para as práticas institucionais.

Quesitos fundamentados na Resolução n. 2/2024/IFRO, que estabelece a Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do IFRO:

1. Considerando o Capítulo I, Art. 1º, Inciso XI no qual "A política destaca a importância de ações de promoção da saúde baseadas em informações epidemiológicas e condições do ambiente de trabalho." O Campus Porto Velho Zona Norte realiza levantamentos periódicos sobre as condições de saúde dos servidores e colaboradores, bem como avaliações do ambiente de trabalho, para embasar as ações do PSQVT? Como essas informações são utilizadas para planejar intervenções?
2. Considerando o Capítulo II, Art. 2º, Inciso III que "Define Qualidade de Vida no Trabalho no IFRO como um conjunto de ações voltadas ao bem-estar biopsicossocial." Quais ações concretas o campus tem implementado para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, conforme previsto no conceito de QVT?
3. Considerando o Capítulo III, Art. 3º, Inciso VIII que "Estabelece a precedência de ações de promoção e prevenção sobre assistência e reparação." O campus

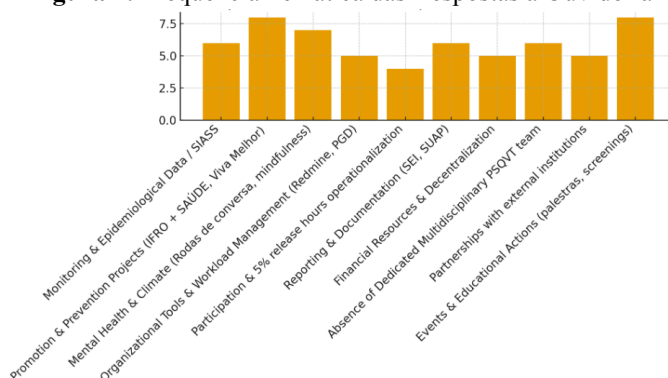
prioriza programas preventivos (ex.: campanhas de saúde mental, ergonomia) em vez de apenas medidas reativas? Cite exemplos.

4. Considerando o Capítulo IV, Art. 4º, Inciso VI no qual observase a "Diretriz sobre organização da jornada de trabalho para equilibrar demandas institucionais e bem-estar." Como o campus gerencia a distribuição de tarefas e prazos para evitar sobrecarga de trabalho, garantindo o princípio do equilíbrio entre vida pessoal e profissional?
5. Considerando o Capítulo V, Art. 8º e Parágrafo Único que estabelece "Previsão de até 5% da carga horária semanal para participação em ações do PSQVT." Os servidores do campus têm efetivamente liberação de parte de sua jornada para participar de atividades do PSQVT? Como isso é operacionalizado?
6. Considerando o Capítulo V, Art. 9º, Incisos I e II que distribui os "Eixos temáticos: Saúde Mental e Bem-Estar Psicossocial; Saúde Física e Bem-Estar Corporal." Quais projetos específicos foram desenvolvidos no campus nos últimos 12 meses para abordar saúde mental e física dos servidores?
7. Considerando o Capítulo VI, Art. 12, Parágrafo Único onde "Recomenda-se que cada unidade execute, no mínimo, uma ação anual vinculada ao PSQVT." O Campus Porto Velho Zona Norte cumpriu a meta mínima de uma ação anual em 2023? Qual foi e como foi avaliada?
8. Considerando o Capítulo VI, Art. 13, Inciso IV que estabelece que "Relatórios semestrais devem ser enviados à Comissão do PSQVT/IFRO." O campus tem sistematizado e enviado relatórios periódicos sobre as ações realizadas? Esses documentos são acessíveis aos servidores?
9. Considerando o Capítulo VII, Art. 15, §1º que destina "Até 5% da verba de custeio da Reitoria pode ser destinada ao PSQVT." O campus tem utilizado recursos financeiros próprios ou da Reitoria para financiar ações do PSQVT? Quais foram os investimentos mais recentes?
10. Considerando o Capítulo VIII, Art. 19 no qual há "Previsão de área exclusiva de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida com equipe multidisciplinar." O campus já estruturou uma equipe multidisciplinar (ex.: psicólogo, assistente social, enfermeiro) para gerir o PSQVT? Se não, quais medidas estão sendo tomadas para suprir essa demanda?

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise das respostas encaminhadas à Ouvidoria do Instituto Federal de Rondônia (IFRO) evidencia um conjunto consistente de ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do servidor público (BRASIL, 1988). Aplicando a metodologia de saturação teórica proposta por Glaser e Strauss e operacionalizada por Creswell e Clark (2015), identificaram-se dez eixos temáticos recorrentes — como o monitoramento via SIASS, os projetos de promoção e prevenção, a atenção à saúde mental, a gestão da carga de trabalho e as parcerias externas — que permitiram avaliar o grau de consolidação das estratégias institucionais.

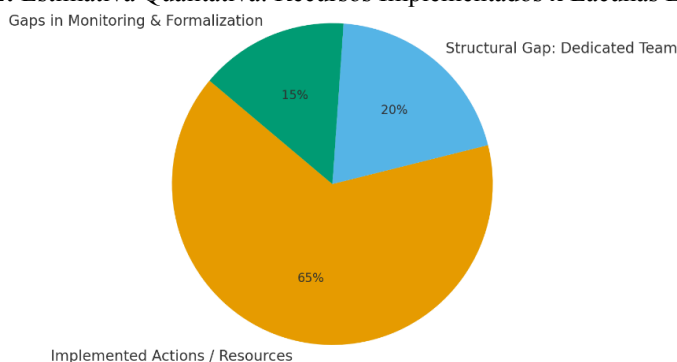
Figura 1: Frequência Temática das Respostas à Ouvidoria



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Os resultados revelaram alta saturação nas dimensões de promoção, prevenção e saúde mental, indicando avanço operacional do IFRO, mas também apontaram lacunas estruturais significativas, especialmente a ausência de uma equipe multidisciplinar permanente e a carência de indicadores padronizados para mensurar a efetividade das ações.

Figura 2: Estimativa Qualitativa: Recursos Implementados x Lacunas Estruturais



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

3.1 MONITORAMENTO, GESTÃO E INSTRUMENTOS ORGANIZACIONAIS

A análise das respostas também evidencia a utilização de instrumentos formais de monitoramento e gestão, como o SIASS, o Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e o SUAP, que são empregados para o controle de licenças médicas, elaboração de relatórios e arquivamento de dados administrativos. Essa integração representa um avanço relevante em relação à transparência e à rastreabilidade das ações, permitindo a padronização de processos e a produção de dados confiáveis. De acordo com o Decreto nº 6.833/2009, o SIASS tem como finalidade promover a saúde do servidor de forma integral, articulando as dimensões de assistência, perícia e promoção (BRASIL, 2009). Assim, a adoção desses sistemas pelo IFRO confirma a adequação institucional às políticas federais de gestão de saúde no serviço público.

Entretanto, há um contraponto importante a considerar. Embora a existência desses instrumentos assegure uma base normativa e técnica sólida, sua efetividade depende da análise e utilização estratégica dos dados gerados. Como destacam Creswell e Clark (2015), a simples coleta de informações não garante a melhoria dos processos; é necessário integrá-las a uma cultura organizacional de avaliação contínua e tomada de decisão baseada em evidências. No caso do IFRO, as respostas à Ouvidoria revelam que, embora haja registros e relatórios semestrais, ainda não se observam indicadores consolidados de desempenho, como taxa de participação em ações de saúde, índices de absenteísmo ou tempo médio de afastamento.

Por outro lado, a utilização do Redmine, do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e do Teletrabalho como ferramentas de controle de produtividade e bem-estar indica que a instituição busca equilibrar eficiência administrativa e qualidade de vida. Essa integração entre tecnologia e gestão humana responde ao princípio da racionalização administrativa previsto na Lei nº 8.112/1990, que orienta a Administração Pública à eficiência e valorização do servidor (BRASIL, 1990). Assim, o desafio do IFRO não está na ausência de instrumentos, mas na consolidação de um sistema de monitoramento analítico, capaz de transformar dados administrativos em políticas concretas de prevenção e promoção da saúde ocupacional.

3.2 PROJETOS DE PROMOÇÃO E PREVENÇÃO

A análise das respostas à Ouvidoria demonstra que o Instituto Federal de Rondônia (IFRO) desenvolve um conjunto expressivo de ações de promoção da saúde e de prevenção de agravos, entre as quais se destacam os programas IFRO + Saúde, Viva Melhor, “Aniversariantes do Trimestre” e o “Cantinho do Café”. Essas iniciativas revelam um compromisso com a valorização do servidor e com a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, em consonância com o artigo 6º da Constituição Federal de 1988, que consagra a saúde como direito social fundamental (BRASIL, 1988). Argumenta-se que tais ações traduzem na prática o princípio da dignidade da pessoa humana, ao reconhecer o bem-estar físico e mental dos trabalhadores como parte essencial do desempenho institucional.

Sob a ótica da gestão pública, esses projetos refletem a aplicação das diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 7.602/2011, que institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) e enfatiza a integração das ações preventivas e educativas no âmbito da administração pública (BRASIL, 2011). Como observam Maciel Corrêa e Pinheiro e Silva (2023), iniciativas desse tipo contribuem para a redução do absenteísmo, fortalecem o senso de pertencimento e promovem a humanização das relações de trabalho. No caso do IFRO, a constância de projetos de promoção da saúde evidencia um ambiente organizacional em amadurecimento, capaz de mobilizar servidores e gestores em torno de um objetivo comum.

Por outro lado, há uma crítica recorrente na literatura sobre o risco do que Lipovetsky (2007) denomina “felicidade paradoxal”, ou seja, a substituição de políticas estruturantes por eventos simbólicos de bem-estar. Essa contradição pode ser observada quando as ações de promoção de saúde ocorrem de forma contínua, mas carecem de avaliação de impacto ou de integração com indicadores institucionais de produtividade e satisfação. A ausência de um sistema padronizado de monitoramento, como reconhecido nas próprias respostas, reforça essa tensão entre o discurso e a efetividade prática. Assim, embora as iniciativas do IFRO representem avanços concretos, a ausência de mensuração sistemática dos resultados compromete a institucionalização dessas políticas como instrumentos de transformação permanente da cultura organizacional.

3.3 SAÚDE MENTAL E CLIMA ORGANIZACIONAL

A categoria referente à saúde mental e clima organizacional apresenta-se como uma das mais consistentes nas respostas analisadas. Rodas de conversa quinzenais mediadas por psicólogos, práticas de mindfulness e grupos psicoterapêuticos demonstram a preocupação institucional com o equilíbrio emocional dos servidores. Essa iniciativa está alinhada à Lei nº 14.681/2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, determinando que os órgãos públicos devem garantir ações voltadas à prevenção do sofrimento psíquico e à promoção da saúde mental (BRASIL, 2023). Dejours (1992) enfatiza que a escuta ativa e o acolhimento institucional são elementos centrais para a construção de um ambiente de trabalho saudável, pois permitem ressignificar o sofrimento e transformá-lo em potência criadora.

Por outro lado, a manutenção de ações de saúde mental de forma sustentável exige mais do que boa vontade institucional. Ramminger e Nardi (2007) observam que a saúde do trabalhador no serviço público é frequentemente tratada de forma reativa, sem uma estrutura técnica permanente que sustente o acompanhamento dos casos. Essa crítica se aplica ao contexto do IFRO, onde as respostas à Ouvidoria apontam para a ausência de uma equipe multidisciplinar formalizada, o que limita o alcance e a continuidade das ações. A dependência de parcerias externas e de coordenações individuais, embora louvável em termos de esforço, pode comprometer a eficácia das estratégias de longo prazo, especialmente diante do aumento dos quadros de ansiedade, depressão e exaustão emocional no serviço público.

Sob uma perspectiva otimista, é possível reconhecer que o IFRO avança em direção ao modelo preconizado pela Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que prioriza a promoção do bem-estar psicossocial (BRASIL, 2011). As práticas de mindfulness e as rodas de conversa, se integradas a políticas de gestão participativa e acompanhamento de indicadores, podem servir como instrumentos de fortalecimento do clima organizacional e prevenção do adoecimento mental. Entretanto, como argumenta Lipovetsky (2007), o desafio das instituições modernas é transformar o discurso do bem-estar em ações estruturais, superando o paradoxo entre “cuidar do indivíduo” e “manter a produtividade”. No caso do IFRO, isso implica consolidar equipes técnicas e incluir a saúde mental como eixo transversal do planejamento estratégico.

3.4 FERRAMENTAS ORGANIZACIONAIS E GESTÃO DA CARGA DE TRABALHO

A adoção de ferramentas como o Redmine, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e o Teletrabalho reflete o esforço do IFRO em alinhar a produtividade administrativa ao bem-estar do servidor. Tais instrumentos correspondem ao princípio da eficiência administrativa, previsto no artigo 37 da Constituição, e à busca por modelos de gestão que conciliem autonomia e resultados (BRASIL, 1988). Além disso, promovem maior flexibilidade de horários e permitem ao servidor equilibrar demandas profissionais e pessoais, o que se relaciona à ideia de qualidade de vida no trabalho.

Contudo, conforme alerta Dejours (1992), a intensificação do controle por metas e resultados pode gerar uma nova forma de pressão psicológica, em que a busca por eficiência acaba por intensificar o sofrimento no trabalho. O equilíbrio entre autonomia e sobrecarga depende de uma gestão participativa que reconheça as especificidades das funções e promova o diálogo entre chefias e servidores. O Decreto nº 7.602/2011, ao instituir a PNSST, destaca a importância da gestão compartilhada como meio de garantir condições seguras e saudáveis no trabalho (BRASIL, 2011).

Nesse sentido, as iniciativas do IFRO representam um avanço, mas devem ser acompanhadas por políticas de acompanhamento psicossocial e pela definição de metas realistas. Ramminger e Nardi (2007) enfatizam que a saúde no serviço público não se assegura apenas com instrumentos de gestão, mas com o fortalecimento das relações humanas e do suporte organizacional. Assim, a utilização de ferramentas como o PGD e o Teletrabalho precisa ser vista como parte de uma política integrada, em que o desempenho e o cuidado se complementem, e não se oponham.

3.5 RELATÓRIOS E DOCUMENTAÇÃO INSTITUCIONAL

Outro aspecto recorrente nas respostas diz respeito à elaboração de relatórios semestrais e ao uso de plataformas institucionais como o SEI e o SUAP para registro, tramitação e arquivamento de informações. Essas práticas estão em conformidade com os princípios da legalidade e eficiência previstos no artigo 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), reforçando a importância da documentação como instrumento de controle e transparência. A formalização dos processos

também atende à exigência de accountability, elemento central da administração pública contemporânea.

Entretanto, é necessário problematizar a efetividade desse registro documental. Creswell e Clark (2015) afirmam que relatórios institucionais devem servir como instrumentos de reflexão e não apenas como produtos burocráticos. Quando a elaboração de relatórios é percebida como tarefa administrativa isolada, perde-se seu potencial analítico e pedagógico. Nas respostas à Ouvidoria, observa-se que os relatórios existem, mas ainda carecem de um formato padronizado e de indicadores comparáveis, o que dificulta sua utilização como ferramenta de planejamento.

Dejours (1992) complementa que a gestão documental deve considerar a dimensão humana do trabalho: registros administrativos são importantes, mas só se transformam em instrumentos de melhoria quando utilizados para compreender e corrigir condições reais de sofrimento e desgaste. Assim, a formalização é um passo relevante, mas o próximo desafio do IFRO consiste em transformar relatórios em diagnósticos estratégicos, capazes de orientar ações preventivas e decisões de gestão que tenham impacto direto sobre a saúde e a qualidade de vida dos servidores.

3.6 RECURSOS FINANCEIROS E DESCENTRALIZAÇÃO

As respostas à Ouvidoria demonstram que o IFRO utiliza recursos descentralizados e repasses de taxas de bancada para financiar ações de saúde e qualidade de vida. Essa prática assegura maior autonomia e agilidade na execução de projetos, em conformidade com a Lei nº 14.681/2023, que estimula a destinação orçamentária específica para políticas de bem-estar no serviço público (BRASIL, 2023). A descentralização de recursos contribui para a adaptação das ações às realidades locais, fortalecendo o princípio da eficiência administrativa e da economicidade.

Entretanto, a literatura aponta riscos quando os programas de qualidade de vida dependem exclusivamente de recursos eventuais. Segundo Maciel Corrêa e Pinheiro e Silva (2023), a falta de dotação orçamentária permanente compromete a continuidade das políticas de promoção da saúde, tornando-as vulneráveis a mudanças de gestão. No caso do IFRO, a execução financeira das ações parece

eficiente, mas ainda não há um plano institucional que garanta financiamento estável a longo prazo, o que pode limitar a sustentabilidade dos projetos.

Como contraponto, a utilização de parcerias interinstitucionais e do apoio de unidades descentralizadas revela criatividade na superação de restrições financeiras. Lipovetsky (2007) observa que, em sociedades complexas, a cooperação e a inovação se tornam estratégias fundamentais para a manutenção do bem-estar coletivo. Assim, embora as restrições orçamentárias sejam um desafio, o IFRO demonstra capacidade de articulação e gestão colaborativa, o que representa um ponto positivo na consolidação de sua política de qualidade de vida no trabalho.

3.7 AUSÊNCIA DE EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

A ausência de uma equipe multidisciplinar formalizada foi apontada de maneira explícita nas respostas à Ouvidoria, configurando-se como uma das principais fragilidades estruturais do programa. Essa carência contraria as diretrizes da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) e da Política de Saúde e Qualidade de Vida no IFRO (IFRO, 2024), que preveem a atuação integrada de profissionais de diferentes áreas, como psicologia, enfermagem, serviço social e ergonomia. Dejours (1992) argumenta que o sofrimento no trabalho é um fenômeno multidimensional e, portanto, requer intervenção interdisciplinar.

A inexistência dessa equipe permanente implica risco de descontinuidade e perda de expertise, especialmente diante da rotatividade de gestores e servidores. Ramminger e Nardi (2007) ressaltam que a falta de estrutura institucionalizada leva à fragmentação das políticas de saúde, reduzindo-as a iniciativas isoladas. Assim, o desafio do IFRO é consolidar um núcleo de referência com dedicação parcial, mesmo que composto por servidores compartilhados, a fim de garantir a perenidade das ações e o acompanhamento técnico adequado.

Apesar das limitações, o esforço individual dos coordenadores e as parcerias externas demonstram compromisso com a execução das políticas, evidenciando um caminho de construção progressiva. Como defendem Maciel Corrêa e Pinheiro e Silva (2023), o fortalecimento das políticas de saúde do servidor deve ser visto como um processo em evolução, que se consolida à medida que a instituição amadurece em sua estrutura e cultura organizacional. A criação de uma equipe multidisciplinar

permanente não é apenas uma meta administrativa, mas um requisito para a efetividade do cuidado integral ao servidor público.

3.8 PARCERIAS INTERINSTITUCIONAIS

As parcerias firmadas com instituições como a Universidade Federal de Rondônia (UNIR), a Clínica Alphaclin e ligas acadêmicas de saúde representam uma estratégia eficaz de fortalecimento das ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho. Essas colaborações refletem o princípio da cooperação federativa previsto no artigo 241 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), permitindo ao IFRO ampliar sua rede de apoio técnico e compartilhar recursos humanos e materiais. Essa articulação favorece a interdisciplinaridade e enriquece as ações de promoção e prevenção, além de gerar aprendizado institucional.

Contudo, há o risco de dependência excessiva dessas parcerias, especialmente quando não há equipe interna consolidada. Ramminger e Nardi (2007) alertam que a terceirização da responsabilidade pelo cuidado pode enfraquecer a autonomia institucional e comprometer a sustentabilidade das políticas. A literatura aponta que as parcerias devem ser vistas como instrumentos complementares, e não substitutivos, da estrutura interna de saúde ocupacional.

Por outro lado, o estabelecimento de redes colaborativas é coerente com a visão de sustentabilidade e bem-estar preconizada pela Lei nº 14.681/2023, que incentiva a atuação integrada entre órgãos públicos e entidades de ensino (BRASIL, 2023). Como enfatiza Lipovetsky (2007), a inovação social depende da capacidade de cooperação entre instituições e da criação de vínculos solidários. Nesse sentido, as parcerias do IFRO representam uma boa prática, mas precisam ser formalizadas por meio de acordos de cooperação técnica e articuladas a uma equipe interna permanente, garantindo continuidade, autonomia e eficácia institucional.

3.9 EVENTOS E AÇÕES EDUCATIVAS

O conjunto de palestras, campanhas e rastreamentos de saúde mencionados nas respostas à Ouvidoria — como aferição de pressão arterial, testes de glicemia e campanhas temáticas, a exemplo do “Carnaval 2024” — demonstra que o IFRO tem priorizado ações de educação em saúde. Tais práticas respondem ao artigo 196 da Constituição Federal, que define a saúde como direito de todos e dever do Estado,

garantido mediante políticas sociais e econômicas voltadas à redução de riscos e à promoção do bem-estar (BRASIL, 1988). Nesse contexto, Dejours (1992) defende que espaços coletivos de escuta e diálogo sobre saúde no trabalho permitem transformar o sofrimento laboral em aprendizado e cooperação, tornando-se instrumentos essenciais de prevenção.

Entretanto, autores como Ramminger e Nardi (2007) apontam que ações educativas pontuais, quando não articuladas a políticas estruturais, tendem a perder impacto. No caso do IFRO, a periodicidade dos eventos é positiva, mas a falta de indicadores que avaliem mudanças comportamentais ou reduções de afastamentos compromete a avaliação de sua efetividade. A literatura sobre gestão pública sugere que a promoção da saúde deve estar vinculada a processos formativos permanentes e a um sistema de monitoramento que permita ajustar estratégias conforme evidências. Assim, a realização de palestras e campanhas é relevante, mas precisa ser acompanhada de práticas institucionais de acompanhamento e retroalimentação.

Por outro lado, os eventos desempenham um papel social importante: fortalecem o senso de pertencimento, estimulam o engajamento e promovem a cultura da prevenção. Segundo Lima, Pinto e Martins (2022), o reconhecimento institucional de que o servidor é sujeito de cuidado reduz os níveis de estresse e contribui para prevenir a síndrome de Burnout. Assim, as ações educativas do IFRO constituem instrumentos de sensibilização e aproximação, mas devem evoluir para programas formativos contínuos, com metas claras e avaliações de impacto que sustentem a política de qualidade de vida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral analisar a operacionalização da Política de Segurança, Qualidade de Vida e Trabalho (PSQVT) no Instituto Federal de Rondônia (IFRO), com foco no Campus Porto Velho Zona Norte, investigando as estratégias implementadas, seus desafios e lacunas, bem como propor estratégias de aprimoramento. Para tanto, buscou-se identificar as principais ações desenvolvidas, avaliar sua efetividade e propor medidas de melhoria. A partir de uma abordagem qualitativa e transversal, conforme os pressupostos de Creswell e Clark (2015), que combinou a análise documental com a leitura sistemática das respostas à Ouvidoria institucional, os resultados foram interpretados à luz da saturação teórica, complementados por tabelas e gráficos explicativos. A investigação revelou que o IFRO tem se empenhado na consolidação de políticas de promoção e prevenção à saúde, em conformidade com os princípios constitucionais de valorização do servidor público e com a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) (BRASIL, 2011), refletindo uma cultura institucional que busca integrar bem-estar e desempenho.

Os resultados apontam avanços notáveis na promoção da saúde e qualidade de vida, expressos em projetos como IFRO + Saúde, Viva Melhor e em ações voltadas ao equilíbrio psicossocial, como rodas de conversa e práticas de mindfulness. Tais estratégias concretizam, na esfera institucional, o direito à saúde previsto no artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e reafirmam o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Dejours (1992) destaca que práticas de escuta e acolhimento nas organizações são essenciais para transformar o sofrimento em potência criativa, fortalecendo o sentido coletivo do trabalho. Entretanto, há um consenso na literatura de que a eficácia dessas iniciativas depende de sua institucionalização. Ramminger e Nardi (2007) alertam que políticas de saúde sem estrutura técnica e monitoramento contínuo tendem a se diluir em ações pontuais, enquanto Lipovetsky (2007) critica a transformação do bem-estar em mera performance simbólica. Assim, ainda que o IFRO apresente esforços significativos, a ausência de uma equipe multidisciplinar permanente e de indicadores padronizados limita a consolidação da PSQVT como política estruturante.

Ao mesmo tempo, a análise das respostas à Ouvidoria demonstra que o IFRO vem ampliando suas estratégias de gestão, com destaque para o uso do SIASS, SEI, SUAP, e do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o que representa um passo importante para o alinhamento com as normativas federais de saúde do servidor (BRASIL, 2009). Essas ferramentas potencializam o monitoramento de dados e a transparência administrativa, mas ainda carecem de integração analítica e de indicadores que orientem decisões estratégicas. Maciel Corrêa e Pinheiro e Silva (2023) defendem que políticas de qualidade de vida no trabalho exigem mecanismos de acompanhamento e avaliação contínua, permitindo mensurar o impacto real das ações. A institucionalização de uma equipe multidisciplinar, mesmo com dedicação parcial, e a construção de um painel de indicadores são medidas indispensáveis para que o IFRO avance da fase operacional para a fase estratégica da PSQVT. Esse amadurecimento requer, portanto, uma articulação entre práticas administrativas e compromisso ético com o cuidado, como propõe a Lei nº 14.681/2023, que reforça a importância da saúde integral dos profissionais da educação (BRASIL, 2023).

À guisa de conclusão, a pesquisa conclui que a PSQVT no IFRO apresenta conquistas expressivas no campo da promoção da saúde, do fortalecimento do clima organizacional e da valorização do servidor, mas ainda enfrenta limitações estruturais que comprometem sua plena institucionalização. O estudo reconhece como limitações metodológicas a análise centrada em um único campus e a dependência de dados secundários provenientes da Ouvidoria, o que restringe a generalização dos resultados. Diante disso, sugere-se a realização de novos estudos comparativos entre campi, integrando métodos mistos de pesquisa — quantitativos e qualitativos — para avaliar o impacto longitudinal das ações da PSQVT sobre indicadores de absenteísmo, satisfação e produtividade. Futuras investigações poderão também explorar o papel das lideranças intermediárias e da cultura organizacional na sustentabilidade dessas políticas. Como argumenta Lipovetsky (2007), o verdadeiro desafio das instituições contemporâneas é transformar o discurso de bem-estar em prática permanente, capaz de conciliar eficiência administrativa, engajamento e cuidado humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 maio 2023.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 30 maio 2023.

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. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2009/decreto-6833-29-abril-2009-587944-publicacaooriginal-111791-pe.html> acessado em 13/03/2025.

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, Brasília, DF, 8 nov. 2011, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm. Acesso em: 1 jul. 2023.

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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 179, p. 6, 19 set. 2023. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=6&data=19/09/2023> Acesso em: 15/03/2025.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras - NR**. Dispõe sobre as Normas Regulamentadoras. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs> Acessado em 16/03/2025

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. **Pesquisa de Métodos Mistos: Série Métodos de Pesquisa**. Penso Editora, 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=HPyzCAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR>. Acesso em 09/09/2024.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

IFPS. **Portaria Normativa IFSP nº 15, de 19 de julho de 2021**. Institui o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida do IFSP. Disponível em: https://www.ifsp.edu.br/images/dgp/saude/PORT_NORMATIVA_RET_015_Dispe_so_bre_Programa_Sade_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_DGP.pdf. Acesso em: 16 jun. 2023.

IFRO. **Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, 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). Conselho Superior (Consup), 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 19/12/2024.

IFRO. **PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI) 2023/2027.** Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/pdi-2023-2027> acessado em 17/03/2025.

LIMA, Patrícia Ribeiro Feitosa; PINTO, Nilson Vieira; MARTINS, Raul Aragão. A Síndrome de Burnout em docentes da Educação Profissional e Tecnológica em meio a pandemia da COVID-19. In: Paula Almeida de Castro; Flávia Coelho Ribeiro. (Org.). Educação Profissional e Tecnológica. 8ed. Campina Grande: Realize Editora, 2022, p.

LIKERT, Rensis. THE METHOD OF CONSTRUCTING AN ATTITUDE SCALE RENSIS LIKERT. **Scaling: A sourcebook for behavioral scientists**, p. 233, 1974. Disponível em: <https://11nk.dev/DMU9y>. Acesso em 07/07/2023.

LIPOVETSKY, G. **A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2007. 266 p.

MACIEL CORREA, S. F.; PINHEIRO E SILVA, S. F. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS: diagnóstico e proposições para institutos federais de educação. IF-Sophia: revista eletrônica de investigações Filosófica, Científica e Tecnológica, [S. l.], v. 9, n. 25, p. 28–51, 2023. Disponível em: <https://revistas.ifpr.edu.br/index.php/ifsophia/article/view/1547>. Acesso em: 6 mar. 2025.

RAMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique Caetano. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. **Revista do Serviço Público – RSP**, Brasília, DF, v. 58, n. 2, p. 213-226, abr. 2007. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1395>. Acesso em 17/03/2025.

ZGIET, Jamila. Reforma psiquiátrica e os trabalhadores da saúde mental: a quem interessa mudar?. **Saude em debate**, v. 37, p. 313-323, 2013.

ANEXO I

**PETIÇÃO DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO JUNTO A OUVIDORIA DO
INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA (IFRO)**

Petição de Atendimento ao Cidadão

Interessados: David Souza da Silva e Irlaine Araújo Laborda

Assunto: Solicitação de Informação acerca do atendimento à **Resolução n. 2/2024/IFRO, que estabelece Política de Saúde e Qualidade de Vida no âmbito do IFRO**

Senhor(a) Ouvidor(a),

Os interessados, em razão da realização de projeto de pesquisa acadêmico para consecução de Trabalho de Conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia (IFRO), solicitam os bons préstimos de Vossa Senhoria no sentido de fornecer as seguintes informações:

1. Considerando o Capítulo I, Art. 1º, Inciso XI no qual "A política destaca a importância de ações de promoção da saúde baseadas em informações epidemiológicas e condições do ambiente de trabalho." O Campus Porto Velho Zona Norte realiza levantamentos periódicos sobre as condições de saúde dos servidores e colaboradores, bem como avaliações do ambiente de trabalho, para embasar as ações do PSQVT? Como essas informações são utilizadas para planejar intervenções?
2. Considerando o Capítulo II, Art. 2º, Inciso III que "Define Qualidade de Vida no Trabalho no IFRO como um conjunto de ações voltadas ao bem-estar biopsicossocial." Quais ações concretas o campus tem implementado para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, conforme previsto no conceito de QVT?
3. Considerando o Capítulo III, Art. 3º, Inciso VIII que "Estabelece a precedência de ações de promoção e prevenção sobre assistência e reparação." O campus prioriza programas preventivos (ex.: campanhas de saúde mental, ergonomia) em vez de apenas medidas reativas? Cite exemplos.
4. Considerando o Capítulo IV, Art. 4º, Inciso VI no qual observase a "Diretriz sobre organização da jornada de trabalho para equilibrar demandas institucionais e bem-estar." Como o campus gerencia a distribuição de

tarefas e prazos para evitar sobrecarga de trabalho, garantindo o princípio do equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

5. Considerando o Capítulo V, Art. 8º e Parágrafo Único que estabelece "Previsão de até 5% da carga horária semanal para participação em ações do PSQVT." Os servidores do campus têm efetivamente liberação de parte de sua jornada para participar de atividades do PSQVT? Como isso é operacionalizado?
6. Considerando o Capítulo V, Art. 9º, Incisos I e II que distribui os "Eixos temáticos: Saúde Mental e Bem-Estar Psicossocial; Saúde Física e Bem-Estar Corporal." Quais projetos específicos foram desenvolvidos no campus nos últimos 12 meses para abordar saúde mental e física dos servidores?
7. Considerando o Capítulo VI, Art. 12, Parágrafo Único onde "Recomenda-se que cada unidade execute, no mínimo, uma ação anual vinculada ao PSQVT." O Campus Porto Velho Zona Norte cumpriu a meta mínima de uma ação anual em 2023? Qual foi e como foi avaliada?
8. Considerando o Capítulo VI, Art. 13, Inciso IV que estabelece que "Relatórios semestrais devem ser enviados à Comissão do PSQVT/IFRO." O campus tem sistematizado e enviado relatórios periódicos sobre as ações realizadas? Esses documentos são acessíveis aos servidores?
9. Considerando o Capítulo VII, Art. 15, §1º que destina "Até 5% da verba de custeio da Reitoria pode ser destinada ao PSQVT." O campus tem utilizado recursos financeiros próprios ou da Reitoria para financiar ações do PSQVT? Quais foram os investimentos mais recentes?
10. Considerando o Capítulo VIII, Art. 19 no qual há "Previsão de área exclusiva de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida com equipe multidisciplinar." O campus já estruturou uma equipe multidisciplinar (ex.: psicólogo, assistente social, enfermeiro) para gerir o PSQVT? Se não, quais medidas estão sendo tomadas para suprir essa demanda?

Porto Velho/RO, 15 de julho de 2025.