



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

RENATA SANTIAGO BEZERRA

CODESENVOLVIMENTO DE MODELO LÓGICO PARA O PROGRAMA
QUALIDADE DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

FORTALEZA

2025

RENATA SANTIAGO BEZERRA

CODESENVOLVIMENTO DE MODELO LÓGICO PARA O PROGRAMA QUALIDADE
DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – *Campus Fortaleza*, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Nilson Vieira Pinto
Coorientadora: Profa. Dra. Patrícia Ribeiro
Feitosa Lima

Linha de Pesquisa: Práticas educativas em Educação Profissional e Tecnológica - EPT.
Macroprojeto 1: Propostas metodológicas e recursos didáticos em espaços formais e não formais de ensino na EPT.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Instituto Federal do Ceará - IFCE
Sistema de Bibliotecas - SIBI
Ficha catalográfica elaborada pelo SIBI/IFCE, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- B574c Bezerra, Renata Santiago.
Codesenvolvimento de Modelo Lógico para o Programa Qualidade de Vida do Instituto Federal do Ceará / Renata Santiago Bezerra. - 2025.
101 f. : il. color.
- Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Ceará, Mestrado Profissional em Rede Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, Campus Fortaleza, 2025.
Orientação: Prof. Dr. Nilson Vieira Pinto.
Coorientação: Prof. Dr. Patrícia Ribeiro Feitosa Lima.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Programa Qualidade de Vida. 3. Modelo Lógico. I. Título.

CDD 378.013

RENATA SANTIAGO BEZERRA

CODESENVOLVIMENTO DE MODELO LÓGICO PARA O PROGRAMA QUALIDADE
DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – *Campus Fortaleza*, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Nilson Vieira Pinto (orientador)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) – *Campus Fortaleza*

Profª. Dra. Patrícia Ribeiro Feitosa Lima (coorientadora)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) – *Campus Fortaleza*

Profª. Dra. Heloisa Beatriz Cordeiro Moreira

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) – *Campus Maracanaú*

Prof. Dr. Valter Cordeiro Barbosa Filho

Universidade Estadual do Ceará (Uece)

À minha família.
Aos meus amigos.

AGRADECIMENTOS

A Jesus, meu Senhor e amigo, que tanto me abençoa, colocando em meus caminhos “anjos” aos quais serei eternamente grata e, por essa razão, faço questão de aqui registrar:

À minha preciosa família, minha base e socorro bem presente.

Ao meu professor orientador, por quem tenho enorme admiração, pois, além de ser um profissional competente, qualificado e excelente orientador, é um ser humano raro nos dias de hoje, por sua compreensão, tranquilidade e resiliência.

A todos os professores do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), dos quais tive o prazer de ser aluna e ter a valiosa oportunidade de adquirir conhecimentos tão relevantes para a minha vida profissional e pessoal.

Aos professores que compõem a banca examinadora, que gentilmente aceitaram participar como avaliadores deste trabalho

Aos colegas de sala de aula do ProfEPT, tão solícitos para ajudar uns aos outros em toda a jornada do mestrado.

Aos colegas de trabalho, não apenas da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), mas de outras pró-reitorias que tanto contribuíram em vários aspectos na construção desta dissertação.

Aos colegas dos setores de gestão de pessoas dos *campi*, pois, mesmo diante de tantas demandas do trabalho, dedicaram parte do tempo para responder ao questionário e avaliar o produto educacional, além de emitirem suas considerações tão imprescindíveis para o alcance do objetivo deste trabalho.

*A qualidade de seu trabalho tem tudo a ver com a
qualidade de sua vida (Orison Swett Marden).*

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo codesenvolver um Modelo Lógico (ML) para o Programa Qualidade de Vida do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (PQV/IFCE). A pesquisa foi realizada por meio de estudos bibliográfico, documental e metodológico, com a análise inicial das produções científicas em torno da qualidade de vida no trabalho e os documentos institucionais do PQV/IFCE, bem como o preparo de diagnóstico situacional do PQV nos *campi* para subsidiar a elaboração colaborativa do ML, produto educacional desta dissertação. O estudo compõe a linha de pesquisa “Práticas educativas em Educação Profissional e Tecnológica – EPT” e no macroprojeto 1 “Propostas metodológicas e recursos didáticos em espaços formais e não formais de ensino na EPT”. Públicos de todos os *campi* foram convidados a participar das etapas da pesquisa. O diagnóstico situacional baseou-se em questionário respondido por servidores de 26 *campi* e da Reitoria para identificar os setores responsáveis pelo PQV em cada *campus*; a existência de comissões permanentes; as ações comumente realizadas; as dificuldades enfrentadas; e a percepção dos servidores em relação ao programa. O codesenvolvimento do ML ocorreu com o uso da técnica de Design Diamante Duplo (DDDA) aplicada em seis fases, e demarcada por momentos de discussões e ações compartilhadas. Essa etapa contou com a participação de dez servidores. Sujeitos de todos os *campi* foram convidados a participar da validação do ML. Nessa fase da pesquisa, foram obtidos 21 pareceres, com os respondentes bem avaliando o modelo. A versão validada do ML encontra-se publicada no portal EduCapes e em processo de divulgação no sistema institucional do IFCE. A multiprofissionalidade na ação compartilhada de elaboração do ML ampliou o fazer crítico e reflexivo sobre a qualidade de vida no trabalho em âmbito institucional. Entre os principais entraves evidenciados neste estudo estão: a ausência de profissionais voltados exclusivamente às ações do programa; a falta de orçamento próprio; e de maior apoio das Reitorias. Considera-se que, a partir desses achados, novas estratégias de ação poderão ser implementadas com vistas à promoção da saúde do servidor no IFCE.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Programa Qualidade de Vida. Modelo Lógico.

ABSTRACT

The present study aimed to co-develop a logical model for the Quality of Life Program of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará (PQV/IFCE). The research was carried out through a bibliographic, documentary and methodological study, first analyzing the scientific productions around quality of life at work and the institutional documents of the PQV/IFCE, as well as conducting a situational diagnosis of the PQV on the campuses to support the collaborative development of the logical model, a pedagogical product of this dissertation. The study is part of the research line “Educational practices in Professional and Technological Education – EPT” and macroproject 1 “Methodological proposals and teaching resources in formal and non-formal teaching spaces in EPT”. All campuses were invited to participate in all phases of the research. The situational diagnosis was carried out through a questionnaire answered by the staff of 26 campuses and the Rector's Office, in order to identify the sectors responsible for the PQV on each campus, the existence of permanent committees, the actions commonly carried out, the difficulties encountered and the perception of the staff in relation to the program. The co-development of the logical model took place through the Double Diamond Design approach, developed in six phases, separated by moments of discussion and joint actions. This phase involved the participation of 10 officials. All campuses were invited to participate in the validation of the logical model. In this phase of the research, 21 opinions were obtained, which were well evaluated by the participants. The validated version has been published on the EduCapes portal and is being disseminated in the IFCE institutional system. The multidisciplinary nature present in the joint action of developing the logical model expanded the critical and reflective work on the quality of life at work within the institutional framework. The main obstacles identified in this study include: the lack of professionals dedicated exclusively to the program's actions, the lack of a dedicated budget, and greater support from the rector's office. It is believed that, based on these findings, new action strategies could be implemented to promote the health of employees at IFCE.

Keywords: Quality of life at work. Quality of Life Program. Logical model.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Linha do tempo do IFCE.....	30
Figura 2 – Mapa atual dos <i>campi</i> e da Reitoria do IFCE.	32
Figura 3 – Abordagem utilizada para desenvolver o modelo lógico do PQV/IFCE.....	35
Figura 4 – Primeira versão do modelo lógico do PQV/IFCE.....	61
Figura 5 – Segunda versão do modelo lógico do PQV/IFCE.....	62
Figura 6 – Versão final do modelo lógico do PQV/IFCE.	65
Quadro 1 – Participantes do codesenvolvimento do modelo lógico.	33
Quadro 2 – Ações de promoção à saúde de servidores relacionadas ao PQV/IFCE por <i>campus</i> do PQV realizadas nos anos de 2022 e 2023.....	43

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Setores responsáveis pelo PQV/IFCE nos <i>campi</i> e na Reitoria.	40
Gráfico 2 – Existência da comissão permanente do PQV/IFCE.	42
Gráfico 3 – Dificuldades encontradas na realização das ações de promoção à saúde de servidores relacionadas ao PQV/IFCE nos <i>campi</i> e na Reitoria.	44
Gráfico 4 – Ações de promoção à saúde de servidores relacionadas ao PQV/IFCE realizadas com maior frequência pelos <i>campi</i> e pela Reitoria.....	46
Gráfico 5 – Percepção de respondentes quanto ao impacto assertivo das ações do PQV nos <i>campi</i> e na Reitoria.	47
Gráfico 6 – Percepção de respondentes quanto ao compromisso da instituição com o bem-estar de servidores.	48
Gráfico 7 – Percepção de respondentes quanto ao grau de conhecimento das ações do PQV/IFCE por servidores.....	49
Gráfico 8 – Percepção de respondentes quanto ao grau de satisfação de servidores com o PQV/IFCE.	50

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APNC	Avaliação de Propostas de Novos Cursos
Caef	Coordenadoria da Área de Educação Física
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Cass	Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CGP	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
DDDA	Abordagem de Design Diamante Duplo
Defe	Departamento de Educação Física e Esporte
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
IFPI	Instituto Federal do Piauí
IFRP	Instituto Federal do Paraná
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
ML	Modelo Lógico
OMS	Organização Mundial da Saúde
Pass	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PE	Produto/Processo Educacional
PPG	Programa de Pós-graduação
PQV	Programa Qualidade de Vida
Proen	Pró-reitoria de Ensino
Proext	Pró-reitoria de Extensão
Progep	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Sesi	Serviço Social da Indústria
Senac	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
Sesc	Serviço Social do Comércio

Senar	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Sescoop	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
Sest	Serviço Social dos Transportes
Senat	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
Sebrae	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
Siass	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
Suap	Sistema Unificado de Administração Pública
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UnEDs	Unidades Descentralizadas de Ensino
Unioest	Universidade Estadual do Oeste de Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 OBJETIVOS	17
2.1 Objetivo Geral	17
2.2 Objetivos Específicos	16
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
3.1 Concepções Teóricas sobre a Qualidade de Vida	18
3.2 Qualidade de Vida no Trabalho em Educação	19
3.3 Programa Qualidade de Vida do IFCE: Trajetos Formativos Iniciais e Futuros	24
4 METODOLOGIA	29
4.1 Tipo de Estudo	29
4.2 Período e Local da Pesquisa	29
4.3 Participantes da Pesquisa	32
4.4 Etapas da Pesquisa	33
4.4.1 Etapa 1: Realização do diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida do IFCE	34
4.4.2 Etapa 2: Codesenvolvimento do Modelo Lógico para o Programa Qualidade de Vida do IFCE	35
4.4.3 Divulgação do Modelo Lógico no sistema de informação institucional	37
4.5 Aspectos Éticos	38
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	39
5.1 Diagnóstico Situacional das Ações do Programa Qualidade de Vida do IFCE	39
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE A – Convite para o <i>Workshop</i> Programa Qualidade de Vida do IFCE	75
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	78
APÊNDICE C – Diagnóstico Situacional do Programa Qualidade de Vida do IFCE	80
ANEXO A – Certificado de Apresentação de Apreciação Ética	86
ANEXO B – Pareceres dos Servidores Envolvidos nas Ações do PQV/IFCE sobre o Modelo Lógico do Programa	91

1 INTRODUÇÃO

Entre os diferentes aspectos relevantes na vida humana, o trabalho recebe destaque, pois é considerado uma atividade vital, por permitir que o homem atenda às suas necessidades sociais e de sobrevivência. Saviani (2010) explica que, no caso dos seres humanos, essa atividade vital distingue-se daquelas de outras espécies vivas por ser consciente e objetivar a criação de produtos que passam a ter funções definidas pela prática social.

Porém, mesmo o trabalho estando na centralidade da vida humana, outros aspectos – biológico, sociológico, emocional e espiritual – precisam estar fortalecidos (Araújo, 2022). As transformações ocorridas no mundo do trabalho, ao longo dos anos, por meio dos avanços tecnológicos que alteraram os modelos produtivos, demandaram a adequação dos trabalhadores a uma nova realidade, o que refletiu em suas relações sociais e no adoecimento laboral.

Nessa perspectiva, a promoção à saúde no ambiente de trabalho vem ganhando espaço não somente em empresas privadas, mas também nas instituições públicas, por se tratar de um instrumento destinado à melhoria do ambiente organizacional. No Brasil, o exemplo é o Sistema “S”, composto por nove organizações: SESI, SENAI, SENAC, SESC, SENAR, Sescop, SEST e SEBRAE. Estas instituições buscam promover saúde, bem-estar para seus trabalhadores e familiares, e desenvolver a comunidade em geral, atuando nas áreas de saúde, lazer, cultura, esporte, sustentabilidade e segurança no trabalho.

Alinhado a essa visão e com o intuito de atender aos preceitos da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (Pass), o Instituto Federal do Ceará (IFCE), através da comissão instituída pela Portaria GR 188, de 10 de março de 2015, formalizou e sistematizou o Programa Qualidade de Vida (PQV) proposto como uma ação sistêmica institucional, implantado de forma descentralizada e transversal pelos *campi* e com abordagens metodológicas multidisciplinar e multiprofissional (IFCE, 2016).

Uma das metas iniciais do Programa Qualidade de Vida do Instituto Federal do Ceará (PQV/IFCE) consistia na sua implantação em todos os *campi* do IFCE até 2016 (IFCE, 2016). Sem êxito, essa mesma meta foi inserida no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFCE, 2019-2023, tendo como responsáveis a Pró-reitoria de Ensino (Proen) e a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) (IFCE, 2018).

Anteriormente à institucionalização do PQV, as ações de promoção da saúde eram realizadas isoladamente, em cada *campus*, surgindo, a partir disso, a necessidade de serem sistematizadas em um programa. O *campus* Fortaleza, por exemplo, por meio da Coordenadoria da Área de Educação Física (Caef), oferecia, e ainda oferece, atividades esportivas, como

natação, musculação, vôlei e basquete, além de realizar torneios anuais e campeonatos regional e estadual. Ações como essas foram cadastradas no sistema da Pró-reitoria de Extensão (Proext), o Sigproext, até 2019, quando o sistema passou a cadastrar exclusivamente as ações de extensão.

Atualmente, o monitoramento do PQV/IFCE ocorre através da constituição do Relatório de Atividades Anual, pela Progep, o qual recebe, por *e-mail*, dos setores de gestão de pessoas dos diversos *campi*, as informações para compor o Relatório de Gestão. De acordo com o Relatório de Atividades de ações do programa, referente ao ano de 2022, evidencia-se que, em alguns *campi*, não houve atividades de promoção à saúde do servidor, e nem mesmo o programa foi implantado (IFCE, 2023).

Dentre as atribuições da Reitoria, por meio da Progep e do Departamento de Educação Física e Esporte (Defe), da Proen, no PQV/IFCE, estão a de acompanhar e avaliar a execução do programa nos *campi* (IFCE, 2016). Considera-se que as ações de promoção à saúde de servidores cadastradas no Sigproext e as demais ações desenvolvidas nos *campi*, embora registradas institucionalmente, não possuem um instrumento formal de avaliação e acompanhamento e, principalmente, um Modelo Lógico (ML) que represente os processos casuais contextualizados com a realidade institucional. Nesse contexto, é notória a necessidade de um ML do PQV/IFCE, considerando a relevância de um instrumento formal capaz de criar condições apropriadas para melhorar as ações desse programa institucional.

O ML, por sua vez, é um esquema ilustrativo que explora o funcionamento de determinado programa, fornecendo uma base objetiva a respeito da relação causal entre os recursos necessários, as intervenções e os resultados esperados, permitindo verificar se está estruturado para alcançar o desempenho esperado (Fontenele *et al.*, 2017).

Modelos lógicos têm sido usados há décadas no desenvolvimento e avaliação de programas para compor acordos entre os participantes interessados, estudando e criando estratégias conceituais e procedimentais capazes de melhorar o planejamento; desenvolver indicadores de processo que possam evidenciar potencialidades e fragilidades; e contribuir para o alcance de resultados e impactos esperados/observados em programas e/ou estudos (Smith; Li; Rafferty, 2020).

Nessa trajetória, a abordagem por codesign, baseada na experiência, tem sido amplamente utilizada na medicina de emergência, em ambientes de cuidados em saúde mental e, mais recentemente, no desenvolvimento de uma estrutura de atividade física para a escola. Entre as metodologias de codesign, na Abordagem de DDDA tem-se discutido um processo de

desenvolvimento inovador de ML situado na reflexão colaborativa entre as múltiplas partes interessadas (Daly-Smith *et al.*, 2020).

Destaca-se a relevância deste estudo no aspecto social, constituído por um trajeto avaliativo que poderá contribuir para o fortalecimento das interrelações sociais e da promoção de um ambiente socialmente saudável de trabalho; no aspecto salutar, possibilitando consolidar as ações de prevenção, proteção, promoção e reabilitação da saúde integral dos indivíduos e da coletividade; e no aspecto acadêmico-científico, pois ao mesmo tempo em que se constituiu um ML do PQV/IFCE, fomentado pela pesquisa científica, capaz de subsidiar as ações institucionais, fortalecer as práticas educativas e possibilitar novos caminhos estratégicos de ação, se promoveu a formação continuada (mestrado profissional) da pesquisadora/servidora, bem como produções científicas oriundas deste estudo dissertativo.

Vale reiterar que este estudo se associa intimamente à linha de pesquisa: Práticas Educativas em EPT e ao macroprojeto 1 “Propostas metodológicas e recursos didáticos em espaços formais e não formais de ensino na EPT”, ambos segmentos vinculados ao Programa em rede de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do IFCE, *campus* Fortaleza.

Esse objeto de estudo motivou-se pelas inquietações da pesquisadora, que atua como coordenadora do setor de apoio à saúde do servidor e é responsável pelo planejamento e monitoramento das ações institucionais relacionadas ao PQV, que está estabelecido ainda informalmente e exige a reformulação desse acompanhamento. Assumiu, como questões norteadoras: Quais participantes interessados conduzem o PQV nos diversos *campi*? Quais ações estão sendo desenvolvidas e como estão sendo monitoradas? Quais resultados/impactos estão sendo observados?

Acredita-se que este estudo dissertativo poderá melhorar o acompanhamento do PQV do IFCE, colaborando com a gestão no desenvolvimento das ações de promoção à saúde do servidor, bem como identificando potencialidades e fragilidades que possam fomentar novas estratégias de ação no Instituto.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Codesenvolver um Modelo Lógico (ML) para o Programa Qualidade de Vida (PQV) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

2.2 Objetivos Específicos

- Elaborar um diagnóstico situacional das ações do PQV do IFCE;
- Realizar um workshop para obter os elementos internos do ML, a partir das experiências de participantes interessados no PQV do IFCE;
- Divulgar o ML codesenvolvido no sistema de informação institucional.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir, são apresentados os manifestos contextuais sobre a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Educação, oportunizando uma partilha ontológica sobre o PQV implementado no IFCE.

Essa fundamentação teórica encontra-se organizada em três sessões: 3.1 Concepções teóricas sobre a qualidade de vida; 3.2 Qualidade de vida no trabalho em educação; 3.3 O Programa Qualidade de Vida do IFCE: trajetórias formativas iniciais e futuros. Nesse constructo textual, são discutidas algumas concepções teóricas sobre a qualidade de vida, em especial, no trabalho dos profissionais da Educação, estreitando-se ao debate no serviço público. Apresenta-se a gênese contextual do PQV/IFCE, tecendo suas trajetórias de implantação e desafios de execução.

Ressaltamos que todo esse material teórico-dissertativo já se encontra publicado como um capítulo em *e-Book* intitulado: Saúde do trabalhador em educação: uma análise contextual do programa qualidade de vida do Instituto Federal do Ceará (Bezerra; Pinto, 2024).

3.1 Concepções teóricas sobre a qualidade de vida

A Qualidade de Vida (QV) apresenta-se, na literatura científica, como um conceito amplo e de múltiplos significados, geralmente relacionada ao bem-estar físico, porém, engloba outros fatores que influenciam no cotidiano de cada ser humano (Cancian *et al.*, 2023).

As discussões conceituais, sistemáticas e científicas sobre a QV apresentam sua gênese na década de 1960, a partir do surgimento de novos modelos epidemiológicos do processo saúde-doença associados às mudanças sociais em vigor nesse período. Trata-se de um fenômeno filosófico e sociopolítico há décadas, geralmente estabelecido por atributos da vida individual e da percepção do estado de saúde, atrelado a uma diversidade de interesses e perspectivas que produziram e produzem concepções pós-modernas heterogêneas (Ruidiaz-Gómez; Cacante-Caballero, 2021).

Segundo Pereira, Teixeira e Santos (2012), os conceitos mais aceitos de QV são aqueles discutidos nas abordagens gerais ou holísticas. O principal exemplo é o proposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1998, no qual reflete-se a percepção dos indivíduos quanto às oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, independentemente de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas. Para Nahas (2017), a QV consiste em captar a sensação de bem-estar resultante de um conjunto de fatores individuais e

socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano.

Nesse sentido, Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 8) definem que:

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Esses autores comentam, ainda, que se tornou comum citar que: “saúde não é ausência de doença, saúde é qualidade de vida”, evidenciando as dificuldades conceitual, teórica e epistemológica, mesmo estando um pouco distante do reducionismo biomédico.

Destacam que:

O patamar material mínimo e universal para se falar em qualidade de vida diz respeito à satisfação das necessidades mais elementares da vida humana: alimentação, acesso à água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer; elementos materiais que têm como referência noções relativas de conforto, bem-estar e realização individual e coletiva. No mundo ocidental atual, por exemplo, é possível dizer também que desemprego, exclusão social e violência são, de forma objetiva, reconhecidos como a negação da qualidade de vida. Trata-se, portanto, de componentes passíveis de mensuração e comparação, mesmo levando-se em conta a necessidade permanente de relativizá-los culturalmente no tempo e no espaço (Minayo; Hartz; Buss, 2000, p.10).

Silva (2021) constata que as diversas interpretações sobre a QV são relevantes, no sentido de que a concepção individual ajuda a construir e levar a compreensão da coletividade, já que não há um grupo padrão, mas repleto de diferenças, em todos os aspectos, que devem ser consideradas.

Trata-se, portanto, de um conceito semântico polissêmico que evidencia os estilos de vida; as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana; os direitos humanos e sociais em democracia; e as resultantes sociais e coletivas estabelecidas em sociedade. Nesta fundamentação teórica dissertativa, com essa pluralidade conceitual que envolve a QV, buscar-se-á estabelecer elementos que possam contemplar a qualidade de vida de servidores públicos no ambiente formal de EPT.

3.2 Qualidade de vida no trabalho em educação

Se constatamos que há multiplicidade de conceitos sobre o termo: “qualidade de vida”, contextualizá-la no ambiente de trabalho torna-se uma tarefa desafiadora, uma vez que “tais concepções refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e da coletividade em um determinado momento histórico” (Costa, 2021, p. 27).

De acordo com Costa (2021), os primeiros registros do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constam do final dos anos 1940 e foram utilizados por Eric Trist e seus colaboradores, em Londres, na Inglaterra.

A proposta de Trist objetivava fortalecer a conscientização das organizações e trabalhadores e aumentar a responsabilidade social dos empregadores. Para isso, desenvolvia estudos que abrangiam aspectos psicológicos, sociológicos e tecnológicos que afetavam direta ou indiretamente o trabalhador, englobando um modelo macrosocial para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Este modelo recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (Nascimento; Pessoa, 2007; Rodrigues, 2011 *apud* Costa, 2021, p. 28).

Dejours (2015, p. 21), assim como Trist, era um crítico do modo de produção taylorista, caracterizada pelo trabalho em série e de massa, e assinalou as consequências desse sistema na saúde do corpo:

Nova tecnologia de submissão, de disciplina do corpo, a organização científica do trabalho gera exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. As performances exigidas são absolutamente novas, e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico, não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa.

Outro aspecto importante relacionado à QVT é abordado por Schirrmester e Limongi-França (2012), que trazem o conceito como escolhas que causam bem-estar decorrente de hábitos saudáveis pessoais, familiares e organizacionais, em ambientes ético e sustentável, que interferem nas condições da vida no trabalho.

Nesse contexto, Dejours (2007) evidencia que o trabalhador, ao chegar em seu ambiente laboral, traz consigo uma história pessoal, estabelecida por suas aspirações, seus desejos, suas motivações e necessidades, que tornam cada ser único.

Percebe-se, assim, que a temática QVT é abrangente e, por isso, não pode ser definida em um único conceito. Dentre os autores clássicos que abordam o assunto, podemos citar: Walton (1973), Hackman e Suttle (1977), Lippitt (1978), Westley (1979), Guest (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983).

No Brasil, autores como: Sant’Anna e Kilimnik (2011), Limongi-França (2003), Oliveira e Limongi-França (2005), Constantino (2008), Tolfo e Piccinini (2007) e Sampaio (2012) têm se destacado com estudos sobre a QVT. Dentre as abordagens, destaca-se o instrumento genérico de avaliação da QV no âmbito dos indicadores biopsicossociais, em comunidade da Universidade de São Paulo (USP), desenvolvido e validado por Constantino (2007).

As inovações tecnológicas nos processos produtivos, bem como a rápida difusão de novos conhecimentos, aumentaram a competitividade entre as empresas, ocasionando a necessidade de reestruturar os processos produtivos, a fim de alcançar maior produtividade.

No setor público, a forma de trabalhar e as relações interpessoais tornaram-se diferentes de outras épocas, devido à maior cobrança da sociedade no que se refere à transparência e melhor utilização dos recursos financeiros. Somado a isso, tem-se o fato de as pessoas serem menos passivas em relação às omissões em serviços e atividades públicas (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

Nesse sentido, Amâncio, Mendes e Martins (2021) afirmam, no trabalho intitulado “Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura”, que a produção de estudos relativos à QVT, nas últimas quatro décadas, cresceu, porém, no que tange à esfera pública, os estudos ainda são embrionários, concentrando-se mais na iniciativa privada.

Neste estudo, a QVT no setor público foi avaliada positivamente, com destaque para a relevância social percebida por servidores em suas atividades; a integração e o convívio durante as atividades; e a possibilidade de conciliar trabalho e vida pessoal, como fatores importantes para esse resultado. Entretanto, questões como o constitucionalismo, a remuneração, as oportunidades de crescimento e as condições de trabalho comprometeram essa avaliação.

Por fim, destacou-se, neste estudo, a necessidade do acompanhamento e da avaliação dos programas já implementados e voltados à qualidade de vida dos trabalhadores, visto que a evolução nos estudos e no movimento da QVT é capaz de dar subsídio ao aprimoramento da gestão, tendendo a impactar positivamente o dia a dia de trabalho de servidores e a oferta de serviços a uma sociedade cada vez mais exigente e consciente de seus direitos (Amâncio; Mendes; Martins, 2021).

Quer seja na esfera pública, ou no âmbito privado, a globalização trouxe muitas mudanças, inclusive nos meios de produção, atingindo as relações construídas no mundo do trabalho e causando insatisfação de trabalhadores, dentre eles, os da área educacional, já que as

repercussões econômicas, científicas, políticas e tecnológicas dessa globalização são indissociáveis do processo educativo nas escolas (Silva, 2020).

Em adição, as relações trabalhistas precarizadas têm afetado diretamente a saúde e, conseqüentemente, a qualidade de vida de servidores públicos das redes municipal, estadual e federal de ensino (Antunes, 2009). Nesse contexto, Forattini e Lucena (2015, p. 39) comentam que “a falta de reconhecimento, a desvalorização e a perda do significado social levam o trabalhador a um estado de angústia e frustração e, conseqüentemente, ao adoecimento”.

Cancian *et al.* (2023) comparam as universidades a empresas cujo produto ofertado é o conhecimento, e o professor está na linha de frente como sujeito operário e formando futuros profissionais. Esse trabalho ultrapassa as paredes da sala de aula, quando considerado o tripé Ensino/Pesquisa/Extensão.

Guimarães, Folle e Nascimento (2020) avaliaram as publicações entre os anos de 2011 e 2017 sobre a qualidade de vida de professores atuantes em escolas de Educação Básica, evidenciando que os profissionais se percebem com a QV regular, especialmente nos domínios físico, psicológico e do meio ambiente.

Nessa trajetória, Almeida, Giotti e De Barros (2019) analisaram a percepção da QVT em uma instituição pública de ensino do oeste baiano, apontando as condições de trabalho, a oportunidade de crescimento e o constitucionalismo com menores índices de satisfação, enquanto a integração social, o espaço que o trabalho ocupa na vida, e o uso e desenvolvimento de capacidades registraram os maiores índices.

Em estudo semelhante, Alves, Correia e Silva (2019) buscaram entender qual a percepção de servidores em relação à QVT em uma instituição federal de ensino localizada em Mossoró, no Rio Grande do Norte, e as implicações no serviço prestado à população. Os sujeitos relataram que a instituição de ensino promovia a QVT com ações que proporcionavam melhorias no ambiente organizacional, boas relações interpessoais, e valorização de servidores, acarretando, assim, satisfação no cumprimento de suas atividades.

Por outro lado, Cancian *et al.* (2023) demonstraram que as relações mantidas no ambiente de trabalho afetavam a vida pessoal dos docentes da Universidade Estadual do Oeste de Paraná (Unioeste), tanto de forma negativa quanto positiva, com a redução da qualidade de vida associada às condições relacionais e ambientais. Outra percepção diz respeito ao tempo dedicado ao aproveitamento da vida, uma vez que precisam conciliar as atribuições da docência e as tarefas exigidas no âmbito pessoal. Quase a metade dos entrevistados apresentou diagnóstico de adoecimento mental, como estresse, ansiedade e depressão, características de esgotamentos físico e mental ligadas à vida profissional.

Em referência aos Institutos Federais, uma análise realizada no IFCE entre a relação do trabalho de docentes da Educação Profissional e Tecnológica -EPT e a síndrome de burnout em meio a pandemia da Covid-19, revelou que boa parte dos investigados apresentaram níveis “alto” e “médio” da síndrome, sendo os aspectos titulação, tempo de serviço e tipo de vínculo institucional apontados como importantes influenciadores nestes resultados. (Lima, Pinto, Martins, 2022)

O estudo de Bobsin (2022), realizado com servidores técnicos administrativos do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), revelou que o ambiente e as relações de trabalho interferem na saúde dos servidores, e que a harmonia no ambiente de trabalho está diretamente relacionada a boas relações interpessoais com pares e chefias. Outra questão relevante referiu-se à democratização da gestão, algo elementar na formação de ambientes de trabalho mais humanizados, porém, a gestão democrática constante nos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDIs), não transcendeu a democracia formal.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), é uma forma intencional de guiar a Instituição para a oferta de serviços de qualidade, em relação a atender todas as dimensões exigidas pelo Decreto no 9235/2017, nos processos de avaliação e auditorias externas para avaliação da Instituição de Educação Superior (IES), quanto revisitar a própria história, como caminha a práxis pedagógica, a política de formação de seus profissionais, reafirma seu compromisso com a comunidade acadêmica e com os órgãos de regulação e aos que está subordinada (Seixas; Das Graças Cândido; Júnior, 2021, p. 402).

Em estudo, Seixas, Das Graças Cândido e Júnior (2021) investigaram como a QVT está inserida no PDI do Instituto Federal do Paraná (IFRP). Destaca-se que o termo em si não foi encontrado no documento institucional, entretanto, consta indiretamente no documento em termos que podem ser associados e influenciam diretamente no tema, como: valorização das pessoas; qualificação dos servidores; e gestão democrática e participativa, evidenciando a necessidade de políticas mais diretas e assertivas, capazes de proporcionarem a qualidade de vida dos servidores na instituição.

Em estudo realizado no Instituto Federal do Piauí (IFPI), Silva, Pinto, Lima e Moreira (2022) analisaram a relação entre a QVT e o comportamento sedentário dos servidores do *campus* Cocal. Os resultados revelaram que os níveis de QVT dos técnicos administrativos foram considerados menos satisfatórios, em comparação aos docentes, visto que estavam mais expostos ao comportamento sedentário.

Verificaram, ainda, pontos que precisam ser melhorados para o fomento das ações de promoção à saúde, tais como: ausência de momentos de convivência entre servidores; falta de

espaço específico e de intervalos durante a jornada para a prática de atividades físicas por servidores; bem como a falta de um profissional de Educação Física que possa promover e orientar essas atividades. Embora, conforme os dados da pesquisa, no PDI do IFPI (2015-2019) estivessem previstas ações de promoção à saúde do servidor, essas metas não foram atingidas completamente até dezembro de 2019.

Lima e Martins (2021) no trabalho intitulado “Os profissionais da saúde advertem: Trabalhar demais pode fazer mal à saúde! (Lições da pandemia da covid-19 aos professores)” abordam a necessidade do docente estar atento à sua condição de saúde o que irá conduzi-lo ao melhor enfrentamento de doenças. Para isso sugerem a prática regular de atividades físicas orientadas, como um hábito saudável capaz de impactar diretamente na qualidade de vida dele, além da reorganização do horário de trabalho de modo que possa conciliar com momentos de lazer e descanso.

Diante do exposto, percebe-se que, apesar de existirem algumas iniciativas para implantar ações de qualidade de vida nas instituições de ensino, ainda há muito o que ser realizado para ser alcançado um cenário ideal que contemple as multidimensionalidades física, mental, social e ambiental.

3.3 Programa Qualidade de Vida do IFCE: trajetos formativos iniciais e futuros

A inserção de programas de QVT visa a proporcionar mudanças de comportamento capazes de melhorar a qualidade de vida de trabalhadores nas dimensões de saúde pessoal, relacionamentos social e familiar, e no mundo do trabalho, e pode ser compreendida como uma ação institucional voltada a cuidar, proteger e promover o bem-estar de seus colaboradores, reduzindo possíveis riscos ocupacionais (Constantino, 2007).

Boas e Morin (2023) afirmam que os programas relacionados à QVT devem priorizar a prevenção do sofrimento psicológico e do estresse relacionado ao trabalho, promovendo a saúde mental e o comprometimento afetivo do profissional com a instituição.

Os Institutos Federais fazem parte da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica ligadas ao Ministério da Educação (MEC). São autarquias com autonomias patrimonial, financeira, administrativa e didático-pedagógica:

Art. 2º Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei (Brasil, 2008).

A partir de 2008, o Governo Federal expandiu sua rede de ensino, com o número das unidades saltando de 140, em 93 anos, para 354, até 2010. Atualmente, o IFCE é composto por 35 *campi* e, para continuar a expansão, o Governo Federal anunciou, neste ano, a construção de mais seis novos *campi*, com dois na capital, Fortaleza, e os demais no interior, nas cidades de Campos Sales, Mauriti, Cascavel e Lavras da Mangabeira (Lima, 2024).

O IFCE, com o intuito de atender ao que preconiza a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (Pass), cuja principal finalidade é normatizar e promover práticas de gestão voltadas para a saúde e qualidade de vida do servidor público federal (Brasil, 2013) criou, em 2015, o Programa Qualidade de Vida (PQV), por meio de comissão instituída pela Portaria GR 188, de 10 de março de 2015, consistindo em uma ação sistêmica a ser desenvolvida de formas transversal e descentralizada entre os *campi* e a Reitoria, com abordagens multidisciplinar e multiprofissional. A iniciativa dar-se-ia em três fases: lançamento e apresentação do programa para todos os *campi*; pesquisa diagnóstica sobre saúde e qualidade de vida no trabalho; e implantação do programa nos *campi* (IFCE, 2016).

A Pass é executada através do Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor Federal (Siass), instituído pelo Decreto 6.833, de 29 de abril de 2009, e composto por três eixos: Promoção à Saúde e Vigilância; Assistência à Saúde do Servidor e da Servidora; Perícia Médica.

Art. 3º Para os fins deste Decreto, considera-se: I – assistência à saúde: ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal; II – perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e III – promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho (Brasil, 2009, p. 4).

O PQV encontra-se no PDI do IFCE com o objetivo estratégico de “promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho” (IFCE, 2018, p. 93).

Dentre as ações priorizadas pelo PQV estão aquelas:

[...] voltadas à educação em saúde, à prevenção dos riscos, agravos e danos à saúde do servidor, ao estímulo dos fatores de proteção da saúde e ao controle de doenças. As ações de promoção da saúde deste programa têm como finalidade a construção de uma cultura de valorização da saúde para a redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho (IFCE, 2016, p.10).

Dessa forma, o PQV do IFCE, além de ser um programa institucional, situa-se como uma política institucional de qualidade de vida destinada ao servidor, a ser implantada de forma descentralizada, transversal e participativa, pelos *campi*, através dos setores de gestão de pessoas, saúde e segurança no trabalho.

Em 2016, a equipe de elaboração e implantação do PQV publicou um documento institucional que divulga os objetivos, as metas iniciais, os planos de implantação em níveis básico e avançado, bem como as atribuições da Reitoria e de cada *campus*.

Esse documento institucional aponta como objetivo geral:

Desenvolver um programa permanente de promoção de ações voltadas à saúde e à qualidade de vida dos servidores e familiares de todos os *campi* do Instituto Federal do Ceará, na perspectiva de uma instituição mais humana, saudável e com maior capacidade de realizar suas atribuições em prol da sociedade que está inserida (IFCE, 2016, p.12).

Observa-se, nesse objetivo geral, que a participação dos familiares compõe o descritivo, caracterizando, portanto, um programa que permite associar-se às ações de extensão de cada *campus*. Todavia, deve-se enfatizar que sua gênese se fundamenta na melhoria da qualidade de vida do servidor do IFCE.

Entre as metas iniciais do PQV/IFCE, constava a implantação do programa em todos os *campi* do IFCE, até 2016. Sem êxito, essa mesma meta foi inserida no PDI do IFCE, 2019-2023, tendo como responsáveis a Proen e a Progep.

O plano de implantação do programa consistiu em dois níveis: básico e avançado. A implantação de nível básico foi destinada aos *campi* com mínima ou nenhuma infraestrutura para atividades físicas e que possuísse em seu quadro de servidores um assistente social, um enfermeiro, um psicólogo e um profissional de educação física. As ações deveriam ser relacionadas à atividade física, comportamento preventivo, relacionamento e controle do estresse.

Já na fase de implantação de nível avançado, as ações seriam as mesmas do nível básico complementadas por iniciativas relacionadas à nutrição e ocorreriam nos *campi* com maior estrutura física e quadro de servidores composto por um assistente social, um psicólogo, um enfermeiro, um nutricionista e dois profissionais de educação física (IFCE, 2016).

Nesse processo de implantação e execução, cabia à Reitoria do IFCE a gestão sistêmica do programa, através da Progep e do Defe, estabelecendo comissões de elaboração e reformulação do programa, apoiando as ações nos *campi* e promovendo ações para os servidores da Reitoria, além de buscar parcerias e convênios com instituições para a execução

das atividades. Aos *campi*, couberam as responsabilidades de criar as condições de implantação e disponibilizar os servidores da Gestão de Pessoas, Saúde, Psicologia, Educação Física e Assistência Social para a realização das ações de promoção à saúde.

O *campus* Fortaleza foi o precursor na aplicação do PQV/IFCE, criado e gerenciado pela Coordenadoria da Área de Educação Física (Caef), oferecendo atividades de natação, musculação, vôlei, basquete e ginástica laboral, além de realizar torneios anuais e campeonatos regional e estadual.

Posteriormente, as ações foram sendo cadastradas no Sistema de Gerenciamento da Pró-reitoria de Extensão (Sigproext). Devido à inexistência de outros sistemas institucionais, as ações de promoção à saúde voltadas para o público interno do IFCE também eram cadastradas nesse sistema, tais como: formação complementar de discentes e as ações para os servidores promovidas pelos setores de gestão de pessoas. A partir de 2019, as ações da Pró-reitoria de Extensão (Proext) foram se estabelecendo e, assim, a prioridade no Sigproext passou a ser o cadastro de ações da extensão. Entretanto, essa forma de cadastro fez com que a concepção do PQV, uma política institucional de qualidade de vida dedicada ao servidor fosse confundida com uma política de extensão.

Atualmente, o monitoramento do PQV/IFCE ocorre por meio do relatório anual de atividades e pela Progep, que recebe, por *e-mail*, dos setores de gestão de pessoas dos diversos *campi*, as informações para compor o Relatório de Gestão. No que se refere às ações de qualidade de vida realizadas no período de 2001 a 2022, os relatórios de gestão apontam que, inicialmente, eram mais voltadas para a comunidade externa, e executadas como ações de extensão, como já apontado. Posteriormente, surgiram as ações voltadas para os servidores, com maior participação do Departamento de Gestão de Pessoas.

De acordo com o relatório de atividades de ações do programa específicas do ano de 2023, verifica-se que, em alguns *campi*, não ocorreram atividades de promoção à saúde do servidor, ou, nem mesmo, o programa foi implantado, evidenciando a necessidade de reorganização e planejamento das ações desse programa.

Entre as ações consolidadas atualmente estão o Encontro de Servidores e a Corrida do Servidor Público. O Encontro dos Servidores do IFCE é promovido pelo Defe com a Proen e a Progep, oferecendo ações de promoção à saúde aos servidores, bem como momentos de integração proporcionados com atividades recreativas, de lazer, culturais e esportivas. São oferecidos mostras de músicas dos servidores; jantares de confraternização; além de promovidas competições esportivas com modalidades diversas, como basquetebol, tênis de

mesa, xadrez, voleibol, futebol, dentre outras. A décima edição do encontro, em 2023, realizada nos *campi* Tianguá e Ubajara, registrou um recorde de 650 servidores inscritos (Joathan, 2023).

A Corrida do Servidor Público é outra ação vinculada ao PQV/IFCE, realizada pela Reitoria e o *campus* Fortaleza em parceria com empresas e a Associação dos Servidores do IFCE (Assetece). Evento destinado a servidores do IFCE e familiares, a primeira edição ocorreu em 2017, em alusão ao Dia do Servidor Público e ao Dia das Crianças. Brinquedos foram arrecadados e distribuídos em uma ação social nas comunidades próximas à Reitoria (IFCE, 2017)

Além das ações citadas, já consolidadas na instituição, acrescentam-se aquelas realizadas nos *campi* e na Reitoria constantes nos relatórios anuais de atividades do PQV/IFCE, como: ginástica laboral; passeio ciclístico; campanhas de vacinação e doação de sangue; comemoração dos aniversariantes do mês; ecotrilha; café da manhã em comemoração ao Dia Internacional da Mulher; palestras abordando temas do calendário do Ministério da Saúde (setembro amarelo, outubro rosa, novembro azul, etc.); e a semana do servidor público.

Apesar dos desafios encontrados para concretizar as atividades de promoção à saúde do servidor, como recursos financeiros e humanos limitados e até de infraestrutura, o PQV/IFCE, assim como a própria instituição, tende a se expandir, uma vez que a gestão procura, na medida do possível, incentivar as ações do programa e acompanhá-las nos *campi* e Reitoria.

Nesse sentido, este estudo dissertativo surge como um novo ato reflexivo sobre o PQV/IFCE, através da elaboração colaborativa de um ML que possa contribuir de maneira mais assertiva com o desenvolvimento das ações de promoção da saúde do servidor, identificando fragilidades e potencialidades, e fomentar novas estratégias de ação no IFCE e melhorar o ambiente laboral.

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de estudo

Para atingir os objetivos da pesquisa, realizou-se um estudo com enfoques bibliográfico, documental e metodológico para construir e validar um modelo lógico para o PQV/IFCE (produto/recurso educacional).

De acordo com Sousa, Oliveira e Alves (2021) a pesquisa bibliográfica destina-se a promover a atualização da temática explorada na pesquisa acadêmica, por intermédio da investigação científica de obras já publicadas, facilitando a estruturação e sistematização da análise dos instrumentos de pesquisa.

Segundo Marconi e Lakatos (2017, p. 189) a pesquisa documental consiste em “tomar como fonte de coleta de dados apenas documentos escritos ou não, que constituem o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ter sido feitas quando o fato ou fenômeno ocorre ou depois”. Neste estudo, foram analisados os relatórios de gestão, de todos os *campi* e da Reitoria, utilizados pela Progep do IFCE.

Já o estudo metodológico refere-se a pesquisas de cunho procedimental, e explora, de forma analítica, a elaboração, validação e avaliação de novos instrumentos e técnicas de pesquisa, capazes de promover indicadores de processo no desenvolvimento e na avaliação de programas, bem como subsidiar a reflexão sobre a ação técnico-profissional (Polit; Beck, 2019).

4.2 Período e local da pesquisa

A pesquisa foi realizada no período de setembro de 2024 a janeiro de 2025. Teve como locus de investigação o IFCE, instituição de ensino composta por 35 *campi*. Atualmente, o IFCE conta com uma força de trabalho composta por aproximadamente 2.600 docentes, 1.813 técnicos administrativos da educação, além de colaboradores e estagiários (Suap, 2025).

As raízes do IFCE datam de 1909, quando o então presidente Nilo Peçanha inaugurou, nas capitais dos Estados, as Escolas de Aprendizes e Artífices, custeadas pela União, por intermédio do Ministério da Agricultura, Comércio e Indústria e voltadas para o ensino profissional primário gratuito dos filhos das classes baixas trabalhadoras (Cândido, 2019).

No ano de 1937, a educação profissional passou a ser responsabilidade do Ministério da Educação, que, através da Lei 378, a fim de propagar o ensino industrial, extinguiu as Escolas

de Aprendizes e Artífices, dando origem aos liceus profissionais. Nesse contexto, ocorreu a implantação do Liceu Industrial de Fortaleza (Cândido, 2019).

Posteriormente, em 1942, os liceus profissionais transformaram-se em Escolas Industriais e Técnicas, surgindo, assim, a Escola Industrial de Fortaleza, que oferecia formação profissional equivalente ao nível secundário. Em 1968, sua nomenclatura foi alterada, passando a ser chamada de Escola Técnica Federal do Ceará, autarquia com autonomia didática e de gestão (Cândido, 2019).

A Lei 8.948, de 8 de dezembro de 1994, instituiu o Sistema Nacional de Educação Tecnológica, transformando, gradativamente, as Escolas Técnicas Federais e as Escolas Agrotécnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets). No Ceará, essa transformação só ocorreu depois, em 1999, quando inaugurado o Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará, cuja característica era a oferta do ensino profissional separado do ensino propedêutico, ou seja, nas modalidades concomitante e subsequente (Cândido, 2019).

A Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. No Ceará, o Instituto Federal do Ceará surgiu da junção do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará com as Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e Iguatu (Cândido, 2019).

Na figura 1, consta a linha do tempo entre a criação da Escola de Aprendizes e Artífices até tornar-se o IFCE.

Figura 1 – Linha do tempo do IFCE



Fonte: Site IFCE (<https://ifce.edu.br/>).

Em consulta aos PDIs do IFCE do período de 2008 a 2023, elaborados por representantes de servidores e discentes e que trazem o planejamento estratégico da instituição

para os 5 anos seguintes, evidencia-se a dimensão do crescimento do número dos *campi* do IFCE. Vejamos:

2005 a 2009 – Sede localizada no Benfica, atual *campus* Fortaleza; anexo Aldeota; Unidades Descentralizadas de Ensino (UnEDs) em Cedro e Juazeiro do Norte.

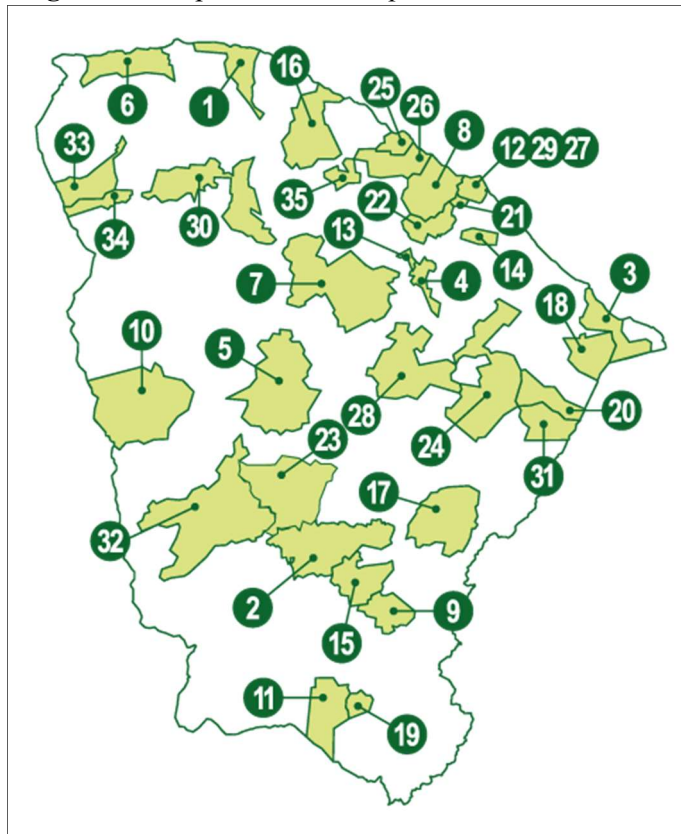
2009 a 2013 – Reitoria com sede temporária no *campus* Fortaleza e os *campi* Cedro, Crato, Iguatu, Limoeiro do Norte, Maracanaú, Quixadá e Sobral.

2014 a 2018 – Reitoria (nova sede inaugurada em 12 de agosto de 2016) e os *campi* Acaraú, Aracati, Baturité, Camocim, Canindé, Caucaia, Cedro, Crateús, Crato, Fortaleza, Iguatu, Jaguaribe, Juazeiro do Norte, Limoeiro do Norte, Maracanaú, Morada Nova, Quixadá, Sobral, Tabuleiro do Norte, Tauá, Tianguá, Ubajara e Umirim.

2019 a 2023 – Reitorias (29) e os *campi* Acaraú (1), Acopiara (2), Aracati (3), Baturité (4), Boa Viagem (5), Camocim (6), Canindé (7), Caucaia (8), Cedro (9), Crateús (10), Crato (11), Fortaleza (12), Guaramiranga (13), Horizonte (14), Iguatu (15), Itapipoca (16), Jaguaribe (17), Jaguaruana (18), Juazeiro do Norte (19), Limoeiro do Norte (20), Maracanaú (21), Maranguape (22), Mombaça (23), Morada Nova (24), Paracuru (25), Pecém (26), Polo de Inovação (27), Quixadá (28), Sobral (30), Tabuleiro do Norte (31), Tauá (32), Tianguá (33), Ubajara (34) e Umirim (35).

Na figura 2 consta o mapa atual dos *campi* e da Reitoria do IFCE, caracterizando sua capilaridade em todo o estado do Ceará.

Figura 2 – Mapa atual dos *campi* e da Reitoria do IFCE



Fonte: Site do IFCE (<https://ifce.edu.br>).

4.3 Participantes da pesquisa

Por tratar-se de uma abordagem de codesign baseada na experiência, foram convidados a participar deste estudo servidores do IFCE que tivessem experiência/vínculo com o PQV, de ambos os sexos e maiores de 18 anos de idade. Nesse espectro, foram convidados coordenadores de gestão de pessoas dos *campi*, técnicos administrativos e docentes. Foram excluídos do estudo indivíduos que, por algum motivo não pudessem participar, parcial ou integralmente, das fases do codesenvolvimento do modelo lógico.

Inicialmente, para realizar o diagnóstico situacional das ações do PQV/IFCE, os servidores das Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos *campi* e servidores envolvidos nas ações do programa, tanto nos *campi* quanto na Reitoria, foram convidados a preencher o questionário situacional do PQV/IFCE. O convite, que continha breve explicação sobre a pesquisa e o *link* do questionário, foi enviado via *e-mail* institucional, bem como pelo aplicativo WhatsApp. Ao todo, foram enviados 35 questionários e obtidas respostas de 26 *campi* e da Reitoria.

Após a etapa diagnóstica, todos os *campi* foram convidados a participar da elaboração do modelo lógico. Foram enviados, então, 35 convites, via *e-mail* institucional e WhatsApp, mesmo para aqueles sujeitos que não participaram da fase diagnóstica.

O desenvolvimento do modelo lógico contou com a participação efetiva de dez servidores. No quadro 1, é apresentado detalhadamente o perfil de cada participante.

Quadro 1 – Participantes do codesenvolvimento do modelo lógico

Participante	Formação Acadêmica	Titulação	Cargo
1	Educação Física	Pós-doutorado	Docente
2	Educação Física	Doutorado	Docente
3	Educação Física/Fisioterapia	Mestrado	Docente
4	Serviço Social	Mestrado	Assistente em administração
5	Fisioterapia	Especialização	Fisioterapeuta
6	Psicologia	Mestrado	Psicólogo
7	Ciências Contábeis	Especialização	Auxiliar em administração
8	Arquitetura	Especialização	Engenheiro de segurança do trabalho
9	Direito	Graduação	Assistente de aluno
10	Música	Doutorado	Docente

Fonte: Elaboração da autora (2025).

Os participantes foram contatados por telefone e/ou *e-mail* e aqueles que aceitaram participar da pesquisa retornaram com o consentimento assinado antes do início da pesquisa. Destaca-se que o envio do convite (Apêndice A) para participação na pesquisa não foi feito com a utilização de listas que permitissem a identificação dos convidados, nem a visualização dos seus dados de contato (*e-mail*, telefone, etc.) por terceiros, e em todos os convites individuais enviados por *e-mail* constaram apenas um remetente e um destinatário.

Com o convite, seguiu um texto com as devidas instruções, informando ao participante que, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, o seu consentimento de utilização dos dados da pesquisa poderia ser retirado. Ao final desse documento, estava disponível um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), para que o participante assinalasse a opção “SIM”, ou “NÃO”. Aqueles que participaram da pesquisa, assinalaram a opção SIM, e, em seguida, foi solicitado o preenchimento de um endereço de *e-mail* para recebimento de cópia desse documento. Aqueles que não participariam da pesquisa assinalaram a opção NÃO, e suas adesões foram encerradas automaticamente.

4.4 Etapas da pesquisa

O estudo foi desenvolvido em três etapas:

Etapa 1: Diagnóstico situacional do PQV nos *campi*;

Etapa 2: Codesenvolvimento do ML para o PQV do IFCE;

Etapa 3: Divulgação do ML no sistema de informação institucional.

4.4.1 Etapa 1: Realização do diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida do IFCE

Esta etapa foi iniciada com a realização do diagnóstico situacional do PQV nos *campi* e na Reitoria do IFCE, a fim de obter informações acerca das ações de promoção à saúde para os servidores, relacionadas ao programa, durante os anos de 2022 a 2023, considerando o fim da pandemia, em 2021, e o retorno das atividades presenciais. Aplicou-se, como instrumento de diagnóstico, um questionário (Apêndice C) contendo questões de múltipla escolha e um espaço aberto para comentários ou sugestões, elaborado com a colaboração dos servidores da Cass do IFCE.

O questionário foi enviado para os endereços eletrônicos e pelo WhatsApp, tanto dos servidores lotados na Reitoria como também nas Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos *campi*, uma vez que são os encarregados de monitorar as ações do PQV, com as devidas instruções para o preenchimento e recomendação para devolverem o material no prazo máximo de 10 dias.

De acordo com Marconi e Lakatos (2017), o questionário é um instrumento de coleta de dados utilizado em pesquisas, composto por perguntas ordenadas, respondidas por escrito, sem a presença do entrevistador e enviadas por correios, portador ou *e-mail*. A escolha do questionário *on-line* como instrumento de diagnóstico deu-se inicialmente pelo fato do amplo alcance que possibilita, já que a pesquisa envolveu recolher informações de todos os *campi* do IFCE, a um custo zero, uma vez que as questões foram enviadas por *e-mail*.

Além disso, o próprio programa Google Forms, à medida que as respostas chegavam, gerava planilhas e gráficos a partir dos dados obtidos. Outra vantagem do uso do questionário foi permitir que os pesquisados respondessem no momento que lhes parecesse mais apropriado, sem a influência de qualquer agente externo inibitório, que pudesse interferir na veracidade das respostas.

Os resultados quantitativos oriundos das questões fechadas foram analisados por estatística descritiva, apresentados com seus valores absolutos e em percentual. As sugestões pontuadas na questão aberta do questionário diagnóstico foram apresentadas e discutidas na íntegra, e utilizadas em discussões para a elaboração do modelo lógico.

4.4.2 Etapa 2: Codesenvolvimento do Modelo Lógico para o Programa Qualidade de Vida do IFCE

Para a elaboração do ML, foi utilizada uma abordagem de codesign baseada na experiência de participantes interessados no PQV do IFCE. Para esse fim, tomou-se como inspiração a abordagem de DDDA. Trata-se de um método baseado na otimização de processos de pensamento criativo divergentes (criando escolhas) e convergentes (fazendo escolhas) (Daly-Smith *et al.*, 2020).

A fase inicial de codesenvolvimento do ML ocorreu em um *workshop* virtual, e iniciada por uma palestra sobre QVT, seguida pela apresentação do documento institucional do PQV, elaborado pela comissão constituída a partir da Portaria GR 188, de 10 de março de 2015, e do diagnóstico situacional realizado na Etapa 1 desta pesquisa. Foi um momento marcado por ações dialógica e reflexiva.

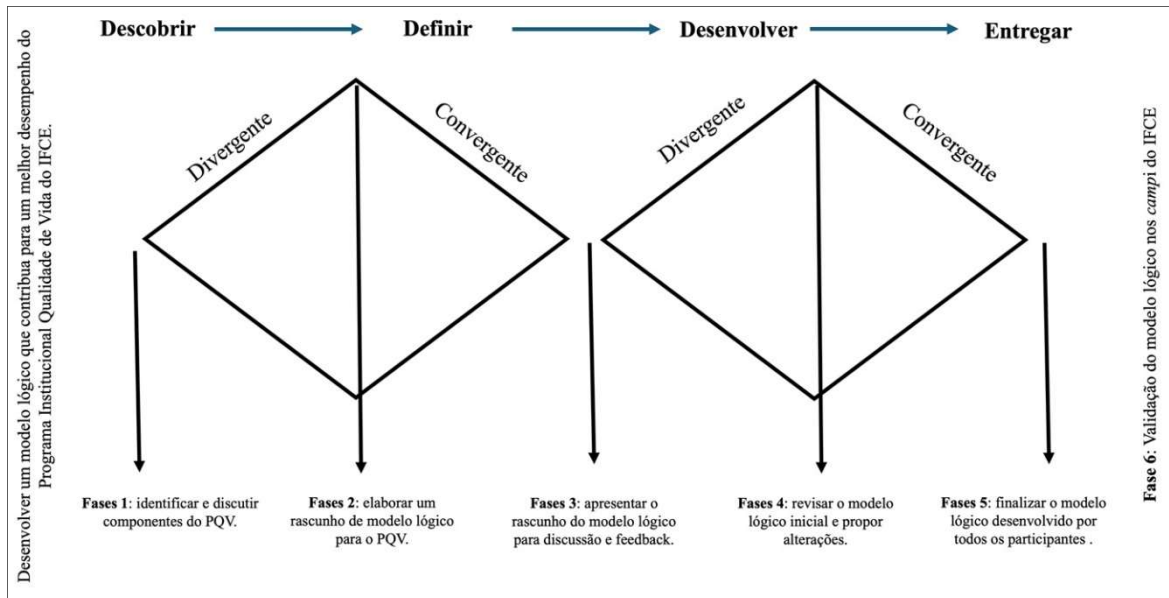
Na sequência, os participantes foram conduzidos às ações compartilhadas de desenvolvimento do ML. Todos os encontros ocorreram através da plataforma Google Meet, com as discussões gravadas e as imagens utilizadas exclusivamente para fins científicos, garantindo o sigilo dos participantes.

A escolha pelo trabalho colaborativo de forma virtual deu-se no intuito de possibilitar que todos os sujeitos dos *campi* pudessem participar desse momento de produção técnico-científica.

Vale ressaltar que, por se tratar de uma metodologia desenvolvida de forma colaborativa com processos de pensamento criativo divergentes (criando escolhas) e convergentes (fazendo escolhas), seu trajeto analítico se dispôs ao longo de todo o percurso de elaboração do ML, culminando com sua produção esquemática.

Esse processo de codesenvolvimento do ML para o PQV/IFCE encontra-se ilustrado na figura 3.

Figura 3 – Abordagem utilizada para desenvolver o modelo lógico do PQV/IFCE



Fonte: Elaboração da autora (2025).

O Codesenvolvimento do ML foi realizado em seis fases:

Fase 1: Ação Convergente: *workshop* virtual.

Objetivo: Identificar e discutir os componentes do PQV.

Esse primeiro encontro, realizado em 5 de novembro de 2024, das 9h às 11h, por meio da plataforma Google Meet, contou com a participação de dez servidores. O *workshop* foi iniciado com palestra sobre “Qualidade de vida no trabalho”, proferida pelo Prof. Dr. Nilson Vieira Pinto. Em seguida, a pesquisadora apresentou o documento oficial do PQV/IFCE elaborado em 2016, seguido dos resultados do diagnóstico situacional das ações do PQV/IFCE.

Posteriormente, foram explicadas a proposta da construção do ML e a importância da construção colaborativa, já que os participantes estão diretamente ligados às ações de promoção à saúde no IFCE e trouxeram questionamentos, reflexões e sugestões, durante o *workshop*, que foi concluído após rica discussão sobre a finalidade do programa. Esse encontro foi gravado e as considerações alicerçaram a elaboração do primeiro esboço do ML (Fase 2).

Fase 2: Ação Divergente: por *campus*/setor/especialidade.

Objetivo: Elaborar um rascunho de ML para o PQV.

Nesta fase, todos os participantes foram convidados a pensar em um esboço do ML que pudesse ser compartilhado e discutido em um encontro futuro.

Fase 3: Ação Convergente: encontro virtual.

Objetivo: Apresentar o rascunho do ML para discussão e *feedback*.

Esse segundo encontro ocorreu no dia 12 de dezembro de 2024, das 9h às 11h, por meio da plataforma Google Meet. Foi marcado pelo compartilhamento das ideias e elaboração da primeira versão do ML. Novas reflexões emergiram dessa elaboração conjunta. Esse encontro teve como encaminhamento a análise do material já elaborado, permitindo melhor maturação dessa produção. Esse encontro foi gravado e conduzido pela pesquisadora.

Fase 4: Ação Divergente: por *campus*/setor/especialidade.

Objetivo: Revisar o ML inicial e propor alterações.

Após a fase 3, os participantes tiveram 15 dias para a análise e devolutiva, via *e-mail*, à pesquisadora, de suas sugestões/considerações/propostas de fortalecimento do ML elaborado. Alguns pontos foram acrescidos, outros substituídos e algumas nomenclaturas alteradas.

Fase 5: Ação Convergente: compilação das contribuições dos participantes.

Objetivo: Finalizar o ML desenvolvido por todos os participantes.

As contribuições dos participantes foram compiladas em um único documento, compondo a versão codesenvolvida do ML do PQV/IFCE. Esta versão foi enviada aos participantes por *e-mail* para apreciação e aprovação final.

Fase 6: Ação Divergente: por *campus*/setor/especialidade

Objetivo: Validar o ML nos *campi* do IFCE.

Após a aprovação da versão codesenvolvida do ML do PQV/IFCE, os representantes dos setores de gestão de pessoas dos *campi* foram contactados via *e-mail* para análise e emissão de parecer de validação desse produto.

4.4.3 Divulgação do modelo lógico no sistema de informação institucional

O ML codesenvolvido será enviado para os *campi*, por *e-mail*, bem como para o grupo de WhatsApp dos setores de gestão de pessoas dos *campi*, para ampla divulgação.

Ademais, a versão final do ML do PQV/IFCE, produto desta dissertação de mestrado, já se encontra disponível na plataforma Educapes, sob o *link* de acesso: <http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/922289>.

Com esse ML, acredita-se que a sistematização das atividades relacionadas ao PQV, nos diversos *campi*, favorecerá o desenvolvimento das ações de promoção à saúde do servidor, bem

como facilitará a identificação de potencialidades e fragilidades que possam fomentar novas ações institucionais em prol da qualidade de vida do servidor do IFCE.

4.5 Aspectos Éticos

Considerando-se os cuidados éticos conforme estabelecem as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) 466/2012 e 510/2016, o presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto Federal do Ceará (CEP/IFCE), por meio da Plataforma Brasil. Encontra-se aprovado sob o Parecer 7.039.088 e Certificado de Apresentação de Apreciação Ética: 81486324.1.0000.5589 (Anexo A).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Diagnóstico situacional das ações do Programa de Qualidade de Vida do IFCE

Para obter um marco norteador sobre a atual situação do PQV, nos diversos *campi* e na Reitoria, esta produção científica foi iniciada pela busca diagnóstica das ações, assim como do entendimento sobre os processos e itinerários existentes. Leite *et al.* (2024) nortearam esse processo, pontuando que, para além da coleta de dados, esse diagnóstico deve buscar (e buscou) identificar a realidade a partir de uma relação crítico-reflexiva, sobre as diversas dimensões (políticas, sociais, econômicas e culturais), a fim de detectar os problemas-chave, as causas e inter-relações dos atores envolvidos, além de proporcionar a compreensão de seus interesses.

O questionário do diagnóstico situacional do PQV/IFCE foi enviado no dia 9 de setembro de 2024 aos 33 *campi* e à Reitoria, com as devidas instruções para o preenchimento e recomendação para devolução do material no prazo máximo de dez dias, tempo este prorrogado até o dia 2 de outubro de 2024, de forma a obtermos o maior número possível de respostas. O Polo de Inovação, por pertencer à Reitoria, não foi considerado como *campus*, para a análise neste estudo.

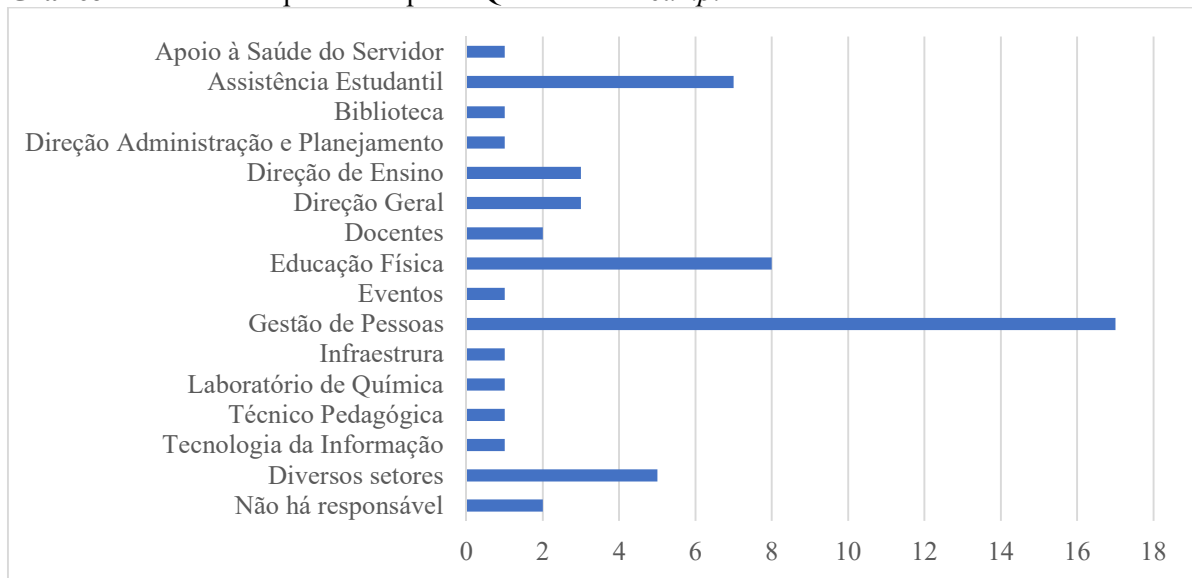
Foram obtidas respostas de 26 *campi* e da Reitoria. Não obtivemos respostas de cinco *campi*: Acopiara, Aracati, Mombaça, Pecém e Tabuleiro do Norte. Além disso, dois *campi* (Crateús e Guaramiranga) apontaram que o PQV/IFCE ainda não foi implantado. Dessa forma, para a análise deste diagnóstico, considerou-se como 100%, os 27 Institutos Federais, ou seja, 26 *campi* e a Reitoria. Após a identificação do *campus* do respondente, no questionário buscou-se conhecer quais os setores estavam envolvidos com as ações do PQV.

A categoria Gestão de Pessoas abrange os setores mais citados nas respostas (17; 50%), que compreendem o Departamento de Gestão de Pessoas; a Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP); o Setor de Gestão de Pessoas; e a Coordenadoria de Desenvolvimento Humano. Em seguida, consta a categoria Educação Física (8; 23,5%), composta pelo Departamento de Educação Física; a Coordenadoria de Educação Física; e docentes de Educação Física.

A categoria Assistência Estudantil foi a terceira mais citada (7; 20,5%) e inclui a Coordenadoria de Assistência Estudantil e o Setor de Assistência Estudantil. Nesse contexto, foram citados, ainda, “Diversos setores” (5; 14,7%); “Direção Geral”; e “Direção de Ensino” (3; 8,8%); “Docentes” e “Não há responsável” (2; 5,8%) e as demais categorias “Apoio à saúde do servidor”; “Biblioteca”; “Direção de Administração e Planejamento”; “Eventos”; “Infraestrutura”; “Laboratório de química”; “Técnico-pedagógica”; e “Tecnologia da

informação” (1; 2,9%). No gráfico 1, constam os setores citados pelos respondentes. Ressalta-se que a maioria dos respondentes apontou mais de um setor como responsável pelo PQV.

Gráfico 1 – Setores responsáveis pelo PQV/IFCE nos *campi* e na Reitoria



Fonte: Elaboração da autora (2025).

A diversidade de setores representada, bem como a informação de que não há um setor específico responsável pelas ações do PQV, refletem a falta de sua identificação em âmbito institucional, embora no PDI (2019-2023) conste que a área de gestão de pessoas tenha, entre seus objetivos, desenvolver ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores. Além disso, o documento institucional do PQV/IFCE coloca que as comissões do programa devem preferencialmente ter o gestor de recursos humanos dos *campi* como presidente (IFCE, 2016).

Amâncio, Mendes e Martins (2021) corroboram com o que está disposto no documento institucional do PQV/IFCE (2016) sobre a importância da gestão de pessoas no processo de obtenção de melhores níveis de QVT em organizações públicas, uma vez que compreendem os cotidianos dos servidores na instituição.

Entretanto, o problema não é a diversidade de setores envolvidos nas ações de promoção à saúde, pois, até mesmo o documento base do PQV estabelece que cada *campus* deve disponibilizar setores e servidores da Gestão de Pessoas, Saúde, Psicologia, Educação Física e Assistência Social, para as atividades do PQV, cada um contribuindo com as suas especificidades, de forma integrada, para oferecer atividades com conteúdo de ampla abordagem; mas a ausência de identificação do setor responsável, que esteja à frente para

planejar, executar e avaliar as ações desenvolvidas. Isso não implica, que não se possa contar com a colaboração de outros setores.

Ao mesmo tempo que o documento institucional informa que o IFCE propõe o PQV por meio da Progep e do Defe, também indica que a configuração primária do programa é de extensão. Esse documento institucional propõe, desde a sua fase de implantação, que as ações locais devem ser cadastradas no Sigproext e vinculadas ao PQV, ou seja, um sistema da Proext, cadastrando ações cujo público-alvo não seja do PQV, além do que, nesse entendimento, o programa deverá ser oficializado na Proext, por meio desse cadastro no Sigproext, para proporcionar a “interface” dele com os projetos dos *campi*.

Apesar da confusão identitária na gênese do programa, percebe-se, ainda, que as atribuições da Reitoria e dos *campi*, no que tange às ações do PQV, constam muito bem detalhadas no documento, evidenciando que os gestores já poderiam ter definido melhor quais ações pertencem ao PQV e quais são seus respectivos responsáveis.

Nesse contexto gerencial, Klein *et al.* (2017, p. 339) discutem que:

Repensar e redefinir o papel e atividades dos gestores públicos [...] possibilita o entendimento das dúvidas, desafios e expectativas daqueles que ocupam os diferentes cargos de uma organização e aumenta a participação de dirigentes e gestores em ações dessa natureza.

Repensar as responsabilidades das atividades gerenciais institucionais, portanto, é oportunizar possibilidades organizacionais capazes de implantar o PQV nos *campi* que ainda não o possuem e definir melhor o(s) setor(es) que possam efetivar/consolidar as ações de promoção à saúde do servidor.

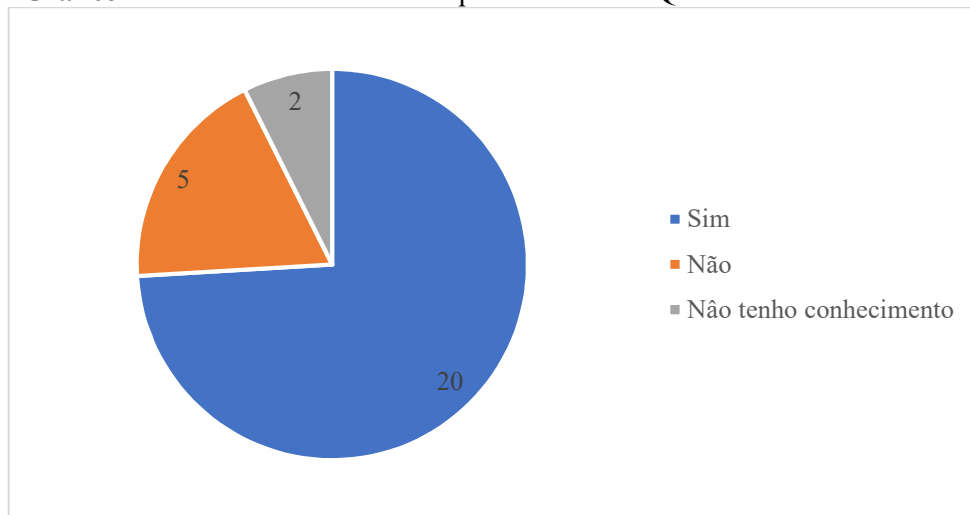
Para além, não se pode deixar de ponderar que se trata de um documento elaborado em 2016, e que merece urgente atualização e adequação aos construtos e desempenhos organizacionais e estruturais atuais, bem como melhor sistematização e monitoramento dessas ações, evidenciando a importância de um modelo lógico nesse intuito organizacional.

A diversidade de setores evidenciada, direciona a acreditar na multidimensionalidade que o PQV/IFCE tem assumido em cada *campus*; entretanto, amplia a nossa curiosidade sobre como, quem, ou quantos servidores, têm conduzido as ações destinadas ao PQV. Nesse construto, buscou-se identificar a existência de comissão do PQV nos 27 *campi* que acusaram desenvolver atividades para esse fim.

No gráfico 2, é apontado que 20 (74%) *campi* possuem uma comissão do PQV (Acaráú, Baturité, Boa Viagem, Camocim, Canindé, Cedro, Horizonte, Iguatu, Jaguaribe, Juazeiro do

Norte, Limoeiro do Norte, Maranguape, Morada Nova, Paracuru, Quixadá, Reitoria, Tauá, Tianguá, Ubajara e Umirim); cinco (18,5%) não a possuem (Caucaia, Itapipoca, Jaguaruana, Maracanaú e Sobral); e dois *campi* (7,5%) acusaram não ter conhecimento da existência de uma comissão do PQV/IFCE em seu *campus* (Crato e Fortaleza).

Gráfico 2 – Existência da comissão permanente do PQV/IFCE



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Com isso, identificou-se que mais da metade dos *campi* e a Reitoria do IFCE possuem comissão para promover as ações de saúde do servidor, representando um avanço na estruturação do programa e tornando o processo de execução aparentemente mais organizado. Entretanto, como visto, as comissões existentes são compostas por servidores de setores diversos, e que, de acordo com algumas respostas, o setor de gestão de pessoas, geralmente, tem assumido as ações direcionadas à saúde do servidor no *campus*.

Com base em Alves (2011), as organizações estão se conscientizando dos resultados positivos obtidos com os programas de QVT, porém não é um processo fácil, pois exige respaldo teórico e boa vontade gerencial para colocar em prática todas as fases de implantação. Para além de superar as relações culturais impregnadas na organização institucional, em continuidade, o autor sugere a criação de estratégias de sensibilização da alta gestão para diminuir a distância entre o discurso e a prática, e que as ações de QVT não sejam apenas um modismo ou o cumprimento de regras impostas pela legislação, mas que sejam concretudes estabelecidas para a promoção da saúde do servidor.

Diante desses reconhecimentos da existência do PQV no IFCE, foram investigadas possíveis ações voltadas ao servidor, nos anos de 2022 e 2023, anteriores ao período de coleta

dos dados desta dissertação, conforme está apresentado no quadro 2, onde “x” representa que no ano especificado, aquele *campus* realizou atividades de promoção à saúde do servidor.

Quadro 2 – Ações de promoção à saúde de servidores relacionadas ao PQV/IFCE, por *campus* do PQV, realizadas nos anos de 2022 e 2023

<i>Campus</i>	2022	2023
Acaraú	x	x
Baturité		x
Boa Viagem		x
Camocim	x	x
Canindé		
Caucaia		
Cedro		
Crato		
Fortaleza	x	x
Horizonte	x	x
Iguatu	x	x
Itapipoca		
Jaguaribe		
Jaguaruana	Não tem conhecimento	Não tem conhecimento
Juazeiro do Norte		x
Limoeiro do Norte	x	x
Maracanaú	x	x
Maranguape		x
Morada Nova		x
Paracuru	x	x
Quixadá	x	x
Reitoria	x	x
Sobral	x	x
Tauá	x	x
Tianguá	x	x
Ubajara	x	x
Umirim		x

Fonte: Elaboração da autora (2025).

No quadro 2 ainda se explicita que, em 2022, dos 27 *campi* respondentes, em 14 (51,85%) foi realizada alguma ação de promoção à saúde do servidor em seu *campus*; em 12 (44,45%) *campi* não há registro de ações ou atividades dessa natureza; e em um (3,7%) *campus*, não se tem conhecimento de possíveis ações realizadas. Em 2023, em 20 (74,08%) *campi* constam ações de promoção à saúde do servidor; em 6 (22,22%) *campi* não foram realizadas; e em um (3,7%) *campus* reafirmou-se não ter conhecimento sobre essa questão.

Dos *campi* listados no quadro 2, seis deles (Canindé, Caucaia, Cedro, Crato, Itapipoca e Jaguaribe) não realizaram atividades do PQV/IFCE nesse período de dois anos. Para compreender esses dados, foram comparadas as relações limitantes apontadas nesse diagnóstico situacional pelos *campi* citados e identificado que a falta de uma equipe destinada exclusivamente ao PQV sobressai. Na maioria dos casos, as CGPs têm sido divididas entre as

suas atribuições compulsórias e as ações do PQV; em outros, não existe sequer um setor, ou servidor responsável.

Nesse contexto, procurou-se identificar quais as principais dificuldades encontradas na realização das ações do PQV pelos *campi*. Nesse quesito, os respondentes puderam selecionar mais de uma opção.

A falta de recursos e insumos (materiais, financeiros e/ou equipamentos) foi a opção mais escolhida entre os respondentes, seguida da falta de adesão dos servidores às atividades do PQV. Ademais, a inexistência de uma equipe suficiente que atenda às demandas do PQV; a falta de uma infraestrutura adequada; e do incentivo da gestão e/ou dos colegas do setor foram assinaladas. Esses quantitativos estão expressos no gráfico 3.

Gráfico 3 – Dificuldades encontradas na realização das ações de promoção à saúde de servidores relacionadas ao PQV/IFCE nos *campi* e na Reitoria



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Para além das respostas situadas acima, quatro respondentes assinalaram a opção “Outros”, evidenciando, sob as suas perspectivas, dificuldades representativas existentes tanto em contextos macropolíticos quanto micropolíticos. A saber:

Acredito que um dos impasses é a desmotivação por parte dos servidores. Falta atitude por parte de servidores que queiram realmente colocar em prática tal atividade para frente e de modo mais sistêmico os servidores e chefias imediatas entenderem a importância dessa ação para manter um bem-estar físico.

Não há um orçamento próprio para tal ação.

A comissão responsável pelo PQV foi formada em 2023, duas ações pontuais foram realizadas, mas até o momento a comissão não registrou o programa. Os servidores da comissão possuem muitas atribuições, creio que isso tem impactado na agenda de reuniões para discussão das ações a serem desenvolvidas.

Falta de incentivo por parte da Reitoria/gestores que possibilite o mínimo para a execução de atividades nos campi.

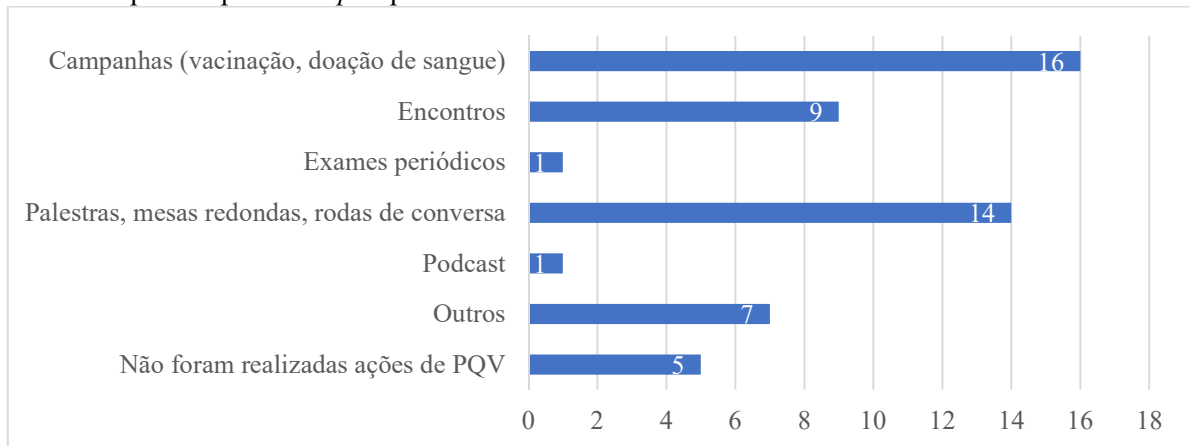
Os dados apresentados mostram os diversos desafios que podem dificultar a efetividade das ações do PQV na instituição. A falta de orçamento adequado, por exemplo, limita a construção de uma infraestrutura adequada voltada às atividades físicas e de integração, bem como a ampliação do quadro de servidores que possam contribuir com essas ações. Não obstante, pode-se identificar, nos relatos, que o excesso de atribuições e o acúmulo de funções aos servidores parecem impactar na dedicação/participação da equipe em ações do PQV.

A baixa adesão, por sua vez, pode ser ocasionada pelas próprias chefias que, muitas vezes, não participam e nem incentivam a participação nas atividades do programa, por não compreenderem a importância dessas iniciativas. Fatores como a falta de tempo em participar das ações, em detrimento do excesso de demandas laborais; a dificuldade de comunicação interna; e a resistência às mudanças no estilo de vida, tem sido relatados na literatura científica (De Sousa *et al.* 2015; Ferreira, Alves, Tostes, 2009; Nogueira *et al.*, 2021).

Fortalecendo essa análise discursiva, Marque Carrera *et al.* (2019) comentam que a implementação de um programa de QVT pode trazer inúmeros benefícios para os colaboradores e para a organização como um todo, contudo, não há somente benefícios, mas também dificuldades relacionadas principalmente à cultura organizacional, à política de recursos humanos, à maneira como os processos internos são conduzidos e ocorre a interação entre colaborador/empresa.

As campanhas (vacinação, doação de sangue, etc.); as palestras (mesas-redondas e rodas de conversa) e os encontros institucionais, estão entre as ações de promoção à saúde do servidor relacionadas ao PQV/IFCE mais realizadas nos *campi*/Reitoria. Nesse contexto, também foram citadas minimamente a elaboração de Podcast e a oferta de exames periódicos. Esses quantitativos estão expressos no gráfico 4.

Gráfico 4 – Ações de promoção à saúde de servidores relacionadas ao PQV/IFCE realizadas com maior frequência pelos *campi* e pela Reitoria



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Nessa questão, oito respondentes assinalaram a opção “Outros”, detalhando outras ações não citadas no questionário. A saber:

Mudanças na infraestrutura do campus.

Passeio ciclístico, passeio à trilha ecológica, visita a aposentados)

Confraternizações de aniversariantes, celebrações de datas importantes para o servidor, esportes coletivos semanais dos servidores, criação do manual de integração do novo servidor e implementação do programa de integração do novo servidor, dentre outros, ferramentas para gerenciar melhor a comunicação interna dentro do campus.

As ações pontuais citadas no item anterior fizeram parte do encontro pedagógico, com a proposta de levar os servidores para um espaço de convivência natural, com trilha e momento para reflexão e confraternização.

Disponibilização de professores de educação física para a prática de atividades físicas na academia do campus. Contratação de consultoria para assessoria em saúde mental.

Comemoração de datas como o Dia da Mulher, ginástica laboral, café com o servidor, dentre outras.

Aula de alongamento, atividade de integração entre os servidores e atividades esportivas.

Atividades de educação física

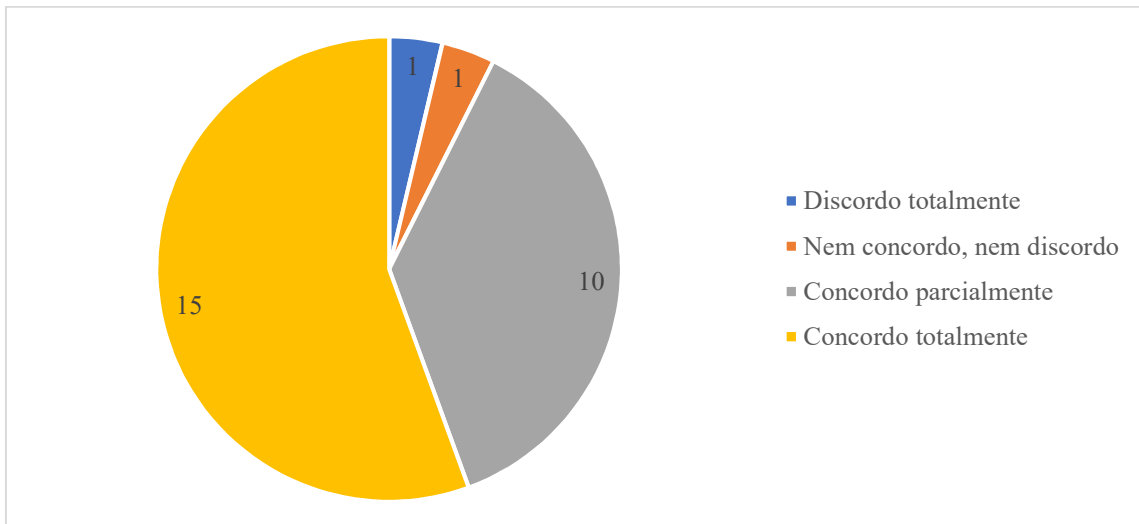
As ações detalhadas pelos *campi*, evidenciam, além daquelas voltadas à saúde física do servidor, o cuidado com a saúde mental e o fortalecimento das relações interpessoais por meio de eventos celebrativos e atividades coletivas. Entretanto, embora se perceba certa sintonia com os objetivos do programa apresentados no documento institucional de 2016, o fato de terem sido citadas “Mudanças na infraestrutura do *campus*”, como a ação de promoção à saúde do

servidor relacionadas ao PQV/IFCE realizadas com mais frequência, levou a questionar se houve um equívoco no entendimento dessa questão ou sobre a real função do PQV no IFCE.

Em sequência, foi analisada a percepção dos respondentes quanto ao impacto assertivo das ações do PQV nos *campi* e Reitoria, com vistas a identificar possíveis satisfações ou insatisfações dessas ações.

No gráfico 5, consta que 15 (55,56%) dos respondentes concordam totalmente com o impacto assertivo das ações do PQV na saúde dos servidores do IFCE; enquanto dez (37,04%) concordam de forma parcial. Nesse contexto, apenas um (3,70%) respondente discordou totalmente da premissa de que o PQV tem promovido resultados positivos para os servidores e um (3,70%) se posicionou imparcialmente sobre a premissa apresentada.

Gráfico 5 – Percepção de respondentes quanto ao impacto assertivo das ações do PQV nos *campi* e na Reitoria



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Os dados do gráfico 5 refletem a visão positiva que os respondentes possuem sobre as ações do PQV/IFCE, considerando aqueles que concordam total ou parcialmente, corroborando com a premissa de que tais iniciativas, embora ainda pareçam limitadas, têm sido relevantes no ambiente laboral.

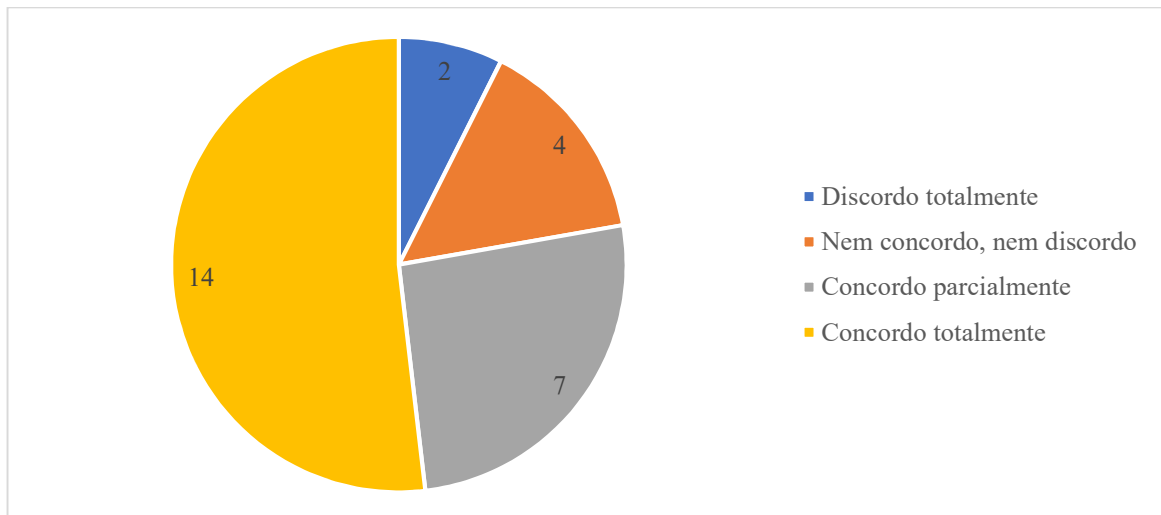
Corroborando com esses achados, o estudo realizado por Amâncio, Mendes e Martins (2021) mostrou que a QVT no setor público tem sido positivamente avaliada, evidenciando que as atividades que promovem a integração entre os servidores contribuem para que percebam a relevância social de seus trabalhos, além de gerar possibilidades de conciliação da rotina de trabalho com a vida pessoal. Esses autores destacam que a gestão organizacional deve valorizar seus servidores, ponderando o entendimento desses sujeitos sobre a QVT e revendo, sempre

que necessário, suas ações, a fim de fomentar práticas que contribuam para um clima organizacional favorável.

Nesse sentido, no questionário diagnóstico, buscou-se averiguar a percepção dos respondentes sobre o empenho da gestão no aprimoramento da QVT e do bem-estar de seus servidores.

No gráfico 6, aponta-se que, dos 27 campi respondentes, 14 (51,85%) concordam totalmente que a instituição se empenha em promover ações que contribuam para o bem-estar de seus servidores; e sete (25,93%) concordam parcialmente com essa ideia. Quatro (14,81%) respondentes pontuaram que nem concordam e nem discordam; e apenas dois (7,41%) discordaram totalmente que as ações do PQV demonstram o engajamento do IFCE com o bem-estar dos servidores.

Gráfico 6 – Percepção de respondentes quanto ao compromisso da instituição com o bem-estar de servidores



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Novamente, constata-se uma avaliação positiva dos respondentes, agora quanto ao compromisso da gestão em promover ações de saúde ao servidor dentro da instituição.

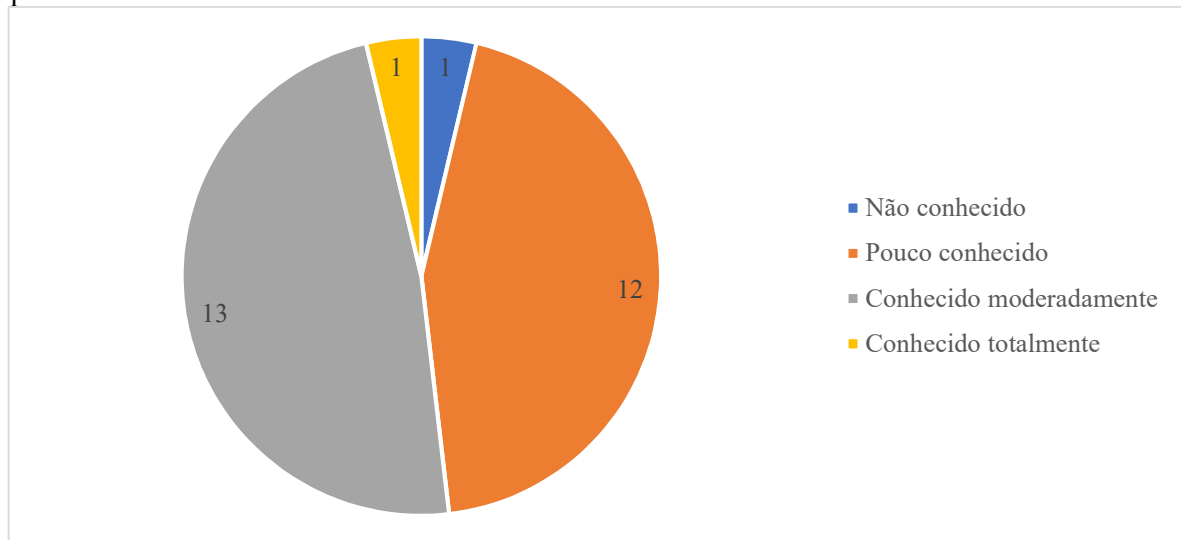
Silva *et al.* (2018) mencionam que os programas de QVT devem desenvolver culturas organizacional, individual e coletiva, que priorizem e disseminem a preocupação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Para esses autores, a instituição assume uma responsabilidade social para com seus funcionários, e o gestor de pessoas deve promover políticas internas que se encontrem com as multidimensionalidades da organização do trabalho.

Mesmo diante dos desafios encontrados em ações de promoção à saúde, os resultados positivos do PQV/IFCE podem ser considerados um reflexo dos benefícios trazidos pelas iniciativas do programa, na instituição. Mesmo que a baixa adesão dos servidores tenha sido

apontada como uma das dificuldades, acredita-se que um servidor beneficiado com as ações já pode melhorar o clima organizacional.

Nessa trajetória, procurou-se identificar, sob a perspectiva dos respondentes, qual o grau de conhecimento das ações do PQV/IFCE por parte dos servidores. No gráfico 7, está ilustrado que 13 (48,15%) dos respondentes consideram o PQV conhecido moderadamente entre os servidores; e 12 (44,44%) informaram que o PQV é pouco conhecido pelos servidores. O quantitativo para as opções “Não conhecido” e “Conhecido totalmente” foi o mesmo, apenas um (3,70%), no *campus* respondente.

Gráfico 7 – Percepção de respondentes quanto ao grau de conhecimento das ações do PQV/IFCE por servidores



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Tomando por base as opções mais citadas entre os respondentes, ou seja, “Conhecido moderadamente” e “Pouco conhecido”, pode-se evidenciar a necessidade de intensificar a divulgação do PQV/IFCE entre os servidores. A comunicação intersetorial fragilizada pode comprometer e influenciar na adesão e efetivação do programa.

Nesse contexto, Dos Santos e Ventura (2021) ressaltam que a comunicação é inerente às organizações e que essas devem ser compostas por elementos que dialogam entre si e não ao contrário, de maneira separada e desordenada. Dessa forma, as práticas internas comunicativas são entendidas como área estratégica para as organizações, uma vez que contribuem para a valorização dos servidores, que são incentivados a participar e opinar nas questões da instituição e, assim, se sentem mais valorizados e comprometidos.

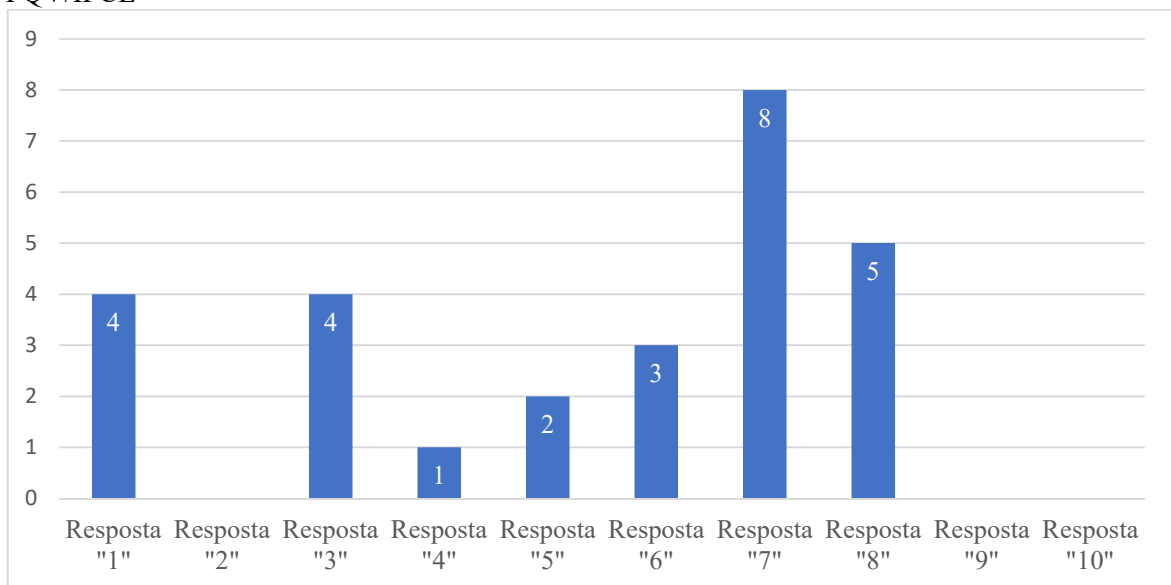
Bassoto *et al.* (2021) complementam que a comunicação é um importante elo que mantém a organização conectada com seus colaboradores e o ambiente externo. Quando essa condição é limitada, pode comprometer o desenvolvimento institucional.

Ademais, como coordenadora do setor de apoio à saúde do servidor na Reitoria e responsável pelos relatórios de atividades anuais, a pesquisadora tem visto rotineiramente diversas ações vinculadas ao PQV que claramente não parecem ter sido divulgadas no âmbito local. Faz-se necessário que todas as ações consideradas do PQV/IFCE sejam representativas e apresentadas/divulgadas aos servidores como tal.

Por fim, os respondentes foram indagados sob a sua percepção quanto ao grau de satisfação dos servidores com o PQV/IFCE. Nesse contexto, deviam assinalar uma escala de 1 a 10, sendo 1 extremamente insatisfeito e 10 extremamente satisfeito.

No gráfico 8, mostra-se que, sob a ótica dos respondentes, o grau de satisfação dos servidores com o PQV/IFCE foi bem divergente, considerando que praticamente todas as opções foram assinaladas, destoando das demais questões levantadas relacionadas à avaliação do programa, que demonstraram visão positiva. Em adição, nenhum respondente assinalou a opção 9 ou 10, acusando que em nenhum *campus* estão plenamente satisfeitos com as ações oferecidas pelo PQV/IFCE.

Gráfico 8 – Percepção de respondentes quanto ao grau de satisfação de servidores com o PQV/IFCE



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Essa diversidade de in(satisfações) pode representar a necessidade de organização institucional dessa política de cuidado com o servidor, fortalecendo substancialmente a adoção de um modelo lógico norteador, produto desenvolvido neste estudo dissertativo.

O questionário diagnóstico oportunizou, ainda, uma questão aberta para sugestões e comentários que pudessem contribuir com a otimização do PQV/IFCE. Assim, foram obtidas

21 respostas, organizadas por semelhança, em quatro categorias empíricas: 1. Equipe/Setor destinados ao PQV/IFCE; 2. Recursos financeiros destinados ao PQV/IFCE; 3. Ações relacionadas ao PQV/IFCE; e 4. Apoio da Reitoria nas ações do PQV/IFCE.

A **categoria 1: Equipe/Setor destinados ao PQV/IFCE** evidencia a falta de profissionais destinados ao PQV/IFCE que, efetivamente, consigam planejar, executar, monitorar e avaliar as ações. O que se percebe é que as atividades são realizadas por equipes/comissões, que já possuem outras atribuições, dificultando e sobrecarregando os servidores. A seguir, são apresentados os relatos expressos por *campus*:

Engajamento dos professores de educação física, psicólogo, nutricionista, equipe de enfermagem ou médica ou odontológica do campus.

Setor destinado exclusivamente ao programa, pois fica inviável conciliar com as atividades originárias do cargo, dado o tempo e esforço demandados para pôr o programa em prática...Disponibilizar mais vagas nos concursos para profissionais da saúde.

Defendo que o Programa Qualidade de Vida, seja de responsabilidade (total) dos profissionais de saúde!

Os recursos humanos desempenham papel fundamental dentro de programas de QVT, tendo em vista que são as pessoas que planejam, executam e monitoram as ações. A partir dos relatos acima, percebe-se a necessidade de profissionais especializados envolvidos na promoção da QVT, pois muitas ações só podem ser executadas por profissionais com qualificações específicas para cada atividade oferecida, como palestras, treinamento, ginástica laboral, entre outras. Sem uma equipe qualificada e engajada, um programa de QVT pode enfrentar dificuldades na implementação e continuidade. Daí ser essencial investir nos recursos humanos e garantir recursos materiais.

Outro aspecto a ser considerado, a partir dos relatos, diz respeito ao acúmulo de atribuições por parte da equipe que desenvolve as ações do programa de QVT, causando sobrecarga de serviço, adoecimento e desânimo pois, uma vez que o servidor resolve se dedicar a uma ação do PQV, ao retornar para o setor, encontrará serviços acumulados que, muitas vezes, gera até conflitos com os colegas, chefia e aqueles que demandam algo do setor. O ideal é que a equipe de promoção à saúde se dedique exclusivamente ao planejamento, à execução e avaliação do PQV, dentro da instituição, tarefas já de grande demanda.

A **categoria 2: Recursos financeiros destinados ao PQV/IFCE** diz respeito à inexistência de orçamento próprio para o programa, o que impacta de maneira negativa nas ações de promoção à saúde do servidor, limitando a ampliação das atividades e desmotivando

os servidores responsáveis. É preciso considerar essas ações um investimento e não um custo extra. Os relatos apontados pelos respondentes, nessa categoria, são apresentados a seguir:

Faltam recursos destinados diretamente ao programa para realização de ações e melhorias no campus.

Mais recursos destinados a implementação de ações voltadas a atividades de integração.

Recursos para o programa.

Disponibilização exclusiva de financeiro para a realização das atividades do PQV.

Que houvesse um orçamento próprio para este tipo de ação no campus.

Recursos financeiros.

Criar algum tipo de incentivo que fomente a participação dos servidores na Comissão responsável pelo PQV e suas ações. Solicitar recursos financeiros próprios para o PQV.

Mais incentivo financeiro por parte do IFCE, o campus já nos fornece um valor dentro das possibilidades do campus.

Faz-se necessário, inicialmente, que haja disponibilidade de recurso financeiro no qual possibilite aos responsáveis a organização de atividades relacionadas ao PQV. Hoje, é preciso pedir cotas aos servidores para realizar os eventos ligados ao programa e somos muito questionados. A falta de incentivo e de recurso financeiro, principalmente, é motivo de desmotivação para dedicar-se ao Programa. Percebo, ainda, que as comissões são formadas por um número considerável de servidores, no entanto poucos são os que direcionam esforços para a execução.

Investimento no programa para que seja possível realizar atividades diferentes e com maior frequência.

Também é importante que haja orçamento disponível para as ações.

Fica evidente que, para executar os programas de QVT, além dos recursos humanos, é necessário também dispor de recursos financeiros, essenciais para cobrir despesas com infraestrutura, contratação de profissionais especializados, aquisição de materiais para o desenvolvimento das ações de promoção à saúde dos servidores. A falta de recursos humanos e materiais pode comprometer a implementação e continuidade das iniciativas dessas atividades de QVT nas instituições.

Em consonância com as Categorias 1 e 2, Alves (2011) afirma que, implantar programas de QVT de forma imediatista, sem planejamento estratégico e devidos investimentos, acarretará resultados contrários aos esperados. Deve-se preparar um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, dos recursos físicos e humanos, para, diante disso, planejar e executar as ações de programas de QVT.

O maior quantitativo de sugestões foi agrupado na **categoria 3: Ações relacionadas ao PQV/IFCE**. Entre os relatos, está expressa a necessidade de ações multidimensionais que foquem na saúde do servidor em todas as suas dimensões (física, psíquica e social).

Programas que englobem atividades físicas regulares, meditação, espaço de descanso, seriam um bom passo inicial... Precisamos de tempo no calendário acadêmico para realizar ações que se encaixem na agenda de trabalho de docentes e técnicos, tornando possível a prevenção ao adoecimento e a promoção do bem-estar no trabalho.

Investir em ergonomia para a melhora na saúde dos servidores.

Localmente a nível de campus para motivar seria interessante criar grupos de apoio, espaço de convivência, implementar pausas com sessões de apoio psicológico, ginástica laboral, relaxamento para combater o estresse, canais de comunicação abertos e acessíveis para que os servidores possam expressar suas dificuldades sem receio de represálias, palestras e debates sobre saúde mental, eventos de socialização (confraternizações, jogos coletivos).

Espaço de convivência.

Projetos de desenvolvimento contínuo de servidores e gestores.

Disponibilidade de equipamentos ergonômicos para os servidores do campus, Implantação de massoterapia, meditação; Serviço de nutricionista clínico(a); Serviço de psicologia e psiquiatria aos servidores.

Atividades físicas laborais; Cafés de confraternização; Palestras motivacionais.

Espaço adequado e equipe multidisciplinar.

Acho que poderiam oferecer atividades de alongamento ou relaxamento, conforme acontece na reitoria.

Projeto que inclua a atividade física diária, com redução de carga horária. No Depen eles trabalham 7h seguidas, desde que façam atividade física regular [...]. Atividades lúdicas e de integração, com tema que fuja estritamente o campo da saúde.

Projetos pensados para a nova realidade de teletrabalho e com formatos que possam atrair mais a comunidade (infelizmente não temos adesão em palestras).

Ações periódicas de "reciclagens" (capacitações sobre direitos e deveres dos servidores, sistemas do IFCE etc. (em início de execução); Parcerias para descontos (incentivo às empresas a participarem do edital de credenciamento do IFCE); Exames periódicos além dos realizados nas ações planejadas (exemplo: exames de ginecologia, sangue etc.), ou acompanhamento médico, em parceria com o município ou com o próprio IFCE.

Ambiente Saudável: Criar um ambiente de trabalho ergonômico, com móveis adequados e áreas de descompressão. Incentivar pausas regulares também é importante; Programas de Bem-Estar: Implementar programas de saúde e bem-estar que incluam atividades físicas, meditação, e workshops sobre saúde mental; Atividades em Grupo: Organizar eventos sociais, como confraternizações, esportes em equipe ou voluntariado, para fortalecer o relacionamento entre os colaboradores.

Acredito que precisamos pensar momentos dentro da rotina de trabalho que permitam a pausa dos servidores para a participação das atividades.

Esses relatos mostram que os respondentes pontuaram ações que estão de acordo com os cinco pontos do Pentágulo do Bem-estar: nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamentos e controle do estresse (Nahas; Barros; Francalacci, 2000).

Correa (2023) complementa advertindo que os gestores públicos necessitam criar estratégias para reforçar ações relacionadas à construção de espaços que ofereçam bem-estar aos trabalhadores que prestam serviços públicos aos cidadãos, uma vez que esse público é tão exigente quanto a clientela do setor privado. A gestão pública que busca atender adequadamente aos cidadãos e, ao mesmo tempo, promover o bem-estar de seus servidores, deve trazer para o âmbito de sua tomada de decisão o tema da QVT.

A **categoria 4: Apoio da Reitoria nas ações do PQV/IFCE** aponta para a necessidade de oferecer maior apoio institucional para as ações do PQV/IFCE, sugerindo a formação de uma comissão central que possa coordenar as ações nos demais *campi*. Esses relatos estão apresentados a seguir:

Seria interessante que a Instituição desenvolvesse essa cultura de modo além das fronteiras do campus. Caso tivesse uma equipe/grupo de trabalho na Reitoria que pudesse se especializar nessa área e assim poder desenvolver atividades que realmente pudesse ser replicado em todos os campi.

Maior envolvimento e incentivo da Progep nos campi.

Apoio institucional.

Solicitar uma melhor atuação da Progep, considerando que os campi não recebem informações sobre o PQV, que poderia ter parte de suas Ações centralizadas na Reitoria e disseminadas entre os campi.

Uma melhor comunicação entre as comissões do PQV para compartilhamento de experiências exitosas e ideias de ações a serem desenvolvidas!

Articulação em rede e intercampi para a realização de atividades conjuntas.

Esse diagnóstico situacional revelou que as iniciativas perdem força e engajamento quando não possuem o apoio da gestão, quer seja em nível micro, ou macropolítico.

Em uma abordagem preventiva, tanto os gestores como trabalhadores são responsáveis pela QVT, devido à sua dimensão transversal. Além disso, o papel da organização é viabilizar a construção coletiva de políticas e programas institucionais voltados ao fomento da QVT (Melo, 2016 *apud* Costa, 2021).

O aspecto coletivo mencionado também foi trazido por Bobsin (2022), que evidencia a importância da gestão democrática quando se trata de QVT, pois implica a necessidade de rever

práticas de comunicação interna no exercício de escuta dos servidores e no compartilhamento de informações. A autora acrescenta que a compreensão verdadeira da QVT se dará a partir da experiência das próprias pessoas que trabalham.

O documento institucional do PQV/IFCE (2016) também traz que o programa deve ser implantado de forma transversal e contemplar a gestão participativa. Ainda cita, como atribuições da Reitoria, a promoção do programa em nível sistêmico e a coordenação das execuções do programa em todo o âmbito do IFCE.

Percebe-se, nas falas apresentadas, anseio por maior apoio e orientação por parte da Reitoria, no que diz respeito às ações do programa, porém, é preciso salientar que, mesmo no âmbito da Reitoria, os servidores enfrentam desafios semelhantes aos dos *campi*, como, por exemplo, equipe insuficiente para assumir todas as atribuições descritas no documento institucional. Contudo, a gestão tem se esforçado para ampliar a equipe de servidores voltados exclusivamente para as ações do PQV e assim ampliar o apoio aos *campi*.

As sugestões sistematizadas e apresentadas nessas quatro categorias retomam alguns pontos apresentados no gráfico 3 relativos às dificuldades encontradas nas ações de promoção à saúde do servidor relacionadas ao PQV/IFCE nos *campi* e Reitoria.

As informações obtidas neste diagnóstico situacional mostram quanto ainda precisa ser feito e ajustado, como a atualização do documento institucional criado pela comissão do PQV/IFCE em 2016, por exemplo.

Em suma, diante dos 27 *campi* respondentes, obtivemos que, embora a maioria dos *campi* tenha situado a existência de uma comissão destinada ao PQV, o programa ainda se apresenta gerenciado por diversos setores do *campus*, com a Coordenação de Gestão de Pessoas como a mais citada.

Questões como a falta de orçamento e a escassez de servidores destinados para se dedicarem às atividades de promoção à saúde do servidor foram os relatos mais citados dentre os entraves encontrados na execução das ações. Somado a isso, consta a baixa adesão dos servidores, que, por fatores diversos, não se interessam ou não é permitida/estimulada a sua participação nas atividades propostas

As campanhas e palestras estão entre as ações mais frequentes citadas, contudo, de acordo com os respondentes, a maioria dos servidores possui pouco conhecimento das reais ações do programa, muitas vezes confundidas com as propostas do Ensino ou da Extensão.

Porém, mesmo diante das limitações apontadas nas respostas desse questionário, o diagnóstico situacional mostrou que os respondentes avaliaram o PQV/IFCE de forma positiva, embora não tenha sido evidenciado alto grau de satisfação.

Esses resultados foram importantes para subsidiar as discussões iniciais para a elaboração do modelo lógico no Workshop virtual, bem como nortear as questões emergentes nos demais encontros colaborativos. Na próxima sessão, detalharemos o percurso desenvolvido para efetivar o modelo lógico compartilhado.

5.2 Codesenvolvimento do produto educacional: modelo lógico do Programa de Qualidade de Vida do IFCE

A área de ensino da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Área 46, criada com a Portaria Capes 83/2022, traz em seu Documento Orientador de Avaliação de Propostas de Novos Cursos (APNC) de Pós-graduação *stricto sensu*, que, nas propostas de mestrado e doutorado profissionais, os discentes devem, diferente da modalidade acadêmica, desenvolver um Produto/Processo Educacional (PE), de diferentes formatos, para ser aplicado no contexto real. No documento explicita-se:

Destaque a produção técnica/tecnológica na área de Ensino, entendida como produtos e processos educacionais que possam ser utilizados por professores, especialmente da Educação Básica e do Ensino em Saúde e outros profissionais envolvidos com o ensino em espaços formais e não formais (Brasil, 2022, p.11).

Entende-se por espaços não formais aqueles em que os processos de aprendizagem ocorrem em locais fora da escola, que acompanham a trajetória de vida de indivíduos e grupos. Nesses espaços, os processos são interativos e intencionais e o educador não é professor, mas o “outro” com quem se dá a interação. Já nos espaços formais, compreendidos por instituições regulamentadas por lei, certificadoras e que seguem diretrizes nacionais, não somente os professores são considerados os educadores, mas todos aqueles que atuam na instituição têm caráter educativo. Além disso, os conteúdos relativos ao ensino e à aprendizagem são sistematizados, regulamentados e normatizados por leis (Gohn, 2013).

Em um espaço formal de educação é que se deu a construção do PE deste trabalho, vinculado ao Mestrado Profissional ProfEPT. Segundo Mendonça (2022), uma pesquisa desenvolvida em um Programa de Pós-graduação (PPG) deve compreender um processo de resolução de um problema com procedimentos teórico-metodológicos.

Nesse processo há de se considerar o espaço do problema e o espaço da solução. O primeiro, diz respeito à compreensão e formulação da pergunta/problema oriunda do campo de prática profissional que dá origem e consequências aos objetivos e definição dos fundamentos teóricos e metodológicos da pesquisa. O espaço da solução, por sua

vez, trata dos aspectos que conduzem a uma resposta a este problema (Mendonça, 2022, p.3-4).

Assim sendo, o PE desenvolvido para este estudo faz parte do espaço da solução, isto é, da resposta ao problema da pesquisa que originou a dissertação. Neste caso, a busca por um Modelo Lógico (ML) que pudesse nortear as ações do PQV nos *campi* do IFCE.

Em oposição a esse ponto de vista, alguns autores da comunidade acadêmica criticam as características da modalidade profissional, argumentando que os PEs oriundos dos mestrados profissionais não são suficientes para solucionar os problemas da educação brasileira e que se configuram como “mais do mesmo” (Rizzati, 2020). Porém, esse mesmo autor pontua que um PE tem a função de gerar interação entre os educadores em seus diversos contextos e que os PEs não são imutáveis, podendo ser revisados e reutilizados para uma melhor adequação às diferentes necessidades.

Nesse contexto, Kaplun (2002) utiliza o termo “material educativo”, em vez de PE, explicando que se trata de um objeto que, em determinado contexto, poderá facilitar o desenvolvimento de uma experiência de aprendizado e cuja produção implica aventuras de sua criação, do próprio material e de seu uso posterior.

Independentemente das terminologias, ao pensarmos em um ML como produto desta dissertação, vislumbramos a possibilidade experiencial de aprendizado, diante de uma proposta cooperativa de codesenvolvimento que pudesse, a partir da multiplicidade de olhares, produzir um material norteador e útil à comunidade de servidores do IFCE.

De acordo com Romeiro *et al.* (2013, p. 133):

O ML fornece uma linguagem comum entre os responsáveis pelas ações e ajuda a identificar variáveis relevantes, sendo uma ferramenta importante para documentar a descrição e análise dos fatores contextuais do problema a ser enfrentado; da estrutura e dos componentes centrais do programa; das conexões entre estes componentes; das atividades e recursos previstos; e dos resultados esperados.

Assim, acreditamos que, a partir desse ML, o PQV possa ser mais bem compreendido pela comunidade acadêmica, alicerçando a implantação nos *campi* que ainda não os têm e melhorando as ações de desenvolvimento e avaliação naqueles que já os possuem.

No que tange à avaliação dos PEs, Freitas (2021, p. 6) defende que se priorize uma abordagem qualitativa e que haja mais interlocução entre os espaços educacionais formais e não formais dos diversos contextos.

Um ponto importante que demanda maiores reflexões é justamente a compreensão de que o Produto Educacional não pode ser reduzido a um elemento físico, seja ele impresso ou virtual, mas que é composto por uma série de componentes internos que se referem aos sistemas simbólicos mobilizados, sua forma de organização, com conteúdos e conceitos a serem aprendidos, com organização didática e estrutura condizentes com o contexto para o qual se destina. Essa discussão ganha relevância nesse momento em que os Doutorados Profissionais já são uma realidade e que será necessário pensar em remodelação e ampliação do que já foi feito até aqui.

Os conceitos aqui discutidos serviram de referência para a construção do PE deste trabalho que trata do ML do PQV/IFCE, surgido a partir de sugestões da banca de qualificação.

Este PE teve como objetivo geral proporcionar, aos servidores do IFCE envolvidos diretamente na execução do PQV, tanto na Reitoria quanto nos *campi*, um instrumento para nortear, monitorar e avaliar os aspectos do programa, descrevendo assertivamente a finalidade, os recursos necessários, as atividades macro e micropolíticas, os resultados esperados e impactos.

O processo de codesenvolvimento do ML foi iniciado durante o *workshop* virtual, realizado através do Google Meet, no dia 5 de novembro 2024, das 9h às 11h (Fase 1). Os convites foram enviados para os *e-mails* dos servidores/setores responsáveis pelas ações do PQV/IFCE na Reitoria e nos *campi*. O *workshop* contou com a participação de apenas dez servidores, dentre os quais, quatro representantes do *campus* Fortaleza, um do *campus* Paracuru e os demais da Reitoria. Não houve retorno dos *campi* informando o não comparecimento ao *workshop*, apenas um *campus* questionou se as horas do *workshop* contariam como carga horária de trabalho.

Embora a adesão na participação dos *campi* aparentemente tenha sido pequena, destacamos a multiprofissionalidade existente entre os participantes (Educação Física, Fisioterapia, Psicologia, Serviço Social, Música, Direito, Arquitetura e Ciências Contábeis). Essa multidimensão profissional oportunizou uma diversidade de olhares reflexivos e pedagógicos sobre o PQV no IFCE.

O *workshop* foi iniciado com breve palestra que abordou os conceitos de QV e QVT. Logo em seguida, foi abordado o documento institucional do PQV/IFCE elaborado pela comissão em 2016, disponível no *site* do IFCE e ainda o único documento norteador do programa. Os participantes discutiram acerca da confusão conceitual das atividades do programa, quem as gerenciava e que, muitas vezes, eram confundidas com as atividades de extensão. Também se falou sobre a mudança do nome do programa, já que foram citadas as novidades trazidas pela comissão do programa no âmbito da Reitoria, dentre elas, a mudança do nome para Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), além da criação de uma logomarca.

Após esse momento inicial, houve uma breve explicação sobre o conceito de ML, apresentação de seus componentes e de sua finalidade como instrumento para nortear as ações do programa nos *campi* e melhor compreendê-las.

No momento seguinte, foram apresentados os gráficos resultantes do diagnóstico situacional citados no tópico 5.1 deste trabalho. Em seguida, foi aberto um momento para comentários e apresentação de dúvidas e foram abordadas questões como: a reformulação do PQV/IFCE nos *campi* e como se daria a partir da Reitoria; o conteúdo do documento institucional do programa e as mudanças ocorridas desde 2016 até o corrente ano; a importância da representatividade de cada *campus* no *workshop* para a construção do ML, já que cada *campus* possui suas características próprias; a dificuldade de obter as respostas ao questionário, uma vez que, apesar de todos os respondentes terem sido convidados, houve pouca adesão por parte dos servidores dos *campi*, por motivos desconhecidos.

Direcionados à elaboração do ML, discutiu-se, inicialmente, o público-alvo do PQV/IFCE e se esse programa seria voltado exclusivamente para servidores ou se poderiam ser incluídos colaboradores do IFCE e familiares. Foi enfatizada a importância do programa para a socialização entre servidores; a qualidade de vida como condição necessária não somente no trabalho, mas também fora dele; e o entendimento de que a saúde do servidor está associada à saúde da sua família. Todavia, esses fatores esbarram na falta de recursos (micro e macropolíticos) e na dimensionalidade *intercampi*. Ao final, os participantes decidiram que o PQV/IFCE deveria ser destinado somente aos servidores, definindo, portanto, a sua finalidade.

No que tange aos recursos gerenciais, dois pontos predominaram, quanto ao fomento das ações do programa dentro da instituição: 1. Orçamento; 2. Comissão Multiprofissional de servidores. Conforme foi levantado pelos participantes e apresentado no tópico 5.1, a dimensão orçamentária é fundamental, uma vez que a falta de recursos voltados especificamente para o programa acarreta dificuldade de execução das ações.

Nesse encontro, foi informado que, atualmente, há somente legitimado o orçamento do Encontro dos Servidores. Indagou-se o motivo pelo qual a instituição não tem investido no programa se, de fato, considera importante a promoção da saúde do servidor. Seria apenas um cumprimento normativo “dissimulado” para atender ao que preconiza a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal. Por fim, ressaltou-se a necessidade de rever o documento institucional do programa construído em 2016, para averiguar quais avanços ocorreram e suas possíveis atualizações.

O segundo ponto muito abordado durante o primeiro encontro foi a necessidade de profissionais essenciais em comissões que poderiam contribuir de maneira valiosa nas ações de

promoção à saúde. Essas comissões multiprofissionais seriam compostas conforme a proposta do documento inicial do programa, de forma a atender a realidade de cada *campus*.

De acordo com o que foi apontado pelos participantes, há duas dimensões, a político-gerencial e a tático-operacional, que abrangem, respectivamente, a falta de definição de carga horária voltada para a execução das atividades do programa e o conflito identitário das atividades, quando não se define o que é da Extensão e o que é do PQV/IFCE.

Nesse contexto, outra questão levantada foi a criação de um setor específico para a promoção da saúde do servidor nos *campi*, já que tem se percebido que a participação nas Comissões do PQV se caracteriza pelo acúmulo de carga horária e não a distribuição destinatária desta. Ponderando que o ideal seria um setor específico composto por servidores que se dediquem em tempo integral às atividades de promoção à saúde do servidor. Apesar de perceberem as dificuldades existentes no âmbito da instituição, visto que, até hoje, muitos *campi* ainda não possuem a equipe mínima proposta na primeira fase de implantação do programa em 2016.

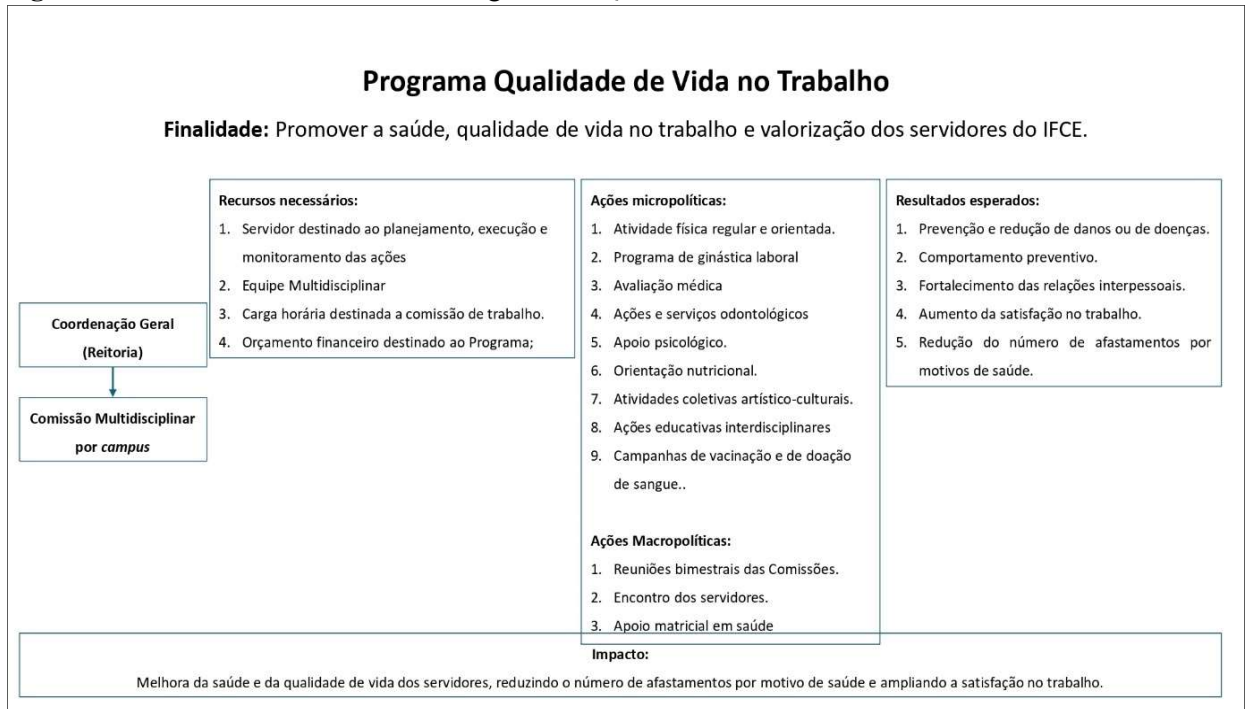
Entretanto, diante das propostas gerenciais, os participantes consideraram a mais factível para a atual conjuntura a efetivação de um setor específico de promoção à saúde do servidor na Reitoria, composto por uma comissão central multiprofissional que gerenciaria as comissões nos *campi*, dando o suporte necessário por meio de reuniões bimestrais.

Em resumo, nesse encontro, os pontos discutidos e consolidados foram: 1. A mudança do nome do programa para PQVT; 2. A finalidade do programa ser: “Promover saúde, qualidade de vida no trabalho e valorização dos servidores do IFCE”; 3. A criação de uma Comissão Geral de promoção à saúde do servidor na Reitoria, para acompanhar/gerenciar as comissões multiprofissionais nos *campi*.

Como encaminhamento, cada *campus*, setor e/ou especialidade, foi convidado a pensar e elaborar um esboço de ML para o PQV/IFCE, idealizando os recursos gerenciais necessários, as intervenções basilares pertinentes, os resultados esperados e os possíveis impactos desse programa para os servidores (Fase 2).

Um novo encontro de convergências ocorreu no dia 12 de dezembro de 2024, no mesmo horário, com a finalidade de apresentar as ideias do ML pensadas em um momento divergente (Fase 3). As ideias e reflexões emergentes compuseram a primeira versão do ML do PQV/IFCE (figura 4). Nesse construto, foram pensados os recursos necessários para a consolidação do programa; as ações/atividades sistematizadas em micro e macropolíticas; os resultados esperados; e o impacto do PQV entre os servidores do IFCE.

Figura 4 – Primeira versão do modelo lógico do PQV/IFCE



Fonte: Elaboração da autora (2025).

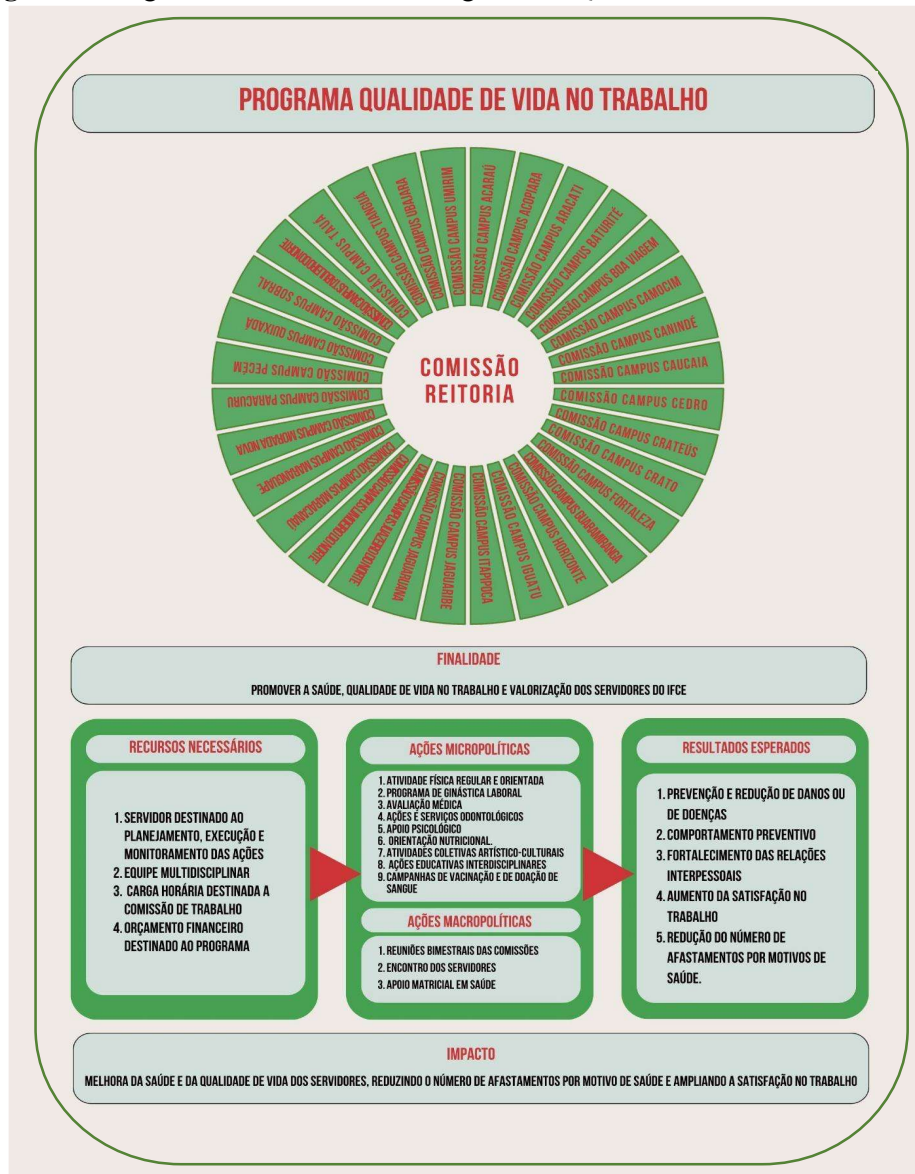
Nesse encontro, os participantes ressaltaram que todo o conteúdo relativo ao PQV/IFCE existente nos PDIs do IFCE deveria ser recuperado para daí definir um projeto estratégico no PDI versão 2024-2028. Também foi indicado, pelos presentes, que um dos desdobramentos do ML poderia ser a criação de um sistema informatizado exclusivo para as ações de promoção à saúde do servidor no IFCE.

Nesse sentido, Seixas, Das Graças Cândido e Júnior (2021) explicam que, para o fortalecimento de uma instituição, sua comunidade deve construir e debater coletivamente seu planejamento, refletindo, assim, cada sujeito envolvido no processo. Dessa forma, colocar a qualidade de vida no planejamento institucional do IFCE pode despertar a reflexão sobre a importância da QVT, bem como a exposição de fragilidades dessa temática no PDI, em prol do aprimoramento de atividades que contribuirão para a qualidade de vida dos servidores.

No intuito de expandir a primeira versão do ML construída coletivamente, uma cópia foi encaminhada aos *e-mails* dos participantes para que pudessem analisar em seus setores e dado um prazo de 15 dias para que apresentassem suas sugestões/considerações/propostas (Fase 4).

Após o prazo estabelecido, todas as contribuições encaminhadas pelos participantes foram compiladas em um único documento (figura 5), compondo a segunda versão do ML do PQV/IFCE (Fase 5). A versão passou pelo aprimoramento estético (aparência) para seguirmos com a validação do produto.

Figura 5 – Segunda versão do modelo lógico do PQV/IFCE



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Nessa nova versão, ajustes de aparência foram determinados. As cores escolhidas para o ML são as mesmas do símbolo do IFCE (vermelho, verde e preto). O círculo com os nomes das comissões (central e locais) foi pensado para representar a comissão central da Reitoria, como coordenação-geral, e as dos *campi* como parceiras umas das outras, solidificando uma representatividade colaborativa sem distinção hierárquica entre os *campi*, como poderia sugerir a representação dos dois retângulos na primeira versão.

Vale salientar que, nessa organização sistemática, para além da indicação de uma Comissão Central na Reitoria, se pontua uma comissão local, responsável pelas ações no âmbito da Reitoria, formada por servidores de diversos setores, assim como previsto nas demais comissões locais dos *campi*. No ML, a comissão central deverá conter servidores tanto da

Progep como do Defe que, conforme estabelece o documento institucional do PQV/IFCE, responderão pela gestão institucional sistêmica do programa. Atualmente, a Reitoria já conta com uma comissão local denominada por portaria.

Nesse contexto, vale ressaltar que a propositiva não é que a Reitoria, enquanto comissão central, determine o que os *campi* devem realizar como atividades do PQV/IFCE, mas nortear, sugerir, acompanhar e apoiar no que for possível. Daí essa representação gráfica de um círculo, ou seja, o todo, em que todas as partes são igualmente importantes para o desenvolvimento do programa.

Logo abaixo da finalidade do PQV/IFCE, observam-se os três componentes bem detalhados e a relação entre eles é representada com setas vermelhas: os recursos necessários que vão permitir a realização das atividades micro e macropolíticas e levarão aos resultados esperados. E, por fim, o impacto que se espera na qualidade de vida do servidor, ao efetivar essa engrenagem.

Durante os momentos colaborativos, algumas sugestões foram pontuadas pelos participantes que, embora não tenham sido contempladas no ML, merecem estar pautadas nesta dissertação, são elas:

- a. carga horária de 10 horas mensais destinada à comissão do PQV;
- b. comissão multidisciplinar por *campus* em que o presidente deverá ser destinado exclusivamente para as ações do PQV, organizando as reuniões, pesquisando ações, fechando parcerias e os demais membros, com o presidente, vão executar as ações;
- c. as atividades coletivas artístico-culturais com foco nas regionalidades para criar sensação de pertencimento à região;
- d. a realização de encontros, *workshops* voltados ao esclarecimento do alcance do PQV;
- e. a disponibilidade de um espaço para promover um trabalho educativo acerca do PQV em que se possa expor a importância do programa e estimular a participação dos servidores nas ações de promoção à saúde.

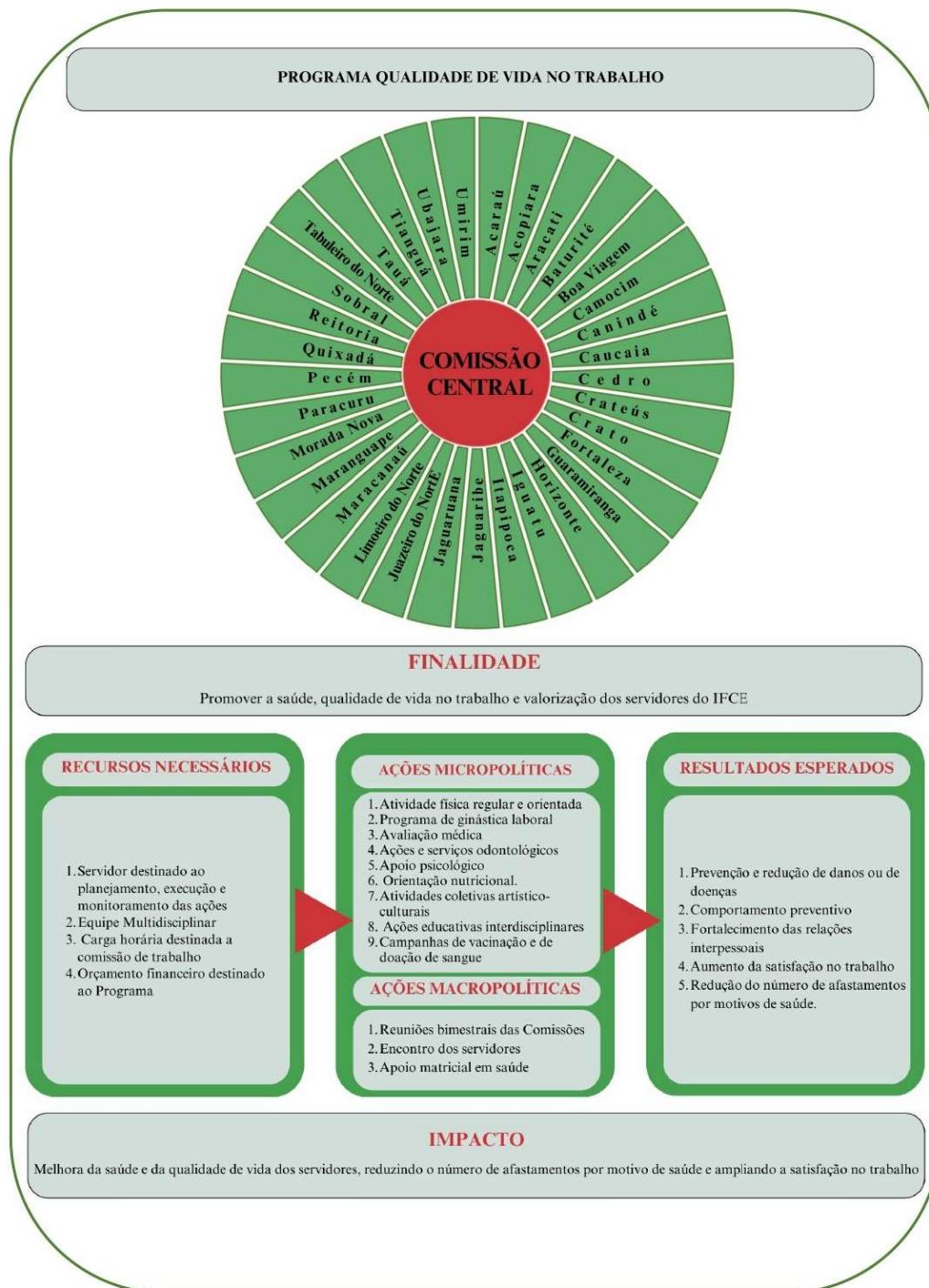
A fase 6, última etapa dessa elaboração compartilhada, constituiu-se pela validação do ML do PQV pelos representantes dos setores de gestão de pessoas dos *campi* do IFCE, contactados via *e-mail*, para análise e emissão de parecer. Para isso, foi concedido o prazo de até uma semana. A solicitação do referido parecer foi reforçada no grupo de WhatsApp desses setores.

A segunda versão do ML foi encaminhada com um texto explicativo que destacava a importância do parecer do servidor, ou servidores envolvidos nas ações do PQV/IFCE, para a validação do instrumento. Alguns servidores do setor de gestão de pessoas encaminharam a solicitação do parecer a membros de suas respectivas comissões do programa.

Após o prazo concedido, foram enviados, inicialmente, sete pareceres, então, foi preciso manter contato, via WhatsApp, com cada representante do setor de gestão de pessoas, exceto aqueles que estavam de férias ou licença, para pedir novamente que fizessem a análise desse produto e emitissem o parecer. Dessa forma, foram obtidos 21 pareceres (Anexo B), considerando que o *campus* Maracanaú enviou duas respostas de servidoras distintas.

De forma geral, o ML foi bem avaliado pelos respondentes, que elogiaram sua fácil compreensão e objetividade para representar o programa graficamente. Porém, fontes e cores utilizadas no ML não foram tão bem avaliadas por dificultarem a visualização, o que foi acatado e posteriormente modificado, originando a versão final desse produto educacional (figura 6).

Figura 6 – Versão final do modelo lógico do PQV/IFCE



Fonte: Elaboração da autora (2025).

Além disso, apresentaram sugestões que se referiam principalmente aos recursos e às ações micro e macropolíticas, demandando maior detalhamento. Todavia, por se tratar de um ML, não cabe, nesse instrumento, incrementar os detalhamentos de recursos e/ou ações. Compreende-se que a concepção de um ML não é do senso comum, o que pode gerar essas sugestões sobre os pontos citados.

A necessidade dos recursos financeiros, de uma equipe multidisciplinar e o apoio da Reitoria, foram os aspectos mais citados dentre as análises recebidas, evidenciando a semelhança com o diagnóstico situacional do PQV/IFCE. Vale ressaltar que algumas sugestões acerca do conteúdo não foram acrescentadas no ML, devido ao fato de estarem contempladas implicitamente nos tópicos apresentados.

Na dissertação de Costa (2018) está descrito que o ML explica uma sequência de eventos por meio do fluxo dos principais componentes desenhados graficamente de forma sintetizada. Deve-se compreender que o ML tem essa capacidade de sintetizar o fluxo de um programa, ligando o processo aos resultados e a interação dos efeitos dos componentes com o impacto.

Assim, com o ML criado solidariamente neste trabalho, apresenta-se, de maneira clara e objetiva, o PQV/IFCE, o que não impede de ser ajustado (adaptações, adições, descontinuações), sempre que necessário, conforme descrevem Smith, Li e Rafferty (2020), reforçando que em um ML as estratégias estão postas de forma abrangente e sujeitas a alterações e revisões contantes.

Após a apreciação da banca de defesa de dissertação, pretende-se disponibilizar o ML nas seguintes plataformas: Educapes (<https://educapes.capes.gov.br/>), Integra (<https://integra.ifs.edu.br/>) e no portal do IFCE (<https://ifce.edu.br/home>). Outra forma de divulgação do ML será por meio do envio para os correios eletrônicos e grupo de WhastApp das CGPs, da Progep e comissão local do programa na Reitoria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, aponta-se que a qualidade de vida representa um conceito com múltiplos significados, visto que pode abranger o bem-estar nos aspectos físico, mental e social; a autorrealização; o atendimento de necessidades básicas da vida humana; e a sustentabilidade, evidenciando que essa pluralidade é reflexo das diferentes visões individuais e coletivas compartilhadas. Partindo dessa multiplicidade é que se buscou contextualizar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, mais especificamente na educação pública federal.

Não obstante, essa multidimensionalidade performa a qualidade de vida no trabalho, relacionando-se ao bem-estar do trabalhador em seu ambiente laboral, quer seja no âmbito privado, ou público, considerando as influências das experiências individuais e coletivas de vida na execução de suas atividades e nas relações interpessoais

Implantar, executar e avaliar programas de qualidade de vida é desafiador e o PQV/IFCE não é exceção, visto que, desde a sua criação, não se definiu, de maneira clara, o responsável por sua gerência, implicando assim a dificuldade nas execuções e no acompanhamento das atividades e em sua avaliação. O fato é que atribuições e responsáveis não foram bem definidos no documento institucional do programa, o que, até hoje, faz com que atividades do PQV/IFCE sejam confundidas com ações de extensão ou de ensino.

Por meio do diagnóstico situacional do PQV/IFCE foi possível perceber que o programa possui como principais entraves a ausência de profissionais voltados exclusivamente para planejar, executar, monitorar e avaliar as ações do programa; a ausência de orçamento próprio destinado às ações de promoção à saúde; e ausência de um maior apoio por parte da Reitoria para nortear e ampliar as ações nos *campi* e Reitoria.

Tanto o problema de identidade quanto de execução do programa corrobora com a premissa de que é desafiador implantar, manter e avaliar um PQV. Porém, o programa, no âmbito do IFCE, foi bem avaliado pela maioria dos servidores que responderam ao diagnóstico situacional, demonstrando que as ações têm promovido impacto positivo no clima organizacional e que a gestão vem se empenhando para promover tais ações, considerando que ainda há muito o que ser feito para que o programa seja mais (re)conhecido e a promoção à saúde dos servidores seja fortalecida.

Pensando nisso, foi codesenvolvido o ML do PQV/IFCE, como um instrumento importante para nortear a implantação das ações nos *campi* em que o programa não é executado ainda, como nos *campi* que já desenvolvem as ações, monitorando a execução dessas, a fim de detectar o que precisa ser modificado, excluído ou incluído.

O modelo lógico foi construído por um grupo bem diversificado de servidores, que tinham envolvimento com as ações do PQV/IFCE, oportunizando uma construção coletiva relevante, uma vez que os participantes trouxeram suas vivências enquanto agentes do programa nos *campi* e na Reitoria. Essa produção compartilhada coaduna com a multidimensionalidade necessária ao fazer crítico e reflexivo sobre a qualidade de vida no trabalho, valorizando esse instrumento e exigindo sua divulgação no âmbito institucional, para o fomento das ações de promoção à saúde no IFCE.

Entre as dificuldades/limitações vividas durante a realização deste estudo, destacam-se a demora na obtenção das respostas e ausência de alguns representantes dos *campi*, especialmente do setor de gestão de pessoas, no codesenvolvimento e/ou na validação do modelo lógico. Atribui-se isso ao acúmulo de afazeres relatados via WhatsApp e *e-mail*, fato corroborado nas falas de alguns participantes durante o *workshop*, quando afirmam não haver carga horária destinada às atividades desenvolvidas no/pelo PQV e nas respostas do diagnóstico situacional quando mostrou que, entre as principais dificuldades, estava a falta de recursos humanos para o programa.

Diante desses achados, torna-se imperativo a revisão do documento institucional do PQV/IFCE elaborado em 2016, tomando como base o modelo lógico codesenvolvido pelos servidores do IFCE. Em adição, faz-se imprescindível que seja ampliado o quadro de servidores da promoção à saúde do Siass, na Reitoria, para atuar como suporte aos responsáveis pelas ações do programa nos *campi*, os quais, inclusive, não deveriam acumular tantas atribuições, uma vez que, quando o servidor se dedica a uma ação do PQV/IFCE, as outras atividades do setor se acumulam.

Ademais, estabelecer com clareza a carga horária destinada ao PQV/IFCE para planejamento e execuções das ações. Além disso, é claro, não se pode deixar de citar a importância de um orçamento destinado exclusivamente à promoção à saúde do servidor. Mesmo diante do empenho da gestão para consolidar as ações do PQV/IFCE, este estudo evidenciou a necessidade de repensar estratégias que possibilitem aos servidores envolvidos se motivarem mesmo se deparando com os entraves existentes.

Espera-se que este trabalho sirva para trazer reflexões acerca do que precisa ser modificado/ajustado no PQV/IFCE para que, de fato, seja eficaz em promover a qualidade de vida dos servidores. Acredita-se que o modelo lógico oriundo desta pesquisa será de reconhecida valia para essas análises do programa e servirá de base para trabalhos futuros relacionados à temática.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Eduardo Novais; GIOTTI, Letícia; DE BARROS, Adriano David Monteiro. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armistrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 205-227, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205> Acesso em: 10 jun. 2024.

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. **Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura**. Quality of Working Life in Brazilian Public Organizations: an Integrative Literature. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tpa/article/view/57593/33222> . Acesso em: 16 dez. 2023.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **INTERFACEHS – Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135> . Acesso em: 8 fev. 2025.

ARAÚJO, Ana Lúcia de Oliveira. **A espiritualidade como um recurso para auxiliar a gestão educacional no cuidado com pessoas em situação de ansiedade**. 2022. Dissertação (Mestrado) – Faculdades EST, São Leopoldo, 2022.

BASSOTTO, Leandro Carvalho; PEREIRA, Ana Luiza Cordeiro; PUTTI, Fernando Ferrari. Análise da comunicação em uma instituição de ensino superior localizada no Estado de São Paulo. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 1, p. e20510111633-e20510111633, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11633>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BEZERRA, R. S.; PINTO, N. V. Saúde do trabalhador em educação: uma análise contextual do programa qualidade de vida do Instituto Federal do Ceará. **Conedu – Educação profissional e tecnológica**, v. 3, Campina Grande: Realize Editora, 2024. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/119461>. Acesso em: 1º jan. 2025.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 21, n. 2, p. 1-14, 2023.

BOBSIN, Milene. **Gestão pública e trabalho técnico-administrativo em educação: um estudo sobre o Instituto Federal de Santa Catarina**. 2022. Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal de Santa Catarina. 2022. Disponível em :

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.xhtml?popup=true&id_trabalho=11865143. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Lei 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 abr. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em:

BRASIL. Decreto 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**, Brasília, DF, 30 abr. 2009.

BRASIL. Portaria Normativa 03, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 mar. 2013.

BRASIL. Capes. **Documento orientador de APCN. Área 46: Ensino**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/ENSINO_ORIENTACOESAPCN_publicar.pdf. Acesso em: 20 set. 2024

CANCIAN, Queli Ghilardi *et al.* Qualidade de vida no desenvolvimento do trabalho nas percepções dos professores universitários. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 13, n. 39, p. 371-386, 2023.

CÂNDIDO, Francineuma Guedes. **Entre a história e a memória: acervo on-line sobre o processo histórico do Instituto Federal do Ceará**. 2019. Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Ceará, 2019. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8801751. Acesso em: 21 dez. 2023.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B.; MARTINS, M. G.; SALDANHA, C. C. T.; GOMES, P. A. Gestão estratégica de pessoas no setor público: percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal. **Revista de Serviço Público**, abr./jun. 2018, p. 163-191. Disponível em: <https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/1759>. Acesso em: 16 maio 2024.

CORREA, Sergio Fernando Maciel *et al.* 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**, v. 9, n. 25, p. 28-51, 2023. Disponível em: <https://revistas.ifpr.edu.br/index.php/ifsophia/article/view/1547> Acesso em: 21 fev. 2025.

COSTA, Allan José Silva da. **Projeto de qualidade de vida no trabalho remoto de uma instituição federal de ensino**. 2021. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2021. Disponível em : <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/45661>. Acesso em: 14 set. 2023

CONSTANTINO, Maria Aparecida da Cruz. **Avaliação da qualidade de vida:** desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da Universidade de São Paulo (USP). 2007. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

COSTA, Fabiana Garcia Shimabukuro Nova da. **Modelo lógico:** instrumento de avaliação para a estratégia saúde da família no Distrito Federal. 2018. Disponível em : <http://repositorio.unb.br/handle/10482/32239>. Acesso em: 23 fev. 2025.

DALY-SMITH, Andy *et al.* Using a multi-stakeholder experience-based design process to co-develop the Creating Active Schools Framework. **International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity**, v. 17, p. 1-12, 2020. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12966-020-0917-z>. Acesso em: 10 dez. 2024.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, DF, v. 25, n.13, p. 319-327, 2009.

FONTENELE, Raquel Malta *et al.* Construção e validação participativa do modelo lógico do Programa Saúde na Escola. **Saúde em Debate**, v. 41, p. 167-179, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/LkbZdCSgP5FTjcHFq3jRBSH/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 10 dez. 2024.

FORATTINI, C. D.; LUCENA, C. Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. **Laplage em Revista**, v. 1, n. 2, p. 32-47, 2015.

FREITAS, Rony. Produtos educacionais na área de ensino da capes: o que há além da forma? **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 5, n. 2, p. 5-20, 2021. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/1229>. Acesso em: 20 set. 2024.

GOHN, Maria da Glória. **Educação não formal e o educador social:** atuação no desenvolvimento de projetos sociais. São Paulo: Cortez, 2013.

GUIMARÃES, Juliana Regina Silva; FOLLE, Alexandra; NASCIMENTO, Raquel Krapp. Qualidade de vida de professores: análise da produção científica. **Motrivivência**, v. 32, n. 61, 2020.

IFCE. **Programa institucional qualidade de vida.** Fortaleza, 2016. Disponível em: <https://ifce.edu.br/proen/defe/programa-qualidade-de-vida/programa-qualidade-de-vida-1.pdf/view>. Acesso em: 30 ago. 2023.

IFCE. **Instituto Federal do Ceará promove I Corrida do Servidor Público.** 2017. Disponível em: <https://ifce.edu.br/fortaleza/noticias/abertas-inscricoes-para-a-corrída-do-ifce>. Acesso em: 26 jun. 2024.

IFCE. **Plano de desenvolvimento institucional**, 2018. Disponível em: <https://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-desenvolvimento-institucional/pdi-2019-23-versao-final.pdf/view> . Acesso em: 1º ago. 2023.

IFCE. **Relatório de gestão**, 2023. Disponível em: <https://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/processo-de-contas/processo-de-contas-exercicio-2022.pdf/view>. Acesso em: 1º ago. 2023.

JOATHAN, Icaro. **Encontro dos servidores começa nesta quinta**. 2023. Disponível em: <https://ifce.edu.br/noticias/noticias-de-destaque/encontro-dos-servidores-comeca-nesta-quinta>. Acesso em: 26 jun. 2024.

KAPLÚN, Gabriel. Material educativo: a experiência de aprendizado. **Comunicação & Educação**, n. 27, p. 46-60, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491>. Acesso em: 24 jun. 2024.

KLEIN, Leander Luiz *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 317-344, 2017.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?format=pdf&lang=en> . Acesso em: 20 set. 2023.

LEITE, Francisco Fernando Pinheiro *et al.* Diagnóstico situacional do planejamento em saneamento básico no Alto Oeste Potiguar. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, v. 26, n. 1, 2024. Disponível em: <https://rbeur.anpur.org.br/rbeur/article/view/7565/5626>. Acesso em: 28 jan. 2025.

LIMA, Patrícia Ribeiro Feitosa; MARTINS, Raul Aragão Martins. OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE ADVERTEM: TRABALHAR DEMAIS PODE FAZER MAL À SAÚDE!(LIÇÕES DA PANDEMIA DA COVID-19 AOS PROFESSORES). **PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente]**, v. 3, n. 2, p. 21-34, 2021. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/pista/article/view/27622>

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. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conedu/2022/GT20/TRABALHO_COMPLETO_EV174_MD5_ID8592_TB1972_30112022212314.pdf

LIMA, Douglas. **Em visita ao Ceará, Lula anuncia R\$ 190 milhões em investimentos no IFCE**. 2024. Disponível em: <https://ifce.edu.br/noticias/em-visita-ao-ceara-lula-anuncia-r-190-milhoes-em-investimentos-no-ifce>. Acesso em: 26 jun. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUE CARRERA, Luiz Carlos *et al.* Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho. **Brazilian Business Law Journal/Administração de Empresas em Revista**, v. 19, n. 1, 2019. Disponível em:

<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/3656>. Acesso em: 12 fev. 2025.

MENDONÇA, Andréa Pereira *et al.* O que contém e o que está contido em um Processo/Produto Educacional?: Reflexões sobre um conjunto de ações demandadas para programas de pós-graduação na área de ensino. **Educitec – Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, v. 8, p. e211422-e211422, 2022. Disponível em:

<https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/2114/877>. Acesso em: 20 set. 2024.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, p. 7-18, 2000. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 13 dez. 2023.

NAHAS, M. V.; BARROS, M. V. G.; FRANCALACCI, V. O pentágulo do bem-estar – base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 5, n. 2, p. 48-59, 2000. Disponível em:

<https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/1002>. Acesso em: 15 fev. 2025.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 7. ed. Florianópolis: Ed. do Autor, 2017.

NOGUEIRA, Fernanda Pires *et al.* O programa qualidade de vida na perspectiva dos colaboradores do Instituto Federal do Tocantins (IFTO), unidade Reitoria. **Revista Sítio Novo**, v. 5, n. 3, p. 84-99, 2021.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-250, abr./jun. 2012. Disponível em

<https://www.scielo.br/j/rbefe/a/4jdhpVLrvjx7hwshPf8FWPC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 dez. 2023.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem** [recurso eletrônico]. 9. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019. 412p.

RIZZATTI, Ivanise Maria *et al.* Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **ACTIO: Docência em Ciências**, v. 5, n. 2, p. 1-17, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 20 set. 2024.

ROMEIRO, Caroline *et al.* O modelo lógico como ferramenta de planejamento, implantação e avaliação do programa de promoção da saúde na estratégia de saúde da família do Distrito Federal. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 18, n. 1, p. 132-142, 2013.

Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/RBAFS/article/view/2404>. Acesso em: 20 fev. 2025.

RUIDIAZ-GÓMEZ, Keydis Sulay; CACANTE-CABALLERO, Jasmin Viviana. Desenvolvimento histórico do conceito de qualidade de vida: uma revisão da literatura. **Revista Ciência y Cuidado**, v. 18, n. 3, p. 86-99, 2021.

SANTOS, Maria Dionísia dos; VENTURA, Andréa Cardoso. Comunicação interna em instituições públicas de ensino superior: canais e conteúdos. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, p. 130-151, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/73482>. Acesso em: 3 mar. 2025.

SAVIANI, Dermeval; DUARTE, Newton. A formação humana na perspectiva histórico-ontológica. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, p. 422-433, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/yXjXQvzWfhSp5VNhX6KqKLh/>. Acesso em: 12 set. 2023.

SCHIRRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000300004&script=sci_arttext. Acesso em: 16 dez. 2023.

SEIXAS, Andreza; GRAÇAS CÂNDIDO, Cláudia das; JÚNIOR, Wilson Lemos. A qualidade de vida no trabalho no contexto da educação profissional e tecnológica: análise do plano de desenvolvimento institucional do Instituto Federal do Paraná. *In: XVI SIMPÓSIO DOS PROGRAMAS DE MESTRADO PROFISSIONAL*, 2021, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Unidade de Pós-graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Paula Souza, 2021, p. 398-408.

SILVA, Alvino da *et al.* Qualidade de vida no trabalho: o papel do gestor de pessoas. **Analecta – Centro Universitário Academia**, v. 4, n. 4, 2018. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/ANL/article/view/1753/1099>. Acesso em: 10 fev. 2025.

SILVA, Raimundo Fernandes da. **Análise da qualidade de vida no trabalho e do comportamento sedentário dos profissionais da educação do Instituto Federal do Piauí: um guia de orientação da ginástica laboral**. 2020. Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Ceará, 2020. Disponível em: <https://obsprofepi.midi.upt.ifm.edu.br/Egressos>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SILVA, Silvana Moreira. **Espaços laborais e qualidade de vida no trabalho remoto dos técnicos administrativos educacionais: uma pesquisa exploratória no Instituto Federal do Paraná – Campus Curitiba**. 2021. Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Paraná, 2021. Disponível em : https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11514221 . Acesso em: 16 dez. 2023.

SILVA, Raimundo Fernandes; PINTO, Nilson Vieira; LIMA, Patrícia Ribeiro Feitosa; MOREIRA, Heloísa Beatriz Cordeiro. Qualidade de vida no trabalho e comportamento sedentário em profissionais da educação. *In: Promoção da saúde e os desafios para o*

desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Pod Editora, 2022, p. 51-69. Disponível em: https://podeditora.com.br/wp-content/uploads/2022/09/Livro-Promocao-da-Saude-site.pdf?srsltid=AfmBOop4Lz2Z7VrIc0p9bX_3FXf30v9nGjZyyDWAVX6QV0UM7qH6LIvC Acesso em 20 dez. 2024.

SMITH, Justin D.; LI, Dennis H.; RAFFERTY, Miriam R. The implementation research logic model: a method for planning, executing, reporting, and synthesizing implementation projects. **Implementation Science**, v. 15, p. 1-12, 2020. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.1186/s13012-020-01041-8>. Acesso em: 20 dez. 2024.

SISTEMA UNIFICADO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – SUAP 2023. Disponível em: <https://suap.ifce.edu.br/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SOUSA, Taciana Maia de *et al.* Adesão de servidores públicos a programa de qualidade de vida e intervenção nutricional. **O Mundo da Saúde**, v. 39, n. 1, p. 92-101, 2015.

APÊNDICE A

CONVITE DO *WORKSHOP* PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA/IFCE

21/01/2025, 14:52

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - CONVITE WORKSHOP PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA/IFCE



Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

CONVITE WORKSHOP PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA/IFCE

Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

1 de novembro de 2024 às 14:15

Para:

@ifce.edu.br>

Prezado

Inicialmente agradeço por sua participação na minha pesquisa “CO-DESENVOLVIMENTO DE MODELO LÓGICO PARA O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ”, tendo respondido ao questionário de diagnóstico funcional do referido programa. Suas respostas contribuíram para o mapeamento das ações do PQV/IFCE na Reitoria.

Gostaria de convidá-lo para colaborar mais uma vez com a pesquisa, participando do workshop para a construção do modelo lógico do programa, que embora seja institucionalizado, não possui um instrumento para seu acompanhamento e avaliação. Daí a importância de uma construção **coletiva** deste instrumento com os envolvidos nas ações de promoção à saúde, uma vez que cada participante trará ricas contribuições a partir de suas vivências. Seguem abaixo as informações sobre o workshop, que será realizado sob a orientação do professor Dr. Nilson Vieira Pinto:

Link: <https://meet.google.com/tjc-svrk-oug>

Você aceita participar do workshop da pesquisa “CO-DESENVOLVIMENTO DE MODELO LÓGICO PARA O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ”?

 SIM NÃO

21/01/2025, 14:52

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - CONVITE WORKSHOP PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA/IFCE

Caso você tenha assinalado "SIM", por gentileza, preencher o **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**, que encontra-se em anexo e contém todas as orientações necessárias e envie de volta para este e-mail, que posteriormente enviarei uma cópia do termo assinada por mim.

Atenciosamente,

-

RENATA SANTIAGO BEZERRA
Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor (CASS)
Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)

 **TCLE.pdf**
618K

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

CO-DESENVOLVIMENTO DE MODELO LÓGICO PARA O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

Renata Santiago Bezerra

Você está sendo convidado a participar como voluntário de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante e é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo se você não aceitar participar ou retirar sua autorização em qualquer momento.

Justificativa e objetivos:

O Programa Qualidade de Vida (PQV) é uma ação sistêmica institucionalizada pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) que visa oferecer ações de promoção da saúde e da qualidade de vida do servidor nos diversos *campi*. Entretanto, embora registradas institucionalmente, não possuem um instrumento formal de avaliação e acompanhamento e principalmente um modelo lógico que represente os processos causuais contextualizados com a realidade institucional. Neste contexto, é notória a necessidade de um modelo lógico do PQV/IFCE, considerando a relevância de um instrumento formal capaz de criar condições apropriadas para um melhor desenvolvimento das ações deste programa institucional.

Diante disso, este estudo tem por objetivo desenvolver, de forma colaborativa, um modelo lógico para o Programa Qualidade de Vida do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

Procedimentos:

Participando do estudo você está sendo convidado a compor grupos de trabalho que irão discutir e elaborar coletivamente um modelo lógico que possa ser utilizado no PQV do IFCE.

Esta ação colaborativa ocorrerá de forma virtual e será realizada através de um workshop teórico-prático composto por palestra e discussões ativas sobre a temática. Este workshop ocorrerá através da plataforma Google Meet em horário pré-estabelecido e acordado entre os participantes. Todas as discussões serão gravadas e utilizadas apenas para fins científicos, sendo armazenadas em arquivo pessoal da pesquisadora, por um tempo máximo de cinco anos e posteriormente excluídas.

Duas semanas após o workshop, será enviado por e-mail o modelo lógico desenvolvido colaborativamente para avaliação individual. Esta avaliação permanecerá disponível por um período de duas semanas.

Você **não** deve participar deste estudo se tiver idade inferior a 18 anos, se não possuir experiência com Programas de Qualidade de Vida no Trabalho ou se por algum motivo não puder participar, parcial ou integralmente, das fases do co-desenvolvimento do modelo lógico.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____



Desconfortos e riscos:

O estudo envolve risco mínimo por um possível desconforto, embaraço ao interagir com estranhos e/ou medo de repercussões eventuais oriundas dos grupos de trabalho. Para minimizar estes riscos você tem a liberdade para não responder, interromper a pesquisa, fazer pausas ou cancelar a sua participação a qualquer momento. Em todos esses casos você não será prejudicado(a), penalizado(a) ou responsabilizado(a) de nenhuma forma.

Benefícios:

Espera-se que o estudo contribua para um melhor desempenho do Programa Institucional Qualidade de Vida do IFCE, colaborando junto à gestão, com o desenvolvimento das ações de promoção à saúde do servidor, bem como, identificando potencialidades e fragilidades que possam fomentar novas estratégias de ação.

Acompanhamento e assistência:

Os(As) participantes da pesquisa terão acesso direto à pesquisadora, podendo contatá-la por mensagem ou ligação a qualquer momento para esclarecer dúvidas. Além disso, a pesquisa será interrompida imediatamente se forem identificados danos de ordem intelectual, emocional ou social. Em situações que exigirem intervenção, a pesquisadora acompanhará o(a) participante até o serviço de saúde de referência. Se for necessário encaminhamento para outro serviço assistencial, a pesquisadora continuará oferecendo suporte, acompanhando o(a) participante ao novo local.

Sigilo e privacidade:

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Ressarcimento e indenização:

Você terá direito ao ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa e à indenização pelos danos resultantes desta, nos termos da Lei.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora Renata Santiago Bezerra, na Reitoria do IFCE/Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor, rua Jorge Dummar, 1703, bairro Jardim América, Fortaleza, Ceará. Contatos: [REDACTED] ou [REDACTED] (WhatsApp), santiagorenata77@gmail.com ou renatasl@ifce.edu.br.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretária do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFCE das 08:00hs às 12:00hs e das 13:00hs as 17:00hs no IFCE Reitoria - R. Jorge Dumar, 1703 - Jardim América, Fortaleza - CE, 60410-426; fone (85) 34012332 e-mail: cep@ifce.edu.br

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____



e declaro estar recebendo uma via original deste documento assinada pelo pesquisador e por mim, tendo todas as folhas por nós rubricadas:

Nome do(a) participante:

Contato telefônico (opcional):

e-mail (opcional):

(Assinatura do participante ou nome e assinatura do seu RESPONSÁVEL LEGAL)

Data: ____/____/____.

Responsabilidade do Pesquisador:

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Nome do(a) pesquisador(a):

[Assinatura do(a) pesquisador(a)]

Data: ____/____/____.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

APÊNDICE C

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DO IFC

21/01/2025, 15:25

Diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida

Diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida

Caro colega do setor de Gestão de Pessoas,

Sou Renata Santiago Bezerra, servidora efetiva do IFCE, lotada na Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor (CASS)/PROGEP. Como aluna do mestrado PROFEPT, estou realizando esta pesquisa sobre as ações de promoção à saúde do Programa Qualidade de Vida do IFCE (PQV/IFCE) e gostaria de contar com sua colaboração para responder a este questionário de diagnóstico situacional, elaborado com a contribuição dos servidores da CASS.

Sua participação é fundamental já que o Setor de Gestão de Pessoas do *campus* é responsável por monitorar as ações de promoção à saúde. A pesquisa contribuirá para que possamos mapear o desenvolvimento do PQV/IFCE nos *campi* e Reitoria, identificando áreas de melhoria a fim de implementar ações que beneficiem a todos nós no ambiente de trabalho.

O questionário é breve e poderá ser respondido em até 10 dias.

Agradeço desde já por sua colaboração. Se tiver alguma dúvida, estou à disposição para ajudar: [REDACTED] ou [REDACTED]

*** Indica uma pergunta obrigatória**

1. Em qual *campus* você atua? *

2. Qual(is) o(s) setor(es) responsável(is) pelo Programa Qualidade de Vida (PQV) * no seu *campus*:

21/01/2025, 15:25

Diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida

3. O PQV está implantado no seu *campus*? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não tenho conhecimento

4. Existe comissão permanente do PQV no seu *campus*? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não tenho conhecimento

ATIVIDADES

5. Em quais anos foram realizadas atividades de promoção à saúde do servidor relacionadas ao PQV do IFCE? *

Marque todas que se aplicam.

- 2022
 2023
 Não foram realizadas atividades durante os anos de 2022 e 2023
 Não tenho conhecimento

21/01/2025, 15:25

Diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida

6. Quais as dificuldades encontradas na realização das ações de promoção à saúde do servidor relacionadas ao PQV/IFCE: *

Marque todas que se aplicam.

- Pouca ou nenhuma adesão por parte dos servidores.
 Falta de recursos materiais, financeiros e/ou equipamentos.
 O campus não possui infraestrutura adequada.
 O campus não possui equipe suficiente para a realização das atividades.
 Incentivo da gestão e/ ou colegas do setor.
 Não tivemos dificuldade.
 Não foram realizadas ações do PQV.
 Outro: _____

7. No caso do *campus* ter realizado ações de promoção à saúde do servidor relacionadas ao PQV/IFCE, informar aquelas realizadas com maior frequência: *

Marque todas que se aplicam.

- Palestras, mesas redondas, rodas de conversa.
 Campanhas (vacinação, avaliação nutricional e etc).
 Encontros.
 Podcast.
 Exames periódicos.
 Não foram realizadas ações de PQV.
 Outro: _____

SUGESTÕES

8. Apresente neste espaço suas sugestões ou comentários que contribuam para a otimização do PQV no *campus*. Que outros projetos/atividades o *campus* poderia desenvolver para melhorar a qualidade de vida no trabalho do servidor?

AVALIAÇÃO DO PQV

9. As ações do PQV/IFCE impactam positivamente na vida dos servidores do *campus*, promovendo mudanças e melhorias na saúde física, mental, na vida profissional e pessoal deles. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente.
- Discordo parcialmente.
- Nem concordo, nem discordo.
- Concordo parcialmente.
- Concordo totalmente.

10. O PQV/IFCE reflete o compromisso da instituição com o bem-estar dos servidores. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente.
- Discordo parcialmente.
- Nem concordo, nem discordo.
- Concordo parcialmente.
- Concordo totalmente.

11. Qual o grau de conhecimento das ações do PQV/IFCE por parte dos servidores? *

Marcar apenas uma oval.

- Não conhecido.
- Pouco conhecido.
- Conhecido moderadamente.
- Conhecido totalmente.

21/01/2025, 15:25

Diagnóstico situacional do Programa Qualidade de Vida

12. Em uma escala de 1 a 10, sendo 1 extremamente insatisfeito e 10 extremamente satisfeito, como você avalia o PQV/ IFCE no *campus*? *

Marcar apenas uma oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO A
CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE APRECIÇÃO ÉTICA

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO CEARÁ -
IFCE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CO-DESENVOLVIMENTO DE MODELO LOGICO PARA O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

Pesquisador: RENATA SANTIAGO BEZERRA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 81486324.1.0000.5589

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO CEARA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.039.088

Apresentação do Projeto:

O Programa Qualidade de Vida (PQV) faz parte de uma ação sistêmica institucional, implantado de forma descentralizada e transversal pelos campi do Instituto Federal do Ceará (IFCE) que, embora institucionalizado, ainda não possui um instrumento formal capaz de criar condições apropriadas para um melhor desenvolvimento de suas ações. Desta forma, este estudo tem por objetivo co-desenvolver um modelo lógico para o PQV do IFCE. Para este fim, propõe-se uma abordagem de co-design baseada na experiência, onde serão recrutados por amostragem intencional, participantes de ambos os sexos e maiores de 18 anos de idade para compor cinco grupos (1. Pesquisadores do IFCE, 2. Especialistas em Saúde Coletiva, 3. Coordenações de gestão de pessoas do IFCE, 4. Técnicos administrativos do IFCE, 5. Docentes do IFCE). Este co-desenvolvimento será iniciado após a realização do diagnóstico situacional do PQV em todos os campi do IFCE e assumirá como baliza teórico-metodológica a Abordagem de Design Diamante Duplo. Espera-se que, com este modelo lógico colaborativo, as ações de acompanhamento do PQV voltadas à promoção da saúde do servidor, possam ser potencializadas no IFCE.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral

Co-desenvolver um modelo lógico para o Programa Qualidade de Vida do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703

Bairro: Jardim América

CEP: 60.410-426

UF: CE

Município: FORTALEZA

Telefone: (85)3401-2332

E-mail: cep@ifce.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO CEARÁ -
IFCE**



Continuação do Parecer: 7.039.088

Objetivos secundários

Realizar um diagnóstico situacional das ações do Programa de Qualidade de Vida do IFCE; Elaborar um modelo lógico utilizando uma abordagem de co-design baseada na experiência de participantes interessados no PQV do IFCE; Divulgar o modelo lógico co-desenvolvido no sistema de informação institucional.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos

O estudo envolve risco mínimo por um possível desconforto, embaraço ao interagir com estranhos e/ou medo de repercussões eventuais oriundas dos grupos de trabalho. Para minimizar estes riscos você tem a liberdade para não responder, interromper a pesquisa, fazer pausas ou cancelar a sua participação a qualquer momento. Ainda, riscos relacionados à divulgação ou exposição de imagem, onde asseguramos a confidencialidade e a privacidade, a proteção da sua imagem e a não estigmatização, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de auto-estima, de prestígio e/ou econômico-financeiro. Em todos esses casos o participante não será prejudicado(a), penalizado(a) ou responsabilizado(a) de nenhuma forma.

Benefícios

Os benefícios diretos esperados com a pesquisa são no sentido de fornecer um instrumento que contribuirá tanto no desempenho quanto no acompanhamento do Programa Qualidade de Vida do IFCE e identificar a gestão de forma a garantir o fomento das ações de promoção à saúde do servidor no IFCE e a resolução dos possíveis entraves.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

-

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Constam os termos obrigatórios:

Folha de rosto OK

Informações básicas do projeto OK

Orçamento OK

Cronograma OK

-Declaração de compromisso de apresentação dos resultados OK

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703

Bairro: Jardim América

CEP: 60.410-426

UF: CE

Município: FORTALEZA

Telefone: (85)3401-2332

E-mail: cep@ifce.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO CEARÁ -
IFCE**



Continuação do Parecer: 7.039.088

- Declaração de garantia de regresso dos benefícios da pesquisa OK
- Termo de consentimento livre e esclarecido (ou Termo de justificativa de dispensa do TCLE) OK
- Termo de autorização e de existência de infraestrutura OK
- Termo de fiel depositário NÃO SE APLICA
- Termo de Assentimento (para participantes menores de 18 anos) NÃO SE APLICA
- Roteiro de entrevista ou questionário/formulário OK
- Termo de cessão de imagem (se a pesquisa utilizar essa metodologia com os participantes) CONSTA NO TCLE E NO PROJETO
- Constam, ainda, os documentos: (indicar os demais documentos que não sejam obrigatórios, mas que foram submetidos na plataforma). NÃO SE APLICA

Recomendações:

-

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

APROVADO SEM PENDÊNCIAS.

Considerações Finais a critério do CEP:

Parecer consubstanciado de aprovação disponível na pasta (ou diretório) ζPareceresζ.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2349587.pdf	19/08/2024 11:53:00		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	19/08/2024 11:52:25	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	19/08/2024 11:52:04	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TermoautorizacaoReitor.pdf	19/08/2024 11:49:38	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	19/08/2024 11:48:17	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703

Bairro: Jardim América

CEP: 60.410-426

UF: CE

Município: FORTALEZA

Telefone: (85)3401-2332

E-mail: cep@ifce.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO CEARÁ -
IFCE**



Continuação do Parecer: 7.039.088

Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	19/08/2024 11:47:21	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Outros	CompromissoDeApresentacao.pdf	06/06/2024 14:04:47	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Outros	QuestionarioDiagnostico.pdf	06/06/2024 14:03:05	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Outros	GarantiaDeRegresso.pdf	06/06/2024 14:02:38	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	06/06/2024 14:00:57	NILSON VIEIRA PINTO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 28 de Agosto de 2024

**Assinado por:
Emmanuel Alves Carneiro
(Coordenador(a))**

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703	CEP: 60.410-426
Bairro: Jardim América	
UF: CE	Município: FORTALEZA
Telefone: (85)3401-2332	E-mail: cep@ifce.edu.br

ANEXO B

PARECERES DOS SERVIDORES ENVOLVIDOS NAS AÇÕES DO PQV/IFCE

SOBRE O MODELO LÓGICO DO PROGRAMA

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

Atenciosamente,

Coordenadoria de Gestão de Pessoas
IFCE - Campus Boa Viagem

 **Modelo lógico Versão 2.pdf**
 448K

dgp.crato - IFCE CAMPUS CRATO <dgp.crato@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatas@ifce.edu.br>

17 de janeiro de 2025 às 09:43

Olá
 Está ótimo o modelo do Programa Qualidade de Vida, sempre coloquei a necessidade da destinação de orçamento para a execução do programa.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
 - **Campus Crato**
 Rod. CE 292, Km 15 - Bairro Gisélia Pinheiro - CEP 63.115-500
 Tel: (88) 2101.8188/ 8231/ 8230

[Texto das mensagens anteriores oculto]

cgp.limoeiro - IFCE CAMPUS LIMOEIRO DO NORTE <cgp.limoeiro@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatas@ifce.edu.br>

17 de janeiro de 2025 às 11:09

Bom dia!
 Muito bom!
 Só achei parecido os pontos: finalidade, impacto e resultado esperado(a frase em si, me parece que diz a mesma coisa).

[Texto das mensagens anteriores oculto]

Atenciosamente,

Coordenadoria de Gestão de Pessoas do IFCE *campus* Limoeiro do Norte,
 Contatos: (85) 3401-2290/2292

CGP - MARACANAÚ - IFCE <cgp.maracanau@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatas@ifce.edu.br>

17 de janeiro de 2025 às 11:34

Olá!
 Concordo com o modelo apresentado.

Karine Bastos

[Texto das mensagens anteriores oculto]

CGP - MARACANAÚ - IFCE <cgp.maracanau@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatas@ifce.edu.br>

17 de janeiro de 2025 às 12:50

Oi Renatinha, bom dia

Concordo com o fluxo e se for o caso, sugiro a implantação de uma folga no dia do aniversário do servidor. Sugiro também (para o futuro, mas que seja planejado) a criação de um espaço de convivência onde o servidor possa repousar/passar seu horário de almoço e intervalos.

Essas são as minhas contribuições.



Atenciosamente,
Andreia Cavalcante

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

IFCE Campus de Maracanaú
 Coordenação de Gestão de Pessoas
 (85) 3512-8742

DGP Fortaleza <dgp.fortaleza@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

20 de janeiro de 2025 às 09:08

Prezada Coordenadora, bom dia!

O modelo é de fácil compreensão, bem organizado e engloba todas as atribuições necessárias para um bom Programa Qualidade de Vida.

Parabéns!

Atenciosamente,

Aline Freitas
Departamento de Gestão de Pessoas
Campus Fortaleza - IFCE

Esta mensagem, incluindo quaisquer anexos, é de acesso restrito e destina-se, exclusivamente, à pessoa ou entidade para a qual foi endereçada. Se você a recebeu indevidamente, por favor, elimine-a e informe o equívoco ao emitente imediatamente. O uso não autorizado do conteúdo da mensagem ou anexos é proibido e sujeita o infrator às penalidades cabíveis.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

cgp.ubajara - IFCE CAMPUS UBAJARA <cgp.ubajara@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

20 de janeiro de 2025 às 14:08

Olá Renata, boa tarde!

Parabéns pelo excelente trabalho! Concordo com tudo, apenas sugiro incluir, na seção de campanhas (ações micropolíticas), uma campanha massiva de mídia para promover a importância da saúde e qualidade de vida, abordando temas como atividade física, nutrição e saúde mental.

Abraços!

Denise Fernandes Silva
 [Texto das mensagens anteriores oculto]
 --
 Atenciosamente,
 [Texto das mensagens anteriores oculto]
 IFCE *campus* Ubajara

cgp.itapipoca - IFCE CAMPUS ITAPIPOCA <cgp.itapipoca@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

21 de janeiro de 2025 às 20:32

Prezada Santiago Bezerra, boa noite.

Interessante este modelo lógico para o PQV.

Quanto à análise, temos o seguinte:

- 1) O círculo mostrando a Comissão Central e as Comissões dos câmpus ficou com as cores muito contrastantes (vermelho e verde) o que dificulta um pouco a leitura. Sem falar que alguns textos ficaram "de cabeça para baixo".
- 2) No tópico "recursos necessários" é muito interessante e de grande impacto se houvesse um orçamento exclusivo para o PQV. Agora, os demais itens deste tópico é que não ficaram claros (que servidores seriam esses);
- 3) Talvez com orçamento, é que se possa fazer alguma ação micropolítica (dependendo do câmpus, não há servidores para executar as ações de 1 a 6);
- 4) Para os demais tópicos, são ações que podem se concretizar e se implementadas pode ser que alcance alguns dos resultados esperados.

Por enquanto, são estes os comentários a serem feitos.

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

Atenciosamente,

Marcelo Moura
Coordenador de Gestão de Pessoas
IFCE câmpus Itapipoca

[Texto das mensagens anteriores oculto]

cgp.cedro - IFCE CAMPUS CEDRO <cgp.cedro@ifce.edu.br>
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 13:14

Boa tarde, Renata Santiago.

Em resposta ao e-mail, confirmo concordância com o modelo lógico do Programa Qualidade de Vida do IFCE (PQV/IFCE).
Não é preciso acrescentar nem retirar nada, pois está de fácil compreensão.
Reconheço que está adequado a uma prática eficiente e eficaz no que diz respeito ao Programa Qualidade de Vida do IFCE.

Atenciosamente,

Francis Santos
Gestão de Pessoas campus Cedro

Francisca Ferreira dos Santos
Assistente da Coordenadoria de Gestão de Pessoas do campus Cedro.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--
Coordenadoria de Gestão de Pessoas
IFCE *campus* Cedro

cgp.jaguaruana - IFCE CAMPUS AVANÇADO DE JAGUARUANA
<cgp.jaguaruana@ifce.edu.br>
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às
14:03

Olá Renata boa tarde!

Concordo com o modelo lógico do PQV, engloba os principais pilares de promoção à saúde e bem estar no trabalho.

Grata!

Mônica Érica Ferreira de Sousa Cardoso
Gestão de Pessoas

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--
Atenciosamente,

Coordenadoria de Gestão de Pessoas
IFCE - Campus Avançado de Jaguaruana

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE



cgp.jaguaribe - IFCE CAMPUS JAGUARIBE <cgp.jaguaribe@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 14:14

Boa tarde,

A CGP do campus Jaguaribe concordo com o Gráfico.

-

Atenciosamente,

Abigail Lucena
 Gestão de Pessoas
 IFCE - Campus Jaguaribe
 Rua Pedro Bezerra de Menezes, 387 - Bairro Manoel Costa Moraes, CEP 63475-000
 Tel: (88) 3522-1117

[Texto das mensagens anteriores oculto]

cgp.horizonte - IFCE CAMPUS HORIZONTE <cgp.horizonte@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 14:39

Prezada, Conforme solicitado, segue sugestões:

Existem desafios significativos, como falta de recursos financeiros e dificuldades de engajamento, essas barreiras podem ser superadas com criatividade, uso eficiente dos recursos internos, parcerias e uma comunicação transparente. Após pesquisas, separei algumas sugestões para discussão:

Reuniões regulares de alinhamento: Organizar reuniões periódicas entre a **reitoria e os campi** para alinhar expectativas, discutir avanços e resolver problemas. Se possível, realizar essas reuniões de maneira presencial ou via videoconferência para garantir a participação de todos.

Relatórios de progresso: Elaborar relatórios periódicos (mensais ou trimestrais) sobre as ações realizadas no programa de qualidade de vida, detalhando resultados, dificuldades enfrentadas e próximos passos. Esses relatórios devem ser compartilhados com todos os envolvidos para promover a transparência.

Implementar ferramentas digitais de baixo custo ou gratuitas: Aplicativos de bem-estar: Promover o uso de aplicativos gratuitos de saúde mental e física, como meditação, organização de hábitos saudáveis, ou grupos de apoio online.

Plataformas de feedback e engajamento: Usar plataformas de pesquisa (Google Forms) para receber sugestões e avaliar a satisfação dos envolvidos com o programa.

Capacitação interna: Identificar e treinar membros da comunidade escolar com potencial para liderar o programa, com cursos gratuitos ou a custo baixo, como workshops sobre liderança e engajamento.

Incluir estudantes e outros membros: Incentivar o envolvimento de alunos e funcionários administrativos com habilidades específicas (como design, comunicação ou organização de eventos) para fortalecer a comissão e diversificar as perspectivas

Criar grupos de trabalho pequenos e ágeis: Ao invés de uma grande comissão, formar pequenos grupos que possam atuar de maneira mais prática e dinâmica, com responsabilidades bem definidas.

Aproveitar os recursos existentes: Aproveitar espaços dentro da própria instituição para realizar atividades, como auditórios ou salas de convivência.

Promover eventos internos que não demandem grandes investimentos financeiros, como sessões de yoga no pátio, caminhadas coletivas, palestras de colaboradores internos, entre outros.

Atenciosamente,

cgp.umirim - IFCE CAMPUS UMIRIM <cgp.umirim@ifce.edu.br>
 Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 15:07

Prezada,

Conforme solicitado, coloco aqui algumas sugestões:

<https://mail.google.com/mail/u/2/?ik=721bf71324&view=pt&search=all&permthid=thread-a:r-2869311085630548488&simpl=msg-a:r504443451...> 12/15

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

1. Sobre o desenho do modelo lógico

a) Modificar a fonte do texto para melhorar a visualização da representação gráfica;

2. Recursos necessáriosa) Ao mencionar "servidor destinado para o planejamento, execução e monitoramento das ações", fica implícita uma responsabilidade individual, porém compreendo que esta é uma **atribuição da comissão local**.b) **não existe uma equipe multidisciplinar específica para a comissão do programa qualidade de vida**, visto que nos *campi* os profissionais de saúde estão voltados à atuação na assistência estudantil e isso nem sempre garante a efetiva participação nas ações, além do que gera uma sobrecarga nas atribuições dos profissionais, que já é extensa e inviabiliza que eles possam ser atendidos como público do Programa. Desse modo, como sugestão, seria interessante pensar na criação de uma equipe multidisciplinar centralizada, vinculada à CASS, para que desse o suporte às ações.c) Acrescentaria no campo de "recursos necessários": **infraestrutura para realização das atividades; disponibilização de materiais e equipamentos institucionais e apoio da comunicação para a divulgação e cobertura das ações.****3. Ações Micropolíticas e Macropolíticas**a) acredito que poderia haver uma **integração das ações em linhas ou eixos**: ações de prevenção à saúde; ações de esporte, cultura e lazer; ações de desenvolvimento funcional, ações de valorização do(a) servidor (a)...b) Nas ações Macropolíticas sugiro que sejam incluídos: **Criação de um GT para o planejamento orçamentário** do programa Qualidade de Vida e **Criação de um observatório para o acompanhamento e monitoramento das ações e indicadores** voltados à melhoria da Qualidade de Vida dos servidores (produção de estudos, diagnósticos, levantamento de resultados e proposição de ações efetivas no âmbito institucional, subsidiando as instâncias de maior poder de decisão).

Essas são algumas contribuições que pensei para o material produzido, como também para ser implementado junto ao Programa Qualidade de Vida.

Atenciosamente,

 Lorena de Menezes BrandãoCoordenadoria de Gestão de Pessoas
IFCE - Campus Umirim
(85) 3455 3060

[Texto das mensagens anteriores oculto]

dgp.iguatu - IFCE CAMPUS IGUATU <dgp.iguatu@ifce.edu.br>
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 15:37

Boa tarde, Renata,

Na minha opinião o modelo está bastante completo e apresenta de forma objetiva os propósitos do Programa. Além disso, achei muito pertinente e necessária a inclusão da questão dos recursos financeiros para a execução das ações, já que esse é um dos maiores empecilhos para a realização.

Atenciosamente,

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Departamento de Gestão de Pessoas
Instituto Federal do Ceará - Campus Iguatu
Tel: (85) 3455- 3037/(85) 3455- 3038/(85) 3455- 3039 Ramais 2201 e 2202
dgp.iguatu@ifce.edu.br <https://ifce.edu.br/iguatu>

cgp.camocim - IFCE CAMPUS CAMOCIM <cgp.camocim@ifce.edu.br>
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 16:07

Boa tarde, Renata!

Agradeço pelo envio do modelo lógico do Programa Qualidade de Vida do IFCE (PQV/IFCE) e pela oportunidade de contribuir com sua construção.

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

Após analisar o material apresentado, considero que o modelo está bem estruturado, com informações claras, precisas e relevantes. A divisão entre recursos necessários, ações e resultados esperados está de fácil compreensão, evidenciando o impacto positivo esperado do programa. De forma geral, concordo com o conteúdo apresentado.

Atenciosamente,
Coordenação de Gestão de Pessoas
IFCE campus Camocim

[Texto das mensagens anteriores oculto]

cgp.paracuru - IFCE CAMPUS PARACURU <cgp.paracuru@ifce.edu.br>
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 16:35

Após análise do modelo lógico apresentado, considero que ele está bem estruturado, com objetivos claros e ações alinhadas às metas propostas. O documento é de fácil compreensão e aborda os principais aspectos necessários para a implementação e avaliação das ações.

Por fim, acredito que o envio do documento para análise pelos servidores do setor de promoção à saúde e membros da comissão do programa do campus poderá fortalecer e validar ainda mais o modelo lógico.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

Coordenadoria de Gestão de Pessoas - Campus de Acaraú - IF CAMPUS ACARAU
<cgp.acarau@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 16:57

Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Pasrecer- Acaraú

Entendo que o modelo apresentado está bem estruturado, destacando todos os tópicos necessários para uma boa compreensão do modelo proposto. Diante do exposto, aprovo o modelo sem ressalvas.

Atenciosamente,

Carlos André da Silva Costa
Coordenador de Gestão de Pessoas

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--
Carlos André da Silva Costa
Assistente em Administração
Coordenador de Gestão de Pessoas
IFCE/Acaraú



Coordenadoria de Gestão de Pessoas - Campus de Acaraú - IF CAMPUS ACARAU
<cgp.acarau@ifce.edu.br>

22 de janeiro de 2025 às 16:58

Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Segue o modelo assinado.

Em qui., 16 de jan. de 2025 às 22:07, Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br> escreveu:

[Texto das mensagens anteriores oculto]

[Texto das mensagens anteriores oculto]

25/01/2025, 18:23

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

 **Modelo lógico Versão 2.pdf**
458K

cgp.maranguape - IFCE CAMPUS MARANGUAPE <cgp.maranguape@ifce.edu.br> 23 de janeiro de 2025 às 06:50
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Bom dia!

Prezada Renata,

Concordo com o modelo lógico do PQV/IFCE apresentado, é um modelo de fácil compreensão. Ótimo trabalho.

Atenciosamente,
Rosa Lucena

Coordenadoria de Gestão de Pessoas - Substituta
IFCE - Campus Maranguape
Tel. (85) 3401-2286



[Texto das mensagens anteriores oculto]

Gestão de Pessoas <cgp.quixada@ifce.edu.br> 23 de janeiro de 2025 às 11:31
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Prezada,

Segue parecer sobre modelo lógico.


[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Atenciosamente,

Coordenadoria de Gestão de Pessoas



 **SEI_6970358_Parecer_5.pdf**
47K

Coord. de Gestão de Pessoas IFCE Campus Tianguá <cgp.tiangua@ifce.edu.br> 23 de janeiro de 2025 às 14:28
Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Boa tarde!!!

Informamos que a Coordenadoria de Gestão de Pessoas do Campus de Tianguá, concorda totalmente com o modelo lógico do PQV apresentado em anexo!

[Texto das mensagens anteriores oculto]

23/02/2025, 23:08

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE



Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

cgp.tabuleiro - IFCE CAMPUS TABULEIRO <cgp.tabuleiro@ifce.edu.br>

29 de janeiro de 2025 às 10:01

Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Bom dia!

Prezada,

O modelo lógico do PQV está ilustrado de forma clara e objetiva. Destaco que os apontamentos listados em “**RECURSOS NECESSÁRIOS**” deveriam ter uma atenção especial e serem melhor avaliados pela CASS/PROGEP, com o intuito de despertar em outro(a)s servidores(as), além do(a)s que estão lotados nas CGP's, o interesse em participar do planejamento, execução e monitoramento das ações, visto que as coordenadorias de gestão de pessoas são muito demandadas, em muitos casos, como é o meu, sozinha no setor, com isso as ações de PQV muitas vezes ficam em segundo plano ou nem são planejadas e executadas.

Atenciosamente,

[Texto das mensagens anteriores oculto]

—

Coordenação de Gestão de Pessoas
IFCE- *campus* Tabuleiro do Norte

23/02/2025, 23:09

E-mail de IFCE - Instituto Federal do Ceará - SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE



Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE DO MODELO LÓGICO DO PQV/IFCE

cgp.baturite - IFCE CAMPUS BATURITE <cgp.baturite@ifce.edu.br>

27 de janeiro de 2025 às 09:04

Para: Renata Santiago Bezerra <renatasl@ifce.edu.br>

Prezada,

Boa tarde,

Fiz a apreciação e concordo com o modelo proposto. Repassei aos membros da comissão PQV de Baturité que também concordaram com o modelo. sugestões de membros da comissão aqui do campus: Orçamento institucionalizado vindo direto da reitoria, em ações micropolíticas adicionar comemorações como aniversariantes do mês.

Atenciosamente,

Flávia Azevedo
Coordenação de Gestão de Pessoas
Campus Baturité

[Texto das mensagens anteriores oculto]



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ

PARECER

À Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor - CASS

Prezados,

Considerando solicitação, via e-mail, de análise do modelo lógico do Programa Qualidade de Vida do IFCE (PQV/IFCE), seguem apontamentos feitos pela Comissão do Programa de Qualidade de Vida - *Campus Quixadá*:

- O item "Resultados Esperados" está muito semelhante ao item "Impacto";
- A informação de que as comissões dos *campi* se submetem à comissão central poderia ser feita de outra forma, visto que escolha do círculo com nomes dos *campi* não facilita a leitura;
- As cores e fontes utilizadas no modelo não facilitam a leitura;
- Boa organização das informações;
- Necessidade de estabelecimento de equipe ideal como recurso necessário;
- A comunidade acadêmica precisa participar ativamente da construção do que está sendo proposto como "macropolíticas" por meio de pesquisas organizacionais;
- Incluir as etapas de implementação do programa;
- Necessidade de estabelecimento de Indicadores;
- Necessidade de melhor detalhamento dos recursos.

Atenciosamente,

Comissão do Programa de Qualidade de Vida - *Campus Quixadá*



Documento assinado eletronicamente por **Jose Angelo dos Santos**, **Programador Visual**, em 21/01/2025, às 17:16, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rayza Alana do Carmo da Rocha**, **Técnica de Laboratório**, em 22/01/2025, às 07:35, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Carla de Oliveira Brilhante, Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 22/01/2025, às 07:58, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marília Guedes da Silveira Arrais, Odontóloga**, em 22/01/2025, às 13:51, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ingrid Heloisa da Silva Alves, Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 22/01/2025, às 13:54, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Claudia dos Santos Silva, Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 22/01/2025, às 14:17, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joyce Custodio de Freitas, Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 22/01/2025, às 16:07, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jarine Rocha da Silva, Assistente em Administração**, em 22/01/2025, às 21:01, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.ifce.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **6970358** e o código CRC **A8F07429**.