



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS POLÍTICAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS

RODRIGO JOSÉ DE ALBUQUERQUE MARINHO ATAÍDE DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS *STAKEHOLDERS*: o caso do IFPE –  
*campus Recife***

Recife  
2020

RODRIGO JOSÉ DE ALBUQUERQUE MARINHO ATAÍDE DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS *STAKEHOLDERS*: o caso do IFPE –  
*campus Recife***

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre Profissional em Políticas Públicas.

**Área de concentração:** Políticas Públicas

**Orientador:** Prof. Dr. Arthur Leandro Alves da Silva

Recife

2020

Catálogo na fonte  
Bibliotecária Maria do Carmo de Paiva, CRB4-1291

S237a Santos, Rodrigo José de Albuquerque Marinho Ataíde dos.  
Avaliação das ações para promoção da qualidade de vida no trabalho a partir do olhar dos *stakeholders* : o caso do IFPE – *campus* Recife / Rodrigo José de Albuquerque Marinho Ataíde dos Santos. – 2020.  
97 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Arthur Leandro Alves da Silva.  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.  
Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Recife, 2020.  
Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Política pública. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Servidores públicos. 4. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco. I. Silva, Arthur Leandro Alves da (Orientador). II. Título.

320.6 CDD (22. ed.)

UFPE (BCFCH2021-012)

RODRIGO JOSÉ DE ALBUQUERQUE MARINHO ATAÍDE DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS *STAKEHOLDERS*: o caso do IFPE –  
*campus Recife***

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre Profissional em Políticas Públicas.

Aprovado em **19/10/2020**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Dr. Arthur Leandro Alves da Silva (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Erinaldo Ferreira do Carmo (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profa. Dra. Iraneide Pereira da Silva (Examinadora Externa)  
Instituto Federal de Pernambuco

## RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar as ações para a promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE – *campus* Recife, a partir da percepção dos *stakeholders*. Para isso, foi realizada uma avaliação de quarta geração (GUBA; LINCOLN, 1989). A hipótese principal sustenta que a ausência de um mecanismo institucional que legitime a importância, amenize os entraves organizacionais e estimule a participação é determinante para a baixa adesão dos servidores aos programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Além disso, foi testada também a seguinte hipótese: *h1* – o reconhecimento e a atuação da chefia imediata em ações de QVT, bem como seu estímulo à adesão a essas ações são determinantes para a participação dos servidores. Os resultados alcançados confirmaram as hipóteses de pesquisa e apontaram indicadores capazes de oportunizar à gestão dados que deem suporte a um trabalho mais assertivo e em conexão com seu público-alvo, além de servir aos servidores como instrumento de empoderamento, coparticipação e cobrança, para que busquem melhor condição de vida em seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. *Stakeholders*. IFPE.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to analyze the actions for the promotion of the Quality of Working Life of the employees of the IFPE - campus Recife, from the perception of the stakeholders. For this, a fourth generation evaluation was carried out (GUBA; LINCOLN, 1989). The main hypothesis holds that the absence of an institutional mechanism that legitimizes importance, eases organizational obstacles and encourages participation is crucial for the low adherence of civil servants to Quality of Working Life (QWL) programs and actions. In addition, the following hypothesis was also tested: h1 - the recognition and performance of the immediate superior in QWL actions, as well as their encouragement to adhere to these actions, are decisive for the participation of civil servants. The results achieved confirmed the research hypotheses and pointed out indicators capable of providing management with data that support a more assertive work and in connection with its target audience, in addition to serving servers as an instrument of empowerment, co-participation and collection, for them to seek better living conditions in your work environment.

Keywords: Quality of Working Life. Stakeholders. IFPE.

## LISTA DE FIGURA

Figura 1 - Linha do tempo da qualidade de vida no trabalho por autores.....	18
Figura 2 - Linha do tempo de ações governamentais que impactam positivamente na qualidade de vida do servidor público civil federal .....	21
Figura 3 - Nível de determinações fundamentais para construção da AHD .....	41
Figura 4 - Etapa da classificação dos dados na AHD .....	42
Figura 5 - Nível de encontro com os dados empíricos na AHD .....	43
Figura 6 - Subcategorias de análise .....	51

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Significados de políticas públicas .....	20
Quadro 2 - Categorização dos sujeitos da pesquisa.....	32
Quadro 3 - Caracterização da amostra.....	33
Quadro 4 - Distribuição da representatividade de servidores que atuam na gestão de QVT .....	34
Quadro 5 - Distribuição dos sujeitos por caracterização .....	35
Quadro 6 - Formulário para avaliação da conformidade das ações de QVT .....	38
Quadro 7 - Roteiro de entrevista semiestruturada .....	40
Quadro 8 - Organização do material para análise documental .....	44
Quadro 9 - E-mails e notícias com relação à QVT .....	48
Quadro 10 - Avaliação de conformidade de ações que impactam na QVT do IFPE .....	49
Quadro 11 - Síntese horizontal da categoria dinâmica da gestão .....	51
Quadro 12 - Síntese horizontal da categoria dinâmica do público-alvo .....	54

## LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AHD	Análise Hermenêutica Dialética
Cefet-PE	Centro Federal de Educação Tecnológica
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Consup	Conselho Superior do IFPE
DAP	Diretoria de Administração e Planejamento
DDQV	Departamento de Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de vida
DGP	Direção de Gestão de Pessoas
DGPE	Diretoria de Gestão de Pessoas
DIEL	Divisão de Esporte e Lazer
EAFs	Escolas Agrotécnicas Federais
IC	Indicador de Conformidade
Ifes	Institutos Federais
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
Ipase	Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado
LOA	Lei Orçamentária Anual
MPOG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
NEL	Núcleo de Esporte e Lazer
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
Siass	Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNEDs	Unidades de Ensino Descentralizadas

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	17
2.1	ESPECTRO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
2.2	POLÍTICAS NACIONAIS E A QVT DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL .....	20
2.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: o caso do IFPE – <i>campus</i> Recife .....	23
<b>3</b>	<b>DESENHO METODOLÓGICO</b> .....	28
3.1	A AVALIAÇÃO DE QUARTA GERAÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS .....	29
3.2	OS SUJEITOS DA PESQUISA.....	31
<b>3.2.1</b>	<b>Servidores que atuam na gestão de QVT</b> .....	34
<b>3.2.2</b>	<b>Público-alvo das ações de QVT</b> .....	34
3.3	AS TÉCNICAS PARA OBTENÇÃO DE DADOS .....	36
<b>3.3.1</b>	<b>A análise documental como técnica</b> .....	36
<b>3.3.2</b>	<b>A avaliação de conformidade como técnica</b> .....	37
<b>3.3.3</b>	<b>A entrevista como técnica</b> .....	39
3.4	A ANÁLISE HERMENÊUTICA DIALÉTICA (AHD) .....	41
<b>4</b>	<b>TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	44
4.1	ANÁLISE DOCUMENTAL.....	44
<b>4.1.1</b>	<b>Portaria Normativa nº 03 – MPOG/2013</b> .....	45
<b>4.1.2</b>	<b>Portarias nº 1.102/2014 e nº 1.161/2014 da Reitoria do IFPE</b> .....	45
<b>4.1.3</b>	<b>Portaria nº 370/2018-DG-<i>Campus</i> Recife</b> .....	46
<b>4.1.4</b>	<b>Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)</b> .....	47
<b>4.1.5</b>	<b>E-mails oficiais e notícias no portal do IFPE</b> .....	48
4.2	AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE .....	49
4.3	ENTREVISTAS.....	50

4.4	ANÁLISE HERMENÊUTICA DIALÉTICA (AHD).....	56
5	<b>CONSIDERAÇÕES E PROPOSIÇÕES FINAIS.....</b>	66
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	69
	<b>APÊNDICE A – BANCO DE DADOS COM AS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QVT.....</b>	74
	<b>APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA (PRÉ-ENTREVISTA).....</b>	77
	<b>APÊNDICE B – SÍNTESE DAS AÇÕES DE QVT OFERTADAS EM 2019.....</b>	80
	<b>ANEXO A – PORTARIA NORMATIVA Nº 03, DE 25 DE MARÇO DE 2013 – MPOG.....</b>	82
	<b>ANEXO B – PORTARIA Nº 1.102/2014 – REITORIA - IFPE.....</b>	88
	<b>ANEXO C – PORTARIA Nº 1.161/2014 – REITORIA - IFPE.....</b>	89
	<b>ANEXO D – PORTARIA Nº 370/2018 - CAMPUS RECIFE - IFPE.....</b>	90
	<b>ANEXO E – CAPÍTULO DO PDI QUE TRATA DE QVT.....</b>	95
	<b>ANEXO F – ATIVIDADES DO SIASS EM TODO O IFPE (2019).....</b>	96

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, descrito por Marx (1985) como uma atividade vital que expressa poderes e capacidades do homem, ganha ainda mais representatividade identitária na vida do sujeito ao longo dos anos. A relação de trabalho passa a ser compreendida como um tempo/espço ampliado de transformação da sociedade e da constituição do homem como homem (ANDERY, 2012). Apesar de hoje, século XXI, a sociedade vivenciar uma conjuntura econômica diferente, é possível compreender a manutenção da centralidade do trabalho na estruturação do sentido da vida.

Essa centralidade se dá tanto nos aspectos econômicos (fonte de renda para garantia de bens e serviços) quanto nos psíquicos (representatividade, *status*, reconhecimento etc.). Dessa forma, ainda se observam modelos e processos de educação (formal e familiar) nos quais os sujeitos são educados para o trabalho desde a infância e chegam à vida adulta enxergando este tempo/espço como fundante para o desenvolvimento de uma vida plena (NAVARRO; PADILHA, 2007; ANTUNES; ALVES, 2004; BORSOI, 2007).

Pensar o trabalho hoje é, em termos gerais, pensar a atividade prioritária do homem. Para muitos, esta atividade é posta acima de toda e qualquer outra relação social que o indivíduo possa estabelecer (família, religião, lazer etc.). Este movimento se dá para além do reconhecimento do trabalho como um tempo/espço que contribui para constituição do sujeito. Hoje, o princípio da empregabilidade, que impulsiona o indivíduo à necessidade de ampliar incansavelmente suas condições de ocupar um posto de trabalho neste mundo em constante e intensa mutação, leva o sujeito a sentir a necessidade de priorizar não só a prática laboral, como também uma insaciável qualificação, por muitas vezes ignorando as demais necessidades sociais, psicológicas e fisiológicas para o estabelecimento de uma vida saudável (BAUMAN, 2007).

A promessa de agilidade dos processos burocráticos e de produção, impactando positivamente na produtividade, e a conseqüente melhoria na condição de vida das pessoas, decorrente da redução da jornada ou do esforço de trabalho foram argumentos que ampararam o investimento em novas tecnologias. No entanto, o desenvolvimento tecnológico não atingiu os objetivos esperados e/ou prometidos. Além disso, a relação homem-trabalho ultrapassou os espaços

profissionais e estendeu-se até os ambientes domésticos e de lazer, aumentando o seu impacto direto na vida integral do sujeito, o que reforça a necessidade de pensar, também, uma Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Até o ano de 1982, observam-se cinco períodos evolutivos da Qualidade de Vida no Trabalho, os quais ajudam a compreender as concepções, características e visões iniciais sobre o tema. O primeiro (1959 – 1972) investigava como melhorar a condição de vida do sujeito no trabalho. No segundo período (1969 – 1974), o foco era o sujeito percebido antes do resultado organizacional. Já o terceiro (1972 – 1975) buscava proporcionar melhoria no ambiente de trabalho, além de torná-lo mais produtivo e satisfatório. No quarto período (1975 – 1979), a QVT era vista como um movimento, com declarações ideológicas e relações do trabalhador com a organização. Por fim, no quinto período (1980 – 1982), a Qualidade de Vida no Trabalho era vista como panaceia, como solução contra problemas de qualidade, de produtividade, e contra outros problemas organizacionais (NADLER; LAWLER, 1983 *apud* RODRIGUES, 1999).

Embora, como observado, o destaque para a QVT seja anterior à década de 1990, é a partir desse momento que se observa maior atenção do setor público a esta questão. Isto se dá principalmente em virtude da implantação de um novo modelo de gestão no qual, dentre outras mudanças, destaca-se a percepção do cidadão na condição de consumidor/cliente, impulsionando, assim, a busca por maior performance dos servidores, e, para isso, sendo necessária maior atenção as suas condições de vida e de trabalho (GARCIA, 2010).

No entanto, sobre isso, a literatura dá conta de alertar que:

As relações das Instituições Públicas Federais com os servidores tangenciam aspectos como produtividade, assiduidade, competências técnicas e administrativas, sendo que o modelo atual de gestão pública observa o trabalho, mas não compreende integralmente a situação biopsicossocial dos servidores no exercer de suas atividades e nas suas condições de trabalho ou nos relacionamentos interpessoais (SILVA; LICÓRIO; SIENA, 2014, p. 91).

Por estar diretamente ligada ao processo de mobilização e de comprometimento no desenvolvimento e participação dos colaboradores em ações para a garantia do seu bem-estar no tempo/espaço de trabalho, a QVT deve visar não só os resultados laborais, mas, principalmente, a saúde física e mental dos

sujeitos. Portanto, pensar a Qualidade de Vida no Trabalho torna-se fundamental por sua capacidade de impactar a vida integral dos sujeitos.

O movimento de mudanças na gestão que traz, em seu discurso, o bem viver do servidor público é observado principalmente a partir de 2004, com a estruturação do texto da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador<sup>1</sup>. Esta política, embora só tenha sido finalizada e efetivamente implementada em 2011, já trouxe em seu texto inicial inúmeras menções à importância do cuidado com a qualidade de vida dos servidores.

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), este movimento de atenção ao servidor é percebido em documento institucional no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) – 2009/2013, quando enfatiza ser compromisso do IFPE a necessidade de implantar políticas de Qualidade de Vida do Trabalhador, a fim de concretizar o conceito de Gestão “com pessoas”, segundo o documento, defendido pela Carta de Brasília<sup>2</sup>.

Embora esta temática esteja presente em outros documentos, é a partir da prerrogativa da saúde como um direito de todos e um dever do Estado<sup>3</sup>, assim como do entendimento de que os sujeitos passam grande parte do tempo de suas vidas dentro destas Instituições, que reforça a necessidade do investimento em ações que propiciem melhorias na qualidade de vida dos servidores, transformando assim o dia a dia das organizações e, naturalmente, suas vidas no sentido integral.

Apesar de existirem discursos e práticas de qualidade de vida baseados numa legislação que, em teoria, faz referência ao bem-estar do servidor, cabe questionar o que, de fato, é qualidade de vida no trabalho, qual a sua abrangência, quais são as diretrizes e os impactos de sua implementação. Assim, sobre estas indagações, Valquíria Padilha (2010) alerta que:

O que se pode perceber é que a organização do trabalho, sob o comando dos empregadores e de seus gestores, na história do capitalismo, acaba por servir aos interesses de produtividade e

---

<sup>1</sup> “A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho” (BRASIL, 2011).

<sup>2</sup> Carta de Brasília da Gestão Pública foi um documento conjunto assinado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e pelo Conselho Nacional dos Secretários Estaduais de Administração (Consad), em maio de 2008, contendo as principais preocupações e diretrizes que devem orientar as estratégias e as ações em prol da construção de um pacto para melhorar a gestão pública.

<sup>3</sup> Prerrogativa prevista no artigo 196 da Constituição Federal de 1988.

lucratividade das empresas em detrimento das necessidades e interesses dos trabalhadores (PADILHA, 2010, p. 551).

A temática Qualidade de Vida no Trabalho ganha força nas últimas décadas, tanto na academia quanto no mundo profissional, justamente pela compreensão de que o cuidado com esta esfera da vida é fundamental para a manutenção dos meios de produção. Este pensamento surge como uma forma de reforçar a lógica do capital e enxerga a Qualidade de Vida no Trabalho como meio e não como fim. Compreender a QVT desta forma acaba servindo como paliativo aos sintomas da vida e, inclusive, como estratégia de produção, em lugar de atacar as causas.

Sobre isto, observa-se que, embora a literatura dê conta de enfatizar que a implantação plena da perspectiva da QVT como fim não é possível em sua integralidade, sem que existam interferência no sociometabolismo do capital, Padilha (2010) aponta que:

[...] mesmo que em nome de uma 'humanização do capital', seria muito mais interessante se as organizações comesçassem a visualizar QVT como um benefício direto à saúde e à vida dos trabalhadores, procurando atuar nas causas dos problemas ('fim') sem que precisassem atrelar essas políticas a uma justificativa de aumento de produtividade ('meio') (PADILHA, 2010, p. 558).

Diante disso, e principalmente por considerar o caráter subjetivo da temática qualidade de vida, percebe-se que não há possibilidade de pensar em estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho sem envolver os sujeitos implicados durante o processo de idealização, planejamento e execução das ações, programas e políticas. Dessa forma, é possível vencer a lógica generalista e limitadora de proporcionar atividades padronizadas com benefícios genéricos e/ou alinhados com os propósitos e anseios organizacionais e não pessoais.

A escolha do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) - *Campus* Recife para a realização deste estudo se deu pelas seguintes razões: 1 - este é o maior *campus* (em número de servidores) do IFPE, além de ser o maior de todo o estado e um dos maiores de todo o País, compondo, assim, um universo bastante expressivo; 2 - é o *campus* mais antigo do Instituto e com um processo lento de renovação de quadro de servidores; e 3 - a heterogeneidade e a complexidade da composição dos sujeitos, já que convivem no mesmo espaço servidores recém-chegados e servidores bastante antigos, os que já estão adaptados aos novos modelos de gestão e os que são resistentes às novas

demandas. Com isso, torna-se possível obter maior aproximação da amostra com a realidade generalizada da Instituição.

Este estudo pretende contribuir com a criação de um diagnóstico geral, a fim de identificar as possíveis lacunas existentes para integralização das ações e programas de qualidade de vida no trabalho ofertadas aos servidores do *campus* Recife do IFPE.

Para isso, serão observadas, principalmente, as convergências, divergências e complementariedade dos discursos dos *stakeholders*, a fim de instrumentalizar o desenvolvimento de novas práticas de QVT de forma mais assertiva, enxergando os sujeitos como autores/atores implicados no processo e corresponsáveis pela construção de um ambiente de trabalho que contribua para o desenvolvimento de uma vida plena.

A partir desta perspectiva, esta investigação está estruturada em função das seguintes questões: 1) Como as ações de QVT ofertadas aos servidores do IFPE-*campus* Recife são percebidas pelos *stakeholders* (usuários e gestores)? 2) Quais delas estão em conformidade com a Portaria Normativa nº03 – MPOG/2013 (Anexo A)? 3) Quais documentos norteiam o desenvolvimento das ações de qualidade de vida no IFPE – *campus* Recife?

Portanto, o objetivo principal desta pesquisa foi analisar as ações para a promoção da qualidade de vida no trabalho ofertadas aos servidores do IFPE – *campus* Recife, a partir da percepção dos *stakeholders*. Para isso, buscou-se cumprir os seguintes objetivos específicos: 1 - mapear as ações para promoção da qualidade de vida no trabalho ofertadas aos servidores do IFPE – *campus* Recife; 2 - compreender as razões para a escolha das ações implementadas; 3 - identificar as conformidades e não conformidades das ações ante a portaria normativa; 4 - compreender a percepção dos *stakeholders* quanto às estratégias de implementação, abrangência e impactos das ações na qualidade de suas vidas no trabalho; e 5 - construir quadros analíticos com o mapeamento dos pontos de convergência, divergência e complementariedade da percepção dos *stakeholders* no tocante às ações para promoção da qualidade de vida no trabalho.

Com estes quadros acima descritos, que se configuram como produto desta pesquisa, pretende-se oportunizar à gestão, dados que deem suporte a um trabalho mais assertivo e em conexão com seu público-alvo, além de auxiliar no processo de construção de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho, e de servir aos

sujeitos como instrumento de empoderamento, coparticipação e cobrança para que alcancem melhor condição de vida em seu ambiente de trabalho.

Devido à natureza do problema, parte-se de uma lógica descritiva para estabelecer as hipóteses. A hipótese principal sustenta que a ausência de um mecanismo institucional que legitime a importância, amenize os entraves organizacionais e estimule a participação é determinante para a baixa adesão dos servidores aos programas e ações de QVT ofertadas aos servidores do IFPE – *campus* Recife. Além disso, foi testada também a seguinte hipótese: h1 – a participação da chefia imediata em ações de QVT, bem como seu estímulo à adesão a essas ações são determinantes para a participação dos servidores.

Metodologicamente, o desenho desta pesquisa é um estudo de caso realizado no IFPE – *Campus* Recife. Foi realizada uma avaliação de quarta geração (GUBA, LINCOLN, 1989), a fim de identificar, a partir da perspectiva dos *stakeholders*, qual a realidade presente no processo de implementação e na participação nas ações para a Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho ofertadas aos servidores da instituição. Os dados foram obtidos mediante análise documental, de avaliação de conformidade e de entrevista. Seu tratamento e sua análise foram realizados a partir da perspectiva hermenêutica-dialética proposta por Minayo (2008).

Além deste texto introdutório, esta dissertação está composta por uma revisão de literatura, dividida em três grandes tópicos: I - Espectro da qualidade de vida no trabalho – no qual foi realizado um apanhado histórico-conceitual, apresentando os principais teóricos e suas respectivas contribuições; II - Políticas nacionais e a QVT do servidor público federal – no qual foram apresentadas leis e portarias normativas que impactaram e/ou buscaram impactar positivamente na melhoria da qualidade de vida no trabalho do servidor público federal ao longo do tempo; III – Qualidade de Vida no Trabalho: o caso do IFPE - *campus* Recife – que apresentou uma caracterização do IFPE, além de um percurso de ações QVT nesta instituição; de um desenho metodológico – no qual foram detalhadas todas as técnicas para coleta, tratamento e análise dos dados; e, por fim, análise dos dados e discussão.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 ESPECTRO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para pensar a qualidade de vida no ambiente laboral, faz-se necessária a compreensão da evolução da condição do sujeito nas relações de trabalho. É fundamental o entendimento do papel do trabalhador frente ao desenvolvimento das indústrias e da tecnologia e ao fato de como as organizações observam esse desenvolvimento e se beneficiam disto (HUNT; SHERMAN, 2008).

No período historicamente conhecido como Revolução Industrial (1760-1840), o cenário socioindustrial era caracterizado por uma mão de obra desqualificada, composta por sujeitos advindos do campo em busca de oportunidades e de indústrias que ofertavam empregos com jornadas exaustivas, baixa remuneração e com condições insalubres.

Era uma realidade na qual se concentrava no empregador todo o poder relativo às relações de trabalho, cabendo-lhe decidir as condições de trabalho dos seus subordinados, cujo tempo de vida era quase totalmente ocupado por suas atividades laborais. Nesse contexto, trabalhadoras e trabalhadores se organizaram em frentes de resistência em busca de uma redução do tempo formal de trabalho, além de melhores condições para desenvolver suas práticas profissionais (BARROS, 2016).

Os muitos investimentos iniciados neste período, em busca da sistematização e mecanização do trabalho para o aumento da capacidade produtiva, geraram, mais à frente, insatisfações nos integrantes dos movimentos das relações humanas. Esses integrantes, a exemplo de Elton Mayo (1927)<sup>4</sup>, enfatizavam a necessidade de considerar perspectivas sociais e afetivas dos profissionais no composto das relações de trabalho. A partir disso, surgem diversos estudos em busca da compreensão do comportamento humano no mundo do trabalho, tais como as teorias da motivação de Maslow (1954), Herzberg (1959) e McGregor (1960) (SAINSAULIEU, 1997 *apud* SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014).

---

<sup>4</sup> Mayo constatou, em 1927, no "Experimento de Hawthorne", que modificações nas configurações física e social do ambiente de trabalho podem provocar mudanças emocionais e comportamentais significativas nos trabalhadores, como fadiga, acidentes de trabalho, *turnover* e redução no desempenho e produtividade (GOMES MENEZES; PASSOS GOMES, 2019).

Embora a busca por compreender e organizar estruturas e processos para melhor qualidade de vida no ambiente laboral seja anterior (Figura 1), é em meados de 1950 que surge o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, a partir dos estudos de Eric Trist e seus colaboradores no Tavistock Institute de Londres, que objetivavam a compreensão da relação indivíduo-trabalho-organização. No entanto, a QVT só assume o *status* de movimento em meados de 1970, com destaque para os estudos desenvolvidos nos Estados Unidos

Figura 1 - Linha do tempo da qualidade de vida no trabalho por autores



Fonte: Ribeiro (2020, p. 26)

Nadler e Lawler (1983 *apud* FERNANDES, 1996) e Rodrigues (1999) apontam cinco períodos evolutivos do conceito da Qualidade de Vida no Trabalho, entre 1959 e 1982, que ajudam a compreender suas concepções, características e visões. Entre 1959 e 1972, percebia-se a QVT como uma variável, buscava-se observar a reação do indivíduo e investigava-se como melhorar sua condição de vida no trabalho. No período entre 1969 e 1974, ela era vista como uma abordagem cujo foco estava no sujeito percebido antes do resultado organizacional. Existia uma busca por melhorias para o empregado e para os gestores.

Já o terceiro período, entre os anos 1972 e 1975, versava sobre a QVT como métodos, técnicas e abordagens, a fim tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório, além de proporcionar melhoria em seu ambiente laboral. Os estudiosos do quarto período (1975 – 1979) enxergavam a QVT como um movimento, com declarações ideológicas e relações do trabalhador com a organização. Por fim, no quinto período (1980 – 1982), a Qualidade de Vida no Trabalho era vista como tudo: como panaceia, como solução contra problemas de qualidade, de produtividade e contra outros problemas organizacionais (NADLER; LAWLER, 1983 *apud* RODRIGUES, 1999).

Nestes períodos foram realizados inúmeros estudos que passaram a embasar a área da administração sobre a importância de pensar a Qualidade de Vida no Trabalho como estratégia para o incremento do processo produtivo. Trata-se de inúmeros pesquisadores que se dedicaram a desenvolver métodos e reflexões a respeito desta temática. Walton (1973) propôs um modelo de avaliação de QVT – ainda muito estudado e utilizado atualmente. Westley (1979) indicou a necessidade de estudar esta área considerando as perspectivas econômica, política, sociológica e psicológica. Hackman e Oldham (1975) propuseram redesenhar os postos de trabalho em busca de caracterizar objetivamente as tarefas (SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014).

Segundo Veloso, Schirrmester e Limongi-França (2007), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho não é consensual. No entanto, observa-se certa predominância de estudos que o veem como uma reação ao modelo taylorista. Fruto principalmente da pressão social, no tocante aos direitos civis e à responsabilidade social das empresas, a QVT é entendida como um processo de humanização do mundo do trabalho, possibilitando o bem-estar e a implicação do sujeito no processo decisório.

Observa-se, entretanto, a Qualidade de Vida no Trabalho em constante tensionamento gerado pela diversidade de objetivos antagônicos que envolvem sua implantação. De um lado, a QVT é impulsionada pela luta dos trabalhadores e configura-se como direitos conquistados a duras penas, contrariando, inclusive, a lógica produtiva vigente. De outro, estão os detentores do capital (empresas e indústrias) que tendem a promover essas práticas, muitas vezes, apenas a fim de incrementar o processo produtivo.

A literatura dá conta de demonstrar que a QVT, quando associada a programas de qualidade, inovação, reconhecimento de talentos e necessidades humanas, traz inúmeros benefícios tanto para a organização quanto para os seus funcionários (LIMONGI-FRANCA; RODRIGUES, 2009). Não obstante, é fundamental enfatizarmos a necessidade de um foco no sujeito como ser integral, considerando sua vida no trabalho, mas também fora dele, para que, assim, observemos suas faltas e possamos contribuir com uma construção coletiva de alternativas à superação destas demandas, principalmente neste contexto, em que o tempo de trabalho ocupa parte substancial da vida, ampliando a necessidade de viver bem e

com qualidade neste tempo/espço até então visto unicamente como produtivo: o trabalho.

## 2.2 POLÍTICAS NACIONAIS E A QVT DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

Por ser uma área bastante abrangente, com desdobramentos e estudos aplicados a diversos campos do conhecimento, a literatura dá conta de apresentar inúmeras possibilidades para a compreensão de políticas públicas. Em seus estudos, Souza (2006) ocupou-se de construir um apanhado dos significados de políticas públicas (Quadro 1), capaz de auxiliar na compreensão desta diversidade.

Quadro 1 - Significados de políticas públicas

<b>AUTOR, ANO</b>	<b>SIGNIFICADOS</b>
Mead, 1995	Campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas.
Lynn, 1980	Conjunto específico de ações do governo que irão produzir efeitos específicos.
Peters, 1986	Soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou por meio de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos.
Dye, 1984	O que o governo escolhe fazer ou não fazer.
Laswell, 1958	Responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por que e que diferença faz.

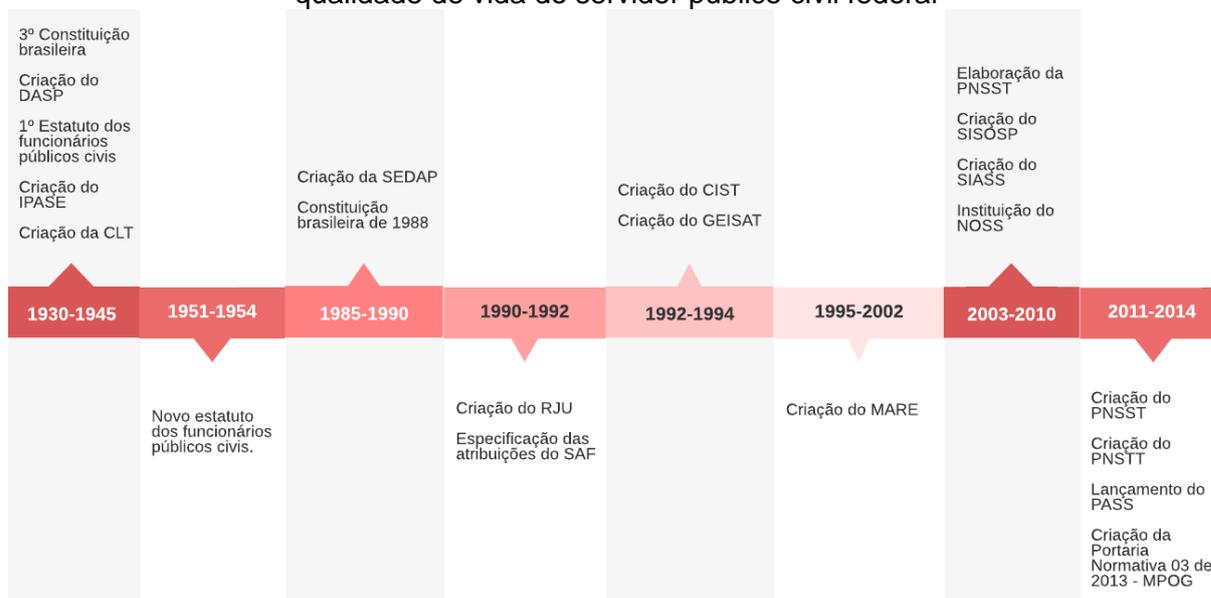
Fonte: Silva (2020, *apud* SOUZA, 2006)

Neste estudo, corroboramos com o entendimento de Souza (2006), a qual entende política pública como “o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações” (SOUZA, 2006, p. 26).

Para compreender as políticas públicas de qualidade de vida no trabalho do servidor público federal, é fundamental compreender primeiramente o percurso das lutas e conquistas trabalhistas ao longo da história do Brasil, aqui observadas a partir das ações governamentais implementadas ao longo do tempo.

Na história recente do Brasil (1930 – 2014), a classe trabalhadora conquistou inúmeros benefícios que colaboram direta e indiretamente com a qualidade de suas vidas dentro e fora do ambiente de trabalho (Figura 2). Esses avanços são observados desde a Constituição Federal de 1934, que instituiu o salário-mínimo e a regularização da jornada de trabalho, além da instituição do repouso semanal e de férias anuais remuneradas (MARTINS *et al.*, 2017).

Figura 2 - Linha do tempo de ações governamentais que impactam positivamente na qualidade de vida do servidor público civil federal



Fonte: Elaborada pelo autor (2020)

Ainda no período Vargas (1930-1945), observa-se a constituição do DASP Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp), cujo objetivo era a concepção da carreira na administração pública, aumentando, assim, a perspectiva de crescimento e valorização profissional do servidor. Também foram ações do Governo Vargas: o primeiro estatuto do servidor, a consolidação das leis do trabalho (CLT) e a instituição do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (Ipase). Tais ações, dentre outras, por intervirem diretamente na organização do trabalho, acabaram por impactar nas perspectivas subjetivas da qualidade de vida dos trabalhadores.

Outro passo importante neste processo de criação de leis e políticas que impactaram na qualidade de vida dos trabalhadores se deu em 1988, com a nova Constituição Federal que, “ao instituir o Regime Jurídico Único, estabelece uma única forma de relação de trabalho no serviço público, criando um regime próprio, com ingresso na carreira através de concurso público” (MARTINS *et al.*, 2017).

Desde então, inúmeras medidas que, de certa forma, contribuíram bastante com este processo, foram tomadas. Cabe destaque aos anos de 2004, 2009 e 2013. Em 2004, durante o governo do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, foi criada a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Embora só implementada no ano de 2012, já no governo da Presidenta Dilma Rousseff, o seu

processo de construção resultou no repensar de inúmeras práticas de cuidados com o servidor.

Em 2009, o decreto 6.833 de 29 de abril instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Siass), que tem por objetivo a coordenação e integração de ações e programas de assistência, perícia, além de prevenção e promoção da saúde do servidor da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. No entanto, as instituições federais demoraram bastante a implementar as ações e, no caso dos Institutos Federais (Ifes), até o ano de 2014, apenas o Instituto Federal do Espírito Santo possuía projeto a ser desenvolvido cadastrado no Siass (BATISTA, 2015). Apesar da demora da implementação efetiva do Siass em muitas instituições, já se reconhecia, àquele tempo, sua importância para a composição das ações que impactam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho.

Por fim, a Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013 (Anexo A), do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) instituiu as diretrizes gerais para promoção da saúde do servidor público federal. A importância desse documento está no fato de que é um intento concreto de estabelecer um caminho de planejamento de ações voltadas à saúde do servidor. As orientações da portaria devem amparar as decisões dos setores de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, quando da implementação de políticas e de projetos de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho (BRASIL, 2013).

Vale ressaltar, no entanto, que a ausência, em seu conteúdo, de níveis concretos de detalhamento sobre o quê e como tais medidas devem ser implementadas dá plena autonomia para que as instituições possam estruturar ações, programas e políticas de forma adaptada a sua realidade. É fundamental que as instituições garantam a participação dos sujeitos na construção de políticas, programas e ações de Qualidade de Vida no trabalho, a fim de adequá-los às reais necessidades dos servidores.

Nesse sentido, em seus estudos sobre políticas públicas, Maria da Graça Gonçalves (2010) alerta para a necessidade de as políticas serem pensadas em face de suprir as reais necessidades dos sujeitos. Dessa forma, e principalmente pelo princípio da correlação entre a vida fora e dentro do trabalho, é necessário desenvolver estratégias para formulação de políticas com o sujeito, e compreender que as ações desenvolvidas institucionalmente:

[...] devem reconhecer a realidade social estruturada sobre a desigualdade e contribuir para sua superação. [...] isso passa necessariamente pela investigação da dimensão subjetiva presente nos fenômenos sociais desse campo (GONÇALVES, 2010, p. 20).

O envolvimento dos servidores no processo de formulação dessas ações é fundamental para a construção de políticas, programas e ações de atenção à qualidade de vida dos servidores. A construção coletiva, além de evitar vieses ou benefícios unilaterais, é capaz de sanar as questões relativas aos interesses dos sujeitos, sem desconsiderar os objetivos da atividade fim a que se destina a organização. Ela é, acima de tudo, um processo democrático, que leva à corresponsabilização do sujeito a partir do seu envolvimento na formulação e estruturação de ações da gestão, tornando-as mais assertivas na promoção da qualidade de vida em seu sentido integral.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: o caso do IFPE – *campus* Recife

Criado pela Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) compõe a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação. Trata-se de uma instituição com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-científica e disciplinar, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, regida pelo princípio da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

O IFPE é constituído por um total de 16 *campi*: Belo Jardim, Barreiros e Vitória de Santo Antão – antigas Escolas Agrotécnicas Federais (EAFs) – os *campi* de Ipojuca e Pesqueira – antigas Unidades de Ensino Descentralizadas (Uneds) do antigo Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet-PE); os *campi* de Afogados da Ingazeira, Caruaru e Garanhuns implantados na Expansão II da Rede Federal de Educação Profissional; além de mais sete *campi* implantados pela Expansão III: Abreu e Lima, Cabo de Santo Agostinho, Jaboatão dos Guararapes, Palmares, Paulista, Olinda e Igarassu; e, por fim, o *campus* Recife, antiga sede do Cefet-PE, onde também funciona em suas instalações, uma parte significativa do setor administrativo da Reitoria.

Segundo o Relatório de Gestão 2019<sup>5</sup>, o IFPE conta com aproximadamente 2240 servidores ativos permanentes, sendo 1219 professores EBTT e 1021 técnicos administrativos, distribuídos nos 16 *campi* e Reitoria. Deste total, **605 servidores (407 docentes e 198 administrativos) formam a comunidade do *campus* Recife** – e compõem o universo trabalhado nesta pesquisa.

Quando observado o regime de trabalho dos servidores, nota-se que os docentes em regime de Dedicção Exclusiva somados aos de Tempo Integral (40h) representam quase a sua totalidade, havendo um número muito reduzido de professores em regime de 20h. Já os técnicos administrativos possuem jornadas de trabalho de 40h, com exceção de algumas carreiras nas quais se regimenta por lei o exercício de 30h semanais, a exemplo do assistente social.

O servidor docente possui um horário flexibilizado de trabalho, não tendo a obrigatoriedade de estar presencialmente durante toda a sua jornada na Instituição. No entanto, muitos o fazem em virtude do envolvimento com outras atividades além do ensino (pesquisa, extensão, participação em comissões, exercício de funções administrativas etc.). Assim como os docentes, muitos dos técnicos administrativos, além de cumprirem presencialmente na Instituição toda a sua jornada de trabalho, extrapolam sua estada no *campus* em virtude da participação em outras atividades, tais como pesquisa e extensão. Com isso, observa-se que esses sujeitos passam parte significativa das suas vidas no IFPE e esta realidade impulsiona a necessidade da estruturação de políticas que garantam o bem viver no ambiente de trabalho.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2009-2013 já trazia em seu texto a necessidade de implementar programas e ações que impactassem na qualidade de vida no trabalho, a fim de fomentar um ideal de gestão com pessoas. Já no PDI 2014-2018, foram mantidas as recomendações do anterior, com acréscimos de alguns pontos, a exemplo da implantação do Siass. Embora tímida, no caso do IFPE, a menção à QVT em documentos norteadores é fundamental para a estruturação e desenvolvimento do programa.

Na intenção de implementar programas e ações de saúde ocupacional, o Siass foi implementado no Instituto Federal de Pernambuco no ano de 2015, sob responsabilidade da Reitoria, estando vinculado ao Departamento de

---

<sup>5</sup> Relatório de Gestão 2019 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia aprovado pelo Conselho Superior do IFPE, conforme Resolução Nº 39 de 28 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/conselho-superior/resolucoes/resolucao-39-2020-aprova-o-relatorio-de-gestao-2019.pdf> – acesso em 18 de setembro de 2020.

Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida (DDQV), da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGPE). Embora vinculado à Reitoria:

O SIASS do IFPE funciona no *campus* Recife, de 7h às 19h, com recepção de atestados, agendamento e realização de perícias médicas e odontológicas, atendimento psicológico, promoção de atividades educativas no âmbito da saúde e da segurança do trabalho, na prevenção do cuidado integral em saúde (IFPE, 2017).

Apesar de o Siass preocupar-se com a promoção de ações para todo o Instituto, o fato de estar funcionando no *campus* Recife, ao mesmo tempo que facilita o acesso aos servidores da capital e da região metropolitana, torna mais complexo o contato com os servidores das unidades mais afastadas. É relevante também pontuar que, embora com um impacto significativo na composição do quadro de atividades que objetivam a qualidade de vida dos servidores, não cabe ao Siass esta função em seu sentido amplo. Ao setor cabe apenas contribuir com esse processo.

Foram ações ofertadas pelo Siass aos servidores de todo o IFPE no ano de 2019: além das perícias e atendimentos médicos, odontológicos e psicológicos, palestras, orientação nutricional, desafios saudáveis, oficinas (Anexo D). Com essas atividades, foi possível oportunizar aos servidores o acesso a vivências e conteúdos com real potencial de impactar na qualidade de suas vidas, dentro e fora do ambiente laboral. Além do Siass, a DDQV possui em seu organograma o Núcleo de Esporte e Lazer (NEL), que tem como objetivo “incentivar o desenvolvimento de atividades esportivas, culturais e de lazer destinadas aos servidores”. Para isso, oferta atividades como ginástica laboral, aula de natação, treinamento funcional, treinamento para equipes que participam de competições, além de organizar os jogos dos servidores e demais eventos esportivos (IFPE, 2019).

Todo esse movimento no âmbito da Reitoria tem início no ano de 2014 com a publicação das portarias nº 1.102/2014-GR-IFPE (Anexo B), que delega competência aos Diretores Gerais dos *campi* a autorizar a liberação dos servidores por 1h, duas vezes na semana, para participar das atividades de qualidade de vida no trabalho; e da portaria nº 1.161/2014-GR-IFPE (Anexo C), que instituiu o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), a ser implantado também pela DDQV.

Embora seja reconhecida a relevância dos documentos, a obrigatoriedade da participação em atividades promovidas pela instituição para que o servidor possa

desfrutar deste tempo/espço para cuidar de si e a falta de riqueza de detalhes estruturais, normativos e operacionais são pontos em seu conteúdo que merecem uma revisão, a fim de viabilizar a plena implementação do Programa. Sobre o PQVT do IFPE, Ribeiro (2020) alerta que “a reformulação do PQVT está em análise desde 2016 pela Reitoria do IFPE. É necessário um movimento de celeridade neste processo” (RIBEIRO, 2020, p. 23).

No *campus* Recife, a partir da Divisão de Esportes e Lazer (Diel), vinculada à Diretoria de Administração e Planejamento (DAP), já eram ofertadas aos servidores aulas regulares de natação, karatê, *muay thai*, vôlei de praia e ginástica funcional. Em 2018, foi instituída a Portaria nº 370/2018-DGCR-CAMPUS RECIFE (Anexo D) efetivando o seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), estabelecendo regras para participação de servidores em atividades físicas e culturais e vinculando a gestão da participação do servidor no programa à Direção de Gestão de Pessoas (DGP), constituindo, assim, um fluxograma similar ao da Reitoria.

A portaria do *campus* Recife traz em seu texto dois aspectos que merecem destaque: o primeiro deles contém um nível maior de aprofundamento nas orientações de como as ações serão desenvolvidas. O segundo tem a autorização para que os servidores possam gozar do benefício da liberação das atividades laborais também para a prática de atividades externas e não vinculadas ao IFPE, garantindo, assim, um pouco mais de autonomia para o servidor e permitindo ampliar um pouco as possibilidades para que as perspectivas subjetivas da necessidade humana sejam respeitadas.

Já no ano de 2019, a fim de gerar um diagnóstico e de estimular o envolvimento da comunidade para subsidiar o incremento das atividades ofertadas, a DDQV, vinculada à reitoria, desenvolveu uma pesquisa para que os servidores fossem ouvidos sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Esta pesquisa foi disponibilizada em plataforma digital e sua divulgação realizada a partir do e-mail institucional e do portal da Instituição.

A referida pesquisa contou com 3 perguntas: 1) Você tem conhecimento das ações/atividades do PQVT desenvolvidas no *Campus*/Reitoria em que trabalha? (Palestras, atividades esportivas, oficinas, aconselhamento psicológico ou nutricional, entre outros); 2) Você participa ou já participou de alguma ação/atividade do PQVT desenvolvida no *Campus*/Reitoria em que trabalha? 3) Espaço para

sugestões de novas ações/atividades que possam ser realizadas em sua unidade de trabalho (*Campus/Reitoria*) e que contribuam para melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Embora tenha sido divulgada no e-mail institucional e no portal do IFPE, a pesquisa teve baixa adesão, contando apenas com 53 respondentes (28 docentes e 24 técnicos-administrativos), o que representa 9,76% do seu público-alvo. Embora represente um passo importante para oportunizar o envolvimento dos servidores no planejamento e gestão das ações de QVT, o baixo número de respondentes, aliado ao modelo de pesquisa utilizado, dificulta a compreensão do todo, necessitando, assim, de maior aprofundamento para balizar a política, os programas e as ações de qualidade de vida no trabalho no IFPE.

### 3 DESENHO METODOLÓGICO

Considerando a necessidade do desenvolvimento coerente da investigação e de um adequado entendimento dos procedimentos da pesquisa e dos resultados alcançados, faz-se necessário o uso de uma metodologia coesa e consistente.

Lakatos e Marconi (2010) entendem metodologia como o conjunto de atividades racionais que permitem alcançar o objetivo com maior segurança, trazendo conhecimentos válidos e verdadeiros, identificando os erros e auxiliando nas decisões do pesquisador.

Esta pesquisa configura-se como exploratória, por trazer uma aproximação inicial com a situação problema, além de, segundo Bertucci (2008), buscar proporcionar uma visão mais clara daquilo que se pretende observar. Para Gil (1991), as pesquisas exploratórias:

[...] têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Pode-se dizer que tais pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de instituições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilita a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado (GIL, 1991, p. 45).

Para isto, o presente estudo apresenta um enfoque avaliativo de Quarta Geração proposto por Guba e Lincoln (1989), o qual possibilitou observar a realidade posta a partir da apreensão da percepção dos *stakeholders* sobre as ações de Qualidade de Vida no Trabalho ofertadas aos servidores do *campus* Recife do IFPE.

Inúmeras são as compreensões acerca do significado do termo *Stakeholders*. Donaldson e Preston (1995) compreendem estes atores como todos os sujeitos que possuam interesses legítimos nas atividades de uma organização, contanto que tal organização também possua interesse na manutenção do relacionamento com estes.

Já estudos mais recentes sobre o tema trazem compreensões mais robustas, que dão conta de enfatizar, também, questões relativas a entregas e benefícios mútuos resultante da relação entre o sujeito e a organização. A compreensão de *stakeholders* utilizada neste estudo corrobora com o pensamento de Phillips (2003), o qual afirma que são aqueles sujeitos que, por se encontrarem numa dinâmica cooperativa com a organização, estabelecem uma relação dual de

obrigações morais, com sacrifícios entre as partes, que resultem em ganhos e perdas e, principalmente, que seja observada uma proporcionalidade entre obrigações e benefícios (TORRES, 2013).

### 3.1 A AVALIAÇÃO DE QUARTA GERAÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A pesquisa qualitativa, associada inicialmente ao romantismo e ao idealismo do final do século XIX, trilhou um duro caminho de aceitação e de consolidação até a década de 1990, quando a combinação entre métodos quanti-qualitativos deixa de ser tratada como incompatível e o pesquisador observador passivo dá lugar ao participativo do processo investigativo. Daí, “a avaliação de programas surgiu, de forma sistemática, a partir da aplicação de métodos de pesquisa científica aos problemas sociais” (FALSARELLA, 2015, p. 704).

No entanto, esta visão foi sendo modificada ao longo do tempo devido a diversos fatores como, por exemplo, a necessidade de priorizar e contemplar programas importantes e a crescente exigência, por parte dos cidadãos, de transparência e participação na definição e apreciação da qualidade dos serviços prestados. Dessa forma, a avaliação de políticas e programas desenvolveu sua própria “teoria de avaliação de programas sociais”, que articula teoria e questões essenciais dos próprios programas, para determinar em que medida eles alcançam os seus objetivos. São quatro os estágios ou as gerações da evolução das teorias de avaliação de políticas e programas sociais.

A preocupação com a resolução dos principais problemas sociais e aplicação rigorosa dos métodos científicos são as características fundamentais do primeiro estágio de evolução das teorias de avaliação. Segundo Calmon (1999), surgida ao longo da década de 1960, essa primeira geração contou com as contribuições dos trabalhos de Michael Scriven (1967, 1969, 1973) e de Donald Campbell (1963). Merecem destaque as contribuições de Scriven no campo normativo da avaliação de programas e na tipologia criada por ele para a teoria de avaliação, por meio da qual foram introduzidos alguns de seus conceitos, noções e termos fundamentais. Sobre esses estudos, Falsarella (2015) destaca o fato de os autores utilizarem métodos e técnicas quantitativas de pesquisa científica em estudos de caráter social.

A partir de 1970, o foco dos estudos esteve na questão do aumento da utilização das informações resultantes das avaliações para a melhoria dos programas. Nesse contexto, destacam-se os trabalhos de Carol Weiss, Joseph Wholey e Robert Stake, cujas conclusões se dão a partir da percepção a respeito do uso inadequado dos resultados das avaliações pelos formuladores de políticas. Como não havia consenso sobre as melhores práticas metodológicas e, dada a existência do pluralismo de métodos, conceitos e tipos de avaliação, surge, nessa segunda fase, o debate a respeito da utilização de técnicas quantitativas *versus* qualitativas na avaliação de programas (SHADISH *et al.*, 1995, p. 171-314).

A terceira geração pode ser compreendida como uma síntese dos trabalhos dos dois estágios anteriores e teve como seus teóricos mais importantes Lee J. Cronbach e Peter Rossi, cujas teorias “integram e legitimam as técnicas, os métodos e as preocupações das teorias dos primeiro e segundo estágios, mas de forma condicional” (FALSARELLA, 2015, p. 707).

Para esses autores, são determinantes, na escolha de uma prática avaliativa, as circunstâncias, o contexto e o seu propósito. Cronbach (1963) vê a avaliação como parte intrínseca do estudo das políticas, associando-as ao contexto social no qual são desenvolvidas. Já Rossi, ao sistematizar os estudos das décadas de 1960 e 1970, propôs três conceitos fundamentais: o de avaliação abrangente ou *comprehensive evaluation*; o de avaliação sob medida ou *tailored evaluation*; e o de avaliação direcionada pela teoria ou *theory-driven evaluation* (ROSSI; LIPSEY; FREEMAN, 2004).

Para Almeida (2006), estas gerações de avaliação apresentam deficiências cruciais que levaram Guba & Lincoln (1989) a propor uma abordagem alternativa de avaliação, a qual chamaram de *responsive constructivist evaluation*.

As três primeiras gerações de avaliação evidenciam o progresso da avaliação, tanto quanto à amplitude dos seus conteúdos como em relação aos refinamentos metodológicos. Entretanto, algumas deficiências não deixaram de existir: a prevalência do ponto de vista gerencial, a incapacidade de incorporar e acomodar o pluralismo no campo de valores, e, o super compromisso com o paradigma positivista (ALMEIDA, 2006, p. 9).

Esta abordagem, também conhecida como a quarta geração das teorias de avaliação, está apoiada num paradigma interpretativo e parte de premissas diferentes das três fases que a antecederam, além de conduzir a modos distintos de operação na situação a ser avaliada. Para Falsarella (2015), as ideias centrais da

quarta geração são: oposição à investigação positivista, que pressupõe uma relação direta entre causa e efeito; incidência do foco sobre o significado humano da vida social e sua clarificação e exposição por parte do investigador; a visão de que o mundo real é uma construção mutável e em constante ressignificação por parte dos atores sociais; e a consideração da compreensão, da explicação e da interpretação como atividades humanas por excelência, que permitem que uns possam conhecer-se a si mesmos e aos demais.

Para os propositores da quarta geração, um programa social só tem sentido quando desenvolvido e analisado em estreita relação com o contexto e com possíveis mudanças sociais que pode provocar. Além disso, como a atribuição de valores é inerente ao ser humano, é fundamental que os valores dos envolvidos sejam considerados. Por outro lado, entende-se que o conhecimento coletivamente construído na ação grupal leva à mudança social (FALSARELLA, 2015, p. 710).

Desta forma, neste estudo, os sujeitos que estão diretamente ligados ou relacionados ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFPE – *campus* Recife foram convidados a participar do processo, trazendo uma visão integral sobre ele. Com isso, buscamos nos aproximar da integralidade do real utilizando-se da Análise Hermenêutico-dialética proposta por Minayo (2008), que, segundo a autora, trata-se de “uma prática dialética interpretativa que reconhece os fenômenos sociais sempre com resultados e efeitos da atividade criadora, tanto imediata quanto institucionalizada” (MINAYO, 2008, p. 232).

### 3.2 OS SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos desta pesquisa são servidores do *campus* Recife, possíveis beneficiários e gestores do programa e das ações de promoção da QVT, além de servidores da reitoria do IFPE, também responsáveis pelo planejamento e desenvolvimento de tais práticas, conforme descrito no Quadro 2.

Quadro 2 - Categorização dos sujeitos da pesquisa

<b>Categorização</b>	<b>Descrição</b>	<b>Motivação</b>
<b>1ª Categoria:</b> servidores docentes e técnicos administrativos do IFPE- <i>Campus</i> Recife (público-alvo do programa).	Foram escolhidos, de forma aleatória, os primeiros sujeitos para cada uma das categorias; os demais, passaram a fazer parte da amostra a partir da técnica “bola de neve”, utilizando-se da estratégia “rede social”.	Oportunizar a percepção do ponto e o contraponto do que está posto.
<b>2ª Categoria:</b> servidores do IFPE- <i>campus</i> Recife e da Reitoria, que atuam na gestão e promoção do programa e das ações para a promoção da QVT.		Oportunizar a identificação das motivações e estratégias utilizadas na formulação e implementação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Para a construção da amostra, foi utilizada a técnica “bola de neve”, a qual faz uso da rede social<sup>6</sup> do sujeito para que ele mesmo possa indicar os próximos indivíduos que irão compor o quadro.

A amostragem em bola de neve mostra-se como um processo de permanente coleta de informações, que procura tirar proveito das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador um conjunto cada vez maior de contatos potenciais, sendo que o processo pode ser finalizado a partir do critério de ponto de saturação (VINUTO, 2014, p. 204).

Nesta pesquisa, o ponto de saturação se deu após atingir um mínimo de cinco sujeitos beneficiários das ações de QVT (primeira categoria), contemplando cada uma das características listadas no Quadro 3, somados a um mínimo de cinco servidores que atuam na gestão e promoção do programa e das ações de QVT (segunda categoria). Para isso, foram escolhidos aleatoriamente dois entrevistados da categoria 1 e dois entrevistados da categoria 2 (Quadro 2), e, após sua participação, cada entrevistado foi convidado a indicar um próximo sujeito de sua categoria, formando gradativamente a amostra total desta pesquisa.

<sup>6</sup> Rede de contatos do indivíduo, não necessariamente redes digitais/virtuais.

Quadro 3 - Caracterização da amostra

Caracterização	
Participou de ações de QVT no ano de 2019	Não participou de ações de QVT no ano de 2019
Declara possuir hábitos saudáveis que impactam em sua qualidade de vida	Declara não possuir hábitos saudáveis que impactam em sua qualidade de vida
Relata possuir alguma doença crônica <sup>7</sup>	Relata não possuir alguma doença crônica
Relata ter alguma deficiência	Relata não ter deficiência
Possui entre 18 e 42 anos de idade <sup>8</sup>	Possui mais de 42 anos de idade
Tem de 0 a 15 anos de serviço no IFPE <sup>9</sup>	Tem mais de 15 anos de serviço no IFPE
Em sua função no IFPE, possui servidores subordinados	Em sua função no IFPE, não possui servidores subordinados
Relata morar com alguém que dependa dos seus cuidados	Relata não morar com alguém que dependa dos seus cuidados
Gestão de QVT	Público-alvo da QVT
Gênero Masculino	Gênero Feminino
Docente	Técnico Administrativo

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A construção destes quadros de categorização e de caracterização se deu por acreditar que, em seu todo, conseguem representar a composição de agentes gestores e de beneficiários do programa e das ações para promoção da qualidade de vida no trabalho no IFPE-*campus* Recife, dando conta de todo o ciclo da política em nível local: os *stakeholders*. Encerradas as entrevistas, observou-se que a rede de respondentes foi composta por um total de **20 (vinte)** sujeitos, sendo **15 (quinze)** da categoria 1 e **5 (cinco)** da categoria 2 (Quadro 2).

<sup>7</sup> *World Health Organization* (2004, p.14) define doenças crônicas como aquelas que “possuem uma ou mais das seguintes características: são permanentes, produzem incapacidade/deficiências residuais, são causadas por alterações patológicas irreversíveis, exigem uma formação especial do doente para a reabilitação, ou podem exigir longos períodos de supervisão, observação ou cuidados”.

<sup>8</sup> Considerando 65 anos a idade prevista de aposentadoria, e 18 a idade mínima para ingresso no serviço público, dividimos esta diferença (47 anos) por 2 para formar os seguintes grupos: a) entre 18 e 42 anos (18+24); e b) mais de 42 anos de idade.

<sup>9</sup> Considerando 25 anos o tempo mínimo de contribuição que o servidor precisa ter para alcançar a aposentadoria, dividimos os sujeitos em 2 grupos (0 – 15 anos e mais de 15 anos).

### 3.2.1 Servidores que atuam na gestão de QVT

Sobre os sujeitos que compuseram o grupo de servidores que atuam na gestão de QVT, observa-se que a abrangência desta amostra (Quadro 4) permitiu, na entrevista, melhor compreensão do *status quo* da gestão de qualidade de vida no trabalho, já que representam os principais atores deste processo.

Quadro 4 - Distribuição da representatividade de servidores que atuam na gestão de QVT

REPRESENTAÇÃO	DESCRIÇÃO E RELAÇÃO COM QVT
Divisão de Esporte e Lazer (Diel)	Divisão vinculada ao <i>campus Recife</i> , responsável pela coordenação de uso dos espaços esportivos, bem como organização de atividades físico-esportivas aos servidores do <i>campus Recife</i> .
Departamento de Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida (DDQV)	Departamento vinculado à Diretoria de Gestão de Pessoas da Reitoria (DGPE), responsável pelo planejamento e organização de atividades para os servidores, incluindo <i>Muay Thai</i> , Dança, Ginástica Laboral, Jogos dos Servidores, e Ações de Promoção e Prevenção à Saúde junto ao Siass, além eventos e ações em datas comemorativas dos servidores do IFPE, incluindo os servidores do <i>campus Recife</i> .
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Siass)	Subsistema vinculado à DDQV e DGPE, responsável por coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial médica e odontológica e promoção, prevenção e acompanhamento da saúde e da segurança do trabalho dos servidores do IFPE, incluindo os servidores do <i>campus Recife</i> .
Coordenação de Educação Física, Esporte e Lazer (Ceel)	Coordenação vinculada à Diretoria de Assistência ao Estudante da Reitoria, responsável pelo planejamento, coordenação e execução de atividades de esporte e lazer para discentes e servidores.
Direção de Gestão de Pessoas (DGP)	Direção do <i>campus Recife</i> , responsável pelo direcionamento ao Siass das solicitações que chegam de necessidade de apoio psicológico ou de saúde, assim como apoio na realização dos eventos vinculados à questão de saúde, e responsável pela gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do <i>campus Recife</i> .

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

### 3.2.2 Público-alvo das ações de QVT

Após inúmeras investidas em busca de um mínimo de cinco sujeitos com cada característica elencada no Quadro 3, adicionado o atingimento do tempo limite para a coleta de dados sem correr o risco de caducar os dados já coletados, a distribuição dos sujeitos representantes do público-alvo das ações de QVT no IFPE

se deu conforme exposto no Quadro 5. Apenas a característica de sujeitos com deficiência não atingiu o ponto de saturação estabelecido.

Quadro 5 - Distribuição dos sujeitos por caracterização

Sujeitos	1	2	3	4	5										
Participou de ações de QVT no último ano	B	C	D	E	F	O									
Não participou de ações de QVT no último ano	G	H	I	J	K	L	M	N	A						
Declara possuir hábitos saudáveis que impactam em sua qualidade de vida	A	B	C	I	J	K	E	F	N						
Declara não possuir hábitos saudáveis que impactam em sua qualidade de vida	G	H	D	L	M	O									
Relata possuir alguma doença crônica	G	H	J	K	L	M	O								
Relata não possuir alguma doença crônica	A	B	C	D	I	E	F	N							
Relata ter alguma deficiência	G	H	N												
Relata não ter deficiência	A	B	C	D	I	J	K	E	L	M	F	O			
Possui entre 18 e 42 anos de idade	A	B	C	D	E	F	N								
Possui mais de 42 anos de idade	G	H	I	J	K	L	M	O							
Tem de 0 a 15 anos de serviço no IFPE	A	B	C	G	N	D	E	F							
Tem mais de 15 anos de serviço no IFPE	I	J	K	L	M	H	O								
Em sua função no IFPE, possui servidores subordinados	B	G	H	E	L	O									
Em sua função no IFPE, não possui servidores subordinados	A	C	D	I	J	K	M	N							
Relata morar com alguém que dependa dos seus cuidados	A	B	H	D	K	E	L	M							
Relata não morar com alguém que dependa dos seus cuidados	C	G	I	J	F	N	O								
Atua na Gestão de QVT	P	Q	R	S	T										
É Público-alvo das ações de QVT	A	B	C	G	H	I	D	J	K	L	M	O	F		
Gênero Feminino	A	I	H	D	J	K	E	L	M	N					
Gênero Masculino	B	C	G	F	O										
Docente	A	I	G	H	K	M	N								
Técnico administrativo	B	C	D	J	E	F	O								

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Para a construção deste quadro, na medida em que cada sujeito era entrevistado, lhe era atribuída uma letra – para garantir o anonimato – a qual era utilizada para preencher o quadro com as características preestabelecidas, possibilitando, assim, a observação do ponto de saturação e a distribuição geral dos sujeitos.

### 3.3 AS TÉCNICAS PARA OBTENÇÃO DE DADOS

Para a obtenção dos dados desta pesquisa foi utilizada uma perspectiva multimétodo, a fim de operacionalizar uma triangulação de dados, combinando a técnica de análise documental, avaliação de conformidade e de entrevistas. Optou-se por utilizar uma abordagem qualitativa em busca de superar os marcos do positivismo, reduzindo o risco de que as conclusões possam refletir enviesamentos ou limitações do estudo e permitindo alcançar dados consistentes capazes de uma descrição mais precisa da realidade.

#### 3.3.1 A análise documental como técnica

Neste estudo, a análise documental fará parte do composto de procedimentos adotados para a obtenção de dados relevantes à pesquisa, que, segundo Minayo (2008), se trata de uma estratégia amparada em técnicas capazes de apreender, compreender e analisar diversos tipos de documentos.

A escolha desta técnica deu-se por considerar, tal qual o pensamento de Martins (2006), a pesquisa documental como capaz de elucidar o melhor entendimento da situação estudada, assim como possibilitando o incremento ou refutação de evidências coletadas a partir de outras técnicas, aumentando, assim, a confiabilidade dos dados a partir do processo de triangulação dos resultados.

Sobre a compreensão e delimitação conceitual do que é possível ser considerado documento, concordamos com o entendimento de Appolinário (2009), que pontua documento como não só documentos escritos e historicamente relevantes, mas todo o tipo de demonstrativo com registros significativos e que possibilitem a consulta, a investigação ou a confirmação de fatos ou evidências.

A análise documental desta pesquisa observou portarias ministeriais e internas, o programa de QVT no IFPE-*campus* Recife, o portal de notícias e o e-mail institucional com divulgação das atividades. Os referidos documentos foram investigados considerando os objetivos propostos para esta pesquisa e foram utilizados como base para a construção da avaliação de conformidade e, posteriormente, tratados mediante a análise hermenêutica-dialética proposta por Minayo (2008).

### 3.3.2 A avaliação de conformidade como técnica

A avaliação de conformidade é amplamente utilizada na iniciativa privada, objetivando a qualificação de procedimentos, processos e produtos, mas o poder público também já faz uso dos seus pressupostos teóricos e técnicos para avaliação de políticas e serviços.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (NBR ISO/IEC 17000:2005, subitem 2.1), “a avaliação da conformidade é a comprovação de que os requisitos especificados relativos a um produto, processo, sistema, pessoa ou organismos são atendidos”. Esta avaliação pode ser realizada de forma contínua, garantindo um controle sistemático dos processos, ou de forma pontual, a fim de identificar eventuais lacunas na implementação de ações, projetos e programas.

A avaliação de conformidade é entendida nesta pesquisa como a adequação das ações de Qualidade de Vida no Trabalho ofertadas aos servidores do *campus* Recife do IFPE à Portaria Normativa nº03 – MPOG/2013. Pretende-se com isto identificar se as práticas relacionadas à QVT atendem aos temas de interesses previstos nas diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal.

Donaldson (2001) defende que a vantagem deste tipo de avaliação se dá pela possibilidade de adequação do seu uso, conforme o que se deseja analisar. No entanto, é prudente pontuar que a demonstração da conformidade dos itens analisados não assegura a qualidade do que é posto. Isto demonstra a limitação da técnica e justifica a necessidade de utilizá-la em conjunto com outros métodos capazes de complementar a análise pretendida.

A avaliação de conformidade foi realizada a partir da identificação do tema de interesse de cada ação ofertada aos servidores, de acordo com o conteúdo divulgado nos canais oficiais de comunicação: e-mail institucional e Portal IFPE – nas seções Notícias e Gestão de Pessoas. E como as ações de QVT, em grande parte, pressupõem uma continuidade, serão consideradas, para fins da avaliação aquelas desenvolvidas ao longo do ano de 2019.

Para a realização desta avaliação, foi utilizado o formulário a seguir, ilustrado pelo Quadro 6. A partir dele, foi realizada a associação entre o tema de interesse (referente à portaria normativa) e as ações desenvolvidas para os servidores do *campus* Recife do IFPE no ano de 2019. Em seguida, foi estabelecido

o indicador de conformidade (C, se estiver em conformidade e D, se não estiver em conformidade).

Por considerar a qualidade de vida no trabalho um composto de inúmeras dimensões que, em seu todo, compõem uma demonstração profunda, mas que suas partes em isolado não têm o poder de substituir uma à outra, esta análise não pretende apresentar um percentual de conformidade, mas, sim, uma análise descritiva do que foi observado a partir da comparação do que está posto na portaria normativa nº 3 com o que foi ofertado os servidores do *campus* Recife do IFPE no ano de 2019.

Quadro 6 - Formulário para avaliação da conformidade das ações de QVT

<b>Avaliação da Conformidade - Ações que impactam na Qualidade de Vida no Trabalho</b>		
<b>ANO DE REFERÊNCIA: 2019</b>		
<b>Tema de Interesse</b>	<b>Indicador de conformidade e (IC)</b>	<b>Ações</b>
<b>MECANISMOS DE PREECHIMENTO</b>		
<b>Tema de interesse (conforme Portaria Normativa nº03 – MPOG/2013):</b>		
I - Alimentação saudável		VIII - Prevenção da violência e estímulo à cultura da paz
II - Cuidado integral em saúde		IX - Prevenção e controle do tabagismo
III - Desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho		X - Redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas
IV - Envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria		XI - Valorização da diversidade humana
V - Gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco		XII - Prevenção de acidentes de trabalho
VI - Mediação de conflitos		XIII – Intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.
VII - Prática corporal e atividade física		
<b>Indicador de conformidade:</b>		
C		Conformidade
D		Desconformidade

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

### 3.3.3 A entrevista como técnica

Outra técnica utilizada para obtenção de dados desta pesquisa foi a realização de entrevistas. Bertucci (2008) afirma que a entrevista consiste em uma indagação realizada no mínimo entre duas pessoas que tenham por objetivo apreender a perspectiva do entrevistado sobre diversos temas, podendo esta ser estruturada ou semiestruturada.

Oliveira (2013) aponta em seus estudos que as entrevistas idealizadas numa perspectiva hermenêutico-dialética se qualificam como bastante importantes para o processo de pesquisa, uma vez que possibilita o alcance de uma correspondência à realidade.

Considerando o grau de importância e complexidade deste instrumento e em busca de construir um instrumento contextualizado, Silveira (2017) aponta cinco cuidados fundamentais para o processo de elaboração do roteiro de entrevista, a saber:

- 1- Uso de linguagem simples e objetiva, com possibilidade de flexibilização e adequação para a total compreensão pelo entrevistado;
- 2- Aplicação de roteiros de temas, em vez de questionamentos fechados, propiciando ao entrevistado discorrer livremente sobre a temática, possibilitando, assim, a melhor descrição da realidade;
- 3- Construção do instrumento final a partir da experiência de um projeto piloto, possibilitando os ajustes dos temas, a fim de atingir os objetivos do instrumento;
- 4- Possibilidade de flexibilização do roteiro de entrevista para esclarecimentos de pontos em que o entrevistador sinta que ficaram em aberto; e,
- 5- Salvaguarda, com a amplitude dos temas e do roteiro elaborado, de uma garantia à abertura e ao respeito às falas dos sujeitos.

Diante do exposto, após a aplicação de uma entrevista piloto com dois servidores do IFPE, foi elaborado o roteiro final de entrevistas, ilustrado pelo Quadro 7, o qual foi aplicado aos *stakeholders*, possibilitando analisar suas perspectivas enquanto sujeitos implicados no processo.

É fundamental também pontuar que na condução da entrevista, em alguns casos, fez-se necessário converter os tópicos em questionamentos pontuais, a fim

de não perder o ritmo da interação, fundamental para a manutenção da natureza dialógica.

Quadro 7 - Roteiro de entrevista semiestruturada

<b>Fale livremente sobre os seguintes temas</b>	
1-	Práticas cotidianas que contribuem para qualidade de vida.
2-	Qualidade de vida no Trabalho.
3-	Contribuições das ações de QVT na vida do sujeito.
4-	Existe Programa ou Portaria que institucionalize a QVT no IFPE - <i>campus</i> Recife?
5-	As ações de QVT ofertadas aos servidores do <i>campus</i> Recife.
6-	Processo de planejamento e oferta das ações de QVT no IFPE, aos servidores do <i>campus</i> Recife.
Y-	O IFPE segue alguma portaria normativa ou outros documentos para nortear suas ações de qualidade de vida no trabalho? (EXCLUSIVA PARA GESTORES).
7-	Estímulo dos gestores e chefias imediatas à participação dos servidores no PQVT no IFPE Campus Recife.
8-	Fatores determinantes para participação ou não participação nos programas de qualidade de vida no trabalho ofertados aos servidores do IFPE – <i>campus</i> Recife.
9-	Cite três ou mais pontos positivos do PQVT do IFPE - <i>campus</i> Recife, explicando o porquê de sua escolha.
10-	Cite três ou mais pontos do PQVT do IFPE - <i>campus</i> Recife que precisam ser aperfeiçoados explicando o porquê de sua escolha e apresente sugestões

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

As entrevistas foram realizadas via plataforma *Meet* e gravadas mediante autorização do sujeito entrevistado. Cada encontro teve uma duração aproximada de 40 a 50 minutos e a gravação foi solicitada apenas para fins de facilitar o processo de transcrição.

Antes da realização da entrevista, o sujeito recebeu o *link* com um formulário<sup>10</sup> desenvolvido na plataforma *Google*. A finalidade deste instrumento foi de possibilitar o acesso do entrevistado ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), além de coletar dados de validação do perfil do entrevistado e de caracterização, possibilitando, assim, o preenchimento do Quadro 5 (distribuição do sujeito por caracterização). Ao final do questionário, o respondente também pôde confirmar se aceitava participar da entrevista, e indicar como gostaria de receber o *link* para a realização desta.

<sup>10</sup> O formulário com todas as perguntas está disponível no **Apêndice B**.

### 3.4 A ANÁLISE HERMENÊUTICA DIALÉTICA (AHD)

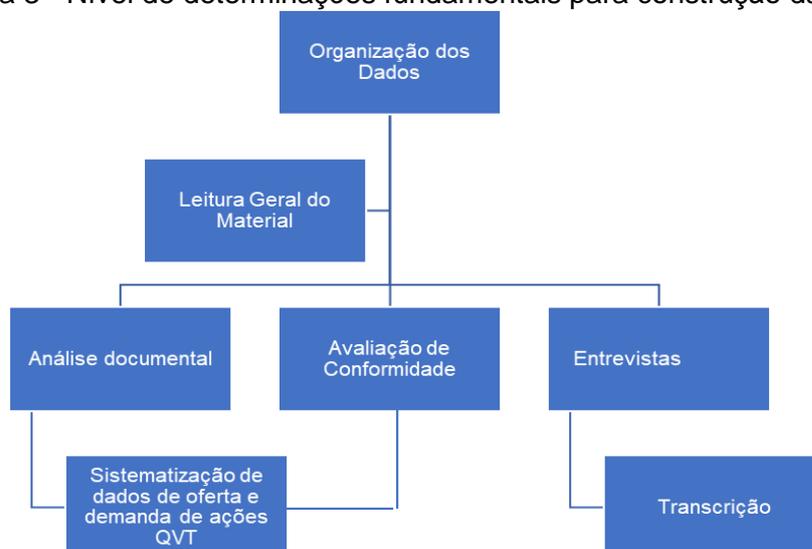
Esta é uma etapa de fundamental importância na pesquisa, já que trata da organização e estruturação dos dados obtidos para possibilitar sua análise em função da teoria trabalhada.

A abordagem hermenêutica-dialética visa buscar diferenças e semelhanças entre perspectivas e contextos dos autores utilizados para o embasamento da investigação e as perspectivas e contextos observados pelo pesquisador. Essa abordagem busca também o compartilhamento de concepções de mundo a partir do que é percebido com o que é vivido, além de refletir, com base no contexto histórico, sobre a compreensão de fatos, relatos e observações, e produzir um relato em que diferentes sujeitos que compõem o grupo dos *stakeholders* sintam-se contemplados (MINAYO, 2008).

Oliveira (2013), Silveira (2017), Minayo (2008) indicam que a Análise Hermenêutica-dialética possibilita uma compreensão da realidade dos sujeitos de forma mais aproximada, uma vez que as falas são postas em seu contexto e assim são mais bem apreendidas a partir da especificidade histórica na qual são produzidas.

Abaixo, segue uma figura síntese, adaptada de Minayo (2008) e Silveira (2017), que demonstra o nível de determinações fundamentais para a construção da AHD.

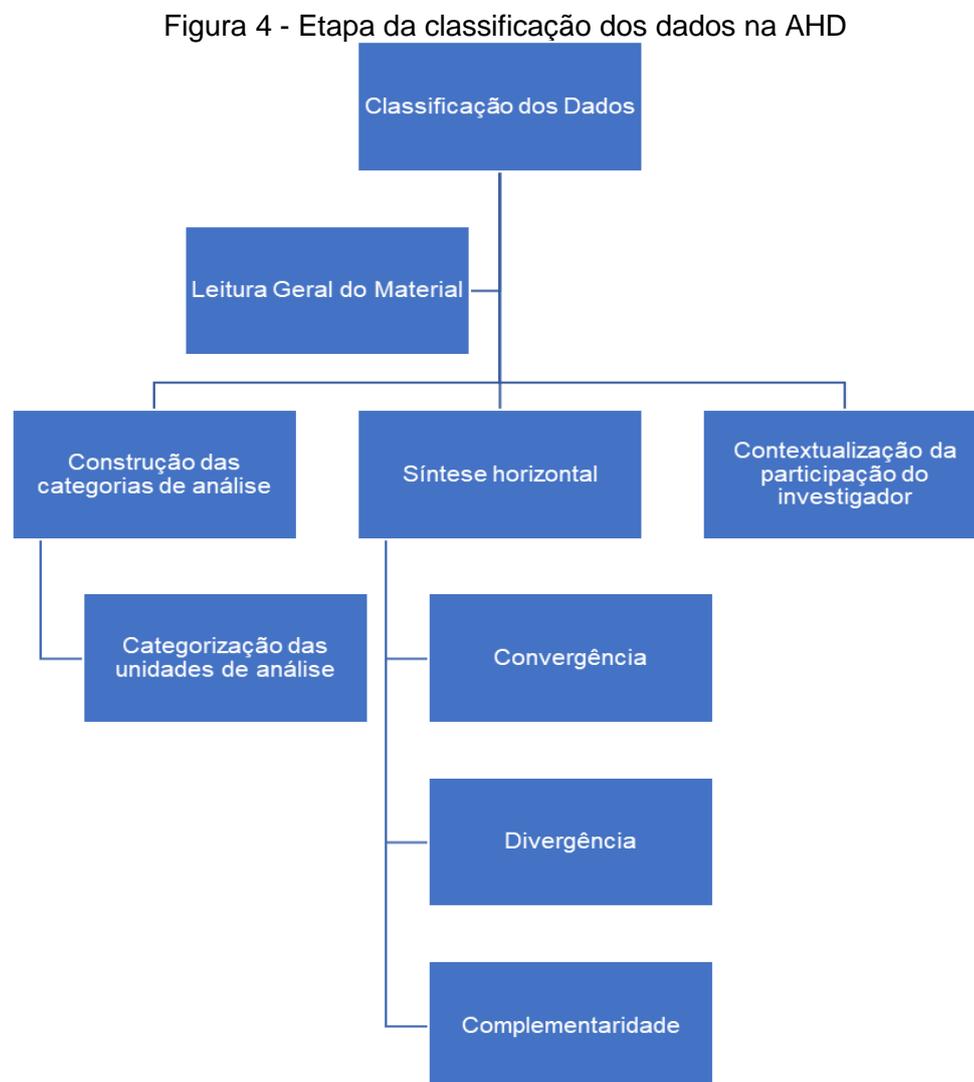
Figura 3 - Nível de determinações fundamentais para construção da AHD



Fonte: Elaborada pelo autor (2020), adaptada de Minayo (2008) e Silveira (2017)

Este primeiro passo, denominado por Minayo (2008) de determinações fundamentais, possibilita a compreensão de quem é o sujeito, além de inserir o pesquisador no mundo real vivenciado pelos investigados. No entanto, é fundamental um segundo movimento, no qual o pesquisador seja capaz de “identificar mecanismos para agrupar e explicar sinteticamente seus dados. Das escolhas teóricas e dos questionamentos feitos aos participantes elaboramos as categorias de análises” (SILVEIRA, 2017).

A Figura 4, abaixo, é uma síntese proposta por Silveira (2017), a partir de uma adaptação de Minayo (2008), a fim de demonstrar sistematicamente esta etapa de classificação de dados na Análise Hermenêutica-dialética.

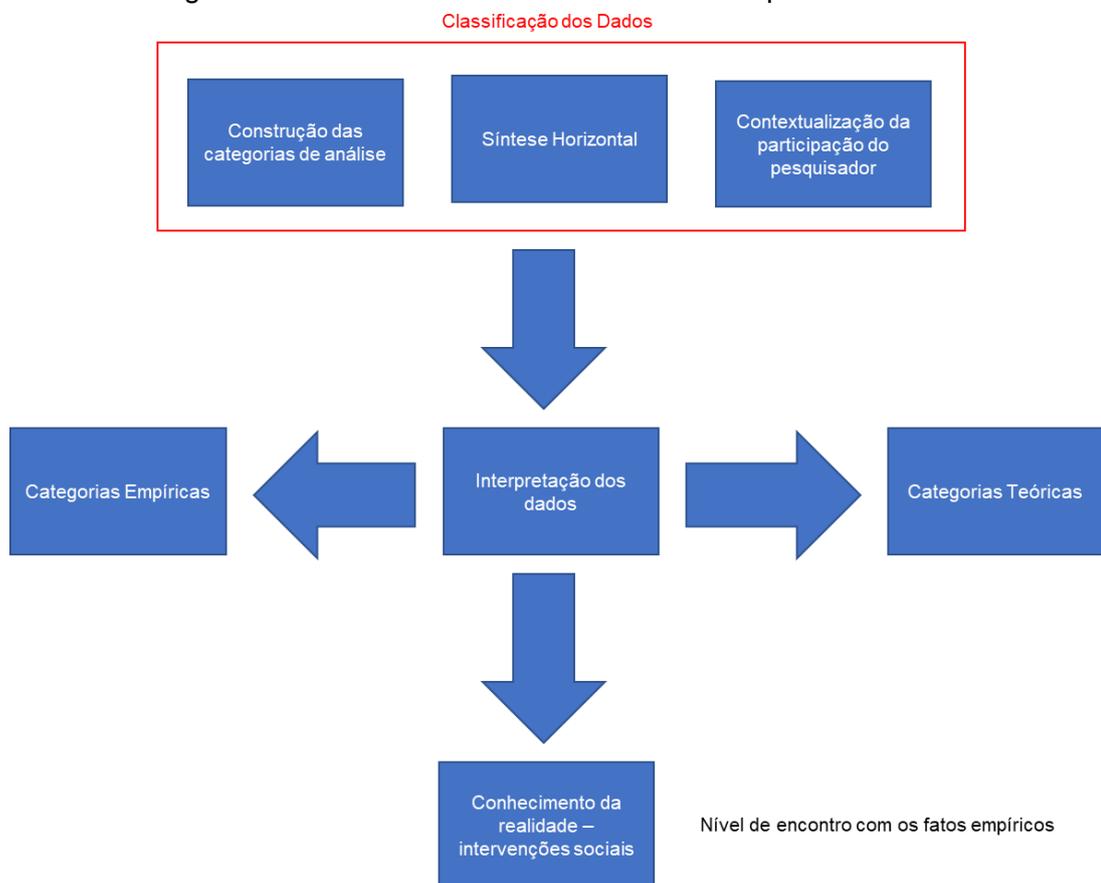


Fonte: Silveira (2017)

A última etapa é o momento de interpretar os dados. Neste momento, serão consideradas a categorização, a síntese horizontal e a contextualização anteriormente realizadas. Isto possibilita o conhecimento da realidade e oferece subsídios para que os sujeitos possam intervir na realidade, atingindo o objetivo da metodologia avaliativa e do próprio sentido de avaliação de políticas públicas (SILVEIRA, 2017).

Para efeito de demonstração sistemática desta última etapa, recorreremos a um quadro elaborado por Silveira (2017), a partir de uma adaptação de Minayo (2008).

Figura 5 - Nível de encontro com os dados empíricos na AHD



Fonte: Silveira (2017)

## 4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

### 4.1 ANÁLISE DOCUMENTAL

Para a realização da análise documental, a priori, e em busca de subsidiar o alcance dos objetivos desta pesquisa, foram realizadas seleção, leitura, categorização, caracterização e definição dos produtos a serem construídos nesta etapa. Após isso, foi realizada uma breve análise descritiva dos documentos, com a finalidade de instrumentalizar posteriores debates.

Para além dos documentos inicialmente previstos, ao longo do desenvolvimento da pesquisa, principalmente na realização das entrevistas, outros documentos foram identificados e incluídos nesta análise, a fim de garantir o melhor panorama.

Quadro 8 - Organização do material para análise documental (continua)

<b>PRIMEIRA ETAPA ORGANIZAÇÃO DO MATERIAL</b>		
<b>Categorização do material</b>	<b>Caracterização do conteúdo</b>	<b>Produtos</b>
Portaria externa	Portaria Normativa nº03 – MPOG/2013 que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal.	Descrições e observações
Portarias do IFPE - Reitoria	Portaria nº 1.102/2014-GR-IFPE que autoriza os Diretores Gerais liberar servidores para participar de ações de QVT e a Portaria nº 1.161/2014-GR-IFPE que instituiu o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT	Descrições e observações
Portaria do IFPE - <i>campus</i> Recife	Portaria nº 370/2018-DG que estabelece normas para a participação de servidores do Campus Recife em atividade esportivas e culturais Vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do servidor do IFPE - <i>campus</i> Recife.	Descrições e observações
Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	O PDI 2014-2018 do IFPE	Descrições e observações

PRIMEIRA ETAPA ORGANIZAÇÃO DO MATERIAL		
Categorização do material	Caracterização do conteúdo	Produtos
E-mails oficiais e notícias no portal do IFPE	Ações, informativos relacionados à QVT dos servidores do IFPE - <i>campus</i> Recife no ano de 2019, divulgados a partir dos canais oficiais de comunicação: "e-mail comunicado - IFPE - <i>campus</i> Recife", "e-mail DGP - IFPE - <i>campus</i> Recife", "e-mail ACONTECE - IFPE", e "portal Notícias IFPE - <i>campus</i> Recife".	Descrições, observações e construção de banco de dados para a avaliação de conformidade

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

#### 4.1.1 Portaria Normativa nº 03 – MPOG/2013

Esta portaria (Anexo A) tem por objetivo estimular a oferta de ações que contribuam para a redução da vulnerabilidade de servidores a riscos que impactem na qualidade de vida no trabalho e proporcionar ambientes saudáveis para o exercício de suas funções. Além disso, pretende também promover a apropriação por parte dos servidores da dimensão humana do trabalho e intervir diretamente em processos de adoecimento individuais e coletivos, em decorrência da dinâmica e do ambiente profissional.

Trata-se de um importante documento norteador, com uma abrangência significativa em suas proposições, que busca atingir diferentes esferas do cotidiano das instituições públicas e que possui potencial de impactar na qualidade de vida dos servidores. No entanto, é um documento que, ao tentar apresentar especificações sobre áreas e temas de interesse, peca um pouco na conectividade desses aspectos, dificultando, de certa forma, a tentativa de criar, *a posteriori*, instrumentos para acompanhamento e avaliação.

#### 4.1.2 Portarias nº 1.102/2014 e nº 1.161/2014 da Reitoria do IFPE

A portaria nº 1.102/2014 (Anexo B) delega competência aos Diretores Gerais dos *campi* do IFPE a autorizar a liberação para que seus servidores possam dispensar-se das atividades laborais durante duas horas por semana, para que participem de atividades que proporcionem melhoria na qualidade de suas vidas no ambiente laboral.

A portaria 1.161/2014 (Anexo C) também trata de QVT. No entanto, está direcionada ao âmbito da Reitoria, estendendo especificamente aos seus servidores o benefício de participar durante uma hora, duas vezes por semana, e sem necessidade de reposição de horas de trabalho, das ações promovidas pela Instituição e que compõem o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

A relevância das portarias reside no fato de elas representarem um passo fundamental para a estruturação das políticas de QVT no Instituto. Cabe ressaltar, todavia, que, ao vincular a autorização da liberação do servidor para desfrutar de atividades de promoção da sua qualidade de vida à participação nas ações ofertadas pelo IFPE, os documentos acabam por limitar não só o alcance como também os benefícios resultantes da implementação da política.

Esta decisão, além de ignorar a amplitude de possibilidades de vivências de práticas (inclusive autônomas) que possibilitariam melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, como leitura, descanso, contemplação, meditação etc., deixa o sujeito refém das atividades disponibilizadas, independente do seu interesse e dos horários disponíveis, desconsiderando-se sua disponibilidade e a disponibilidade do setor ao qual o servidor está vinculado.

#### **4.1.3 Portaria nº 370/2018-DG-Campus Recife**

Publicada no ano de 2018, a portaria que institui o PQVT no *campus* Recife do IFPE (Anexo D) surge com alguns incrementos se comparada à publicada pela Reitoria. Embora mantenha a mesma base estrutural – que libera o servidor por até 2h por semana para a prática de atividades que possibilitem melhoria na sua qualidade de vida no trabalho –, o documento do *campus* deixa claro que, por compreender as limitações na oferta das atividades pela instituição, o servidor tem o direito de executá-las fora.

Além deste benefício, de realizar suas práticas fora da instituição, outro incremento percebido é a ênfase nas atividades culturais, para além das físico-esportivas, aumentando, assim, o rol de possibilidades e respeitando a diversidade de interesses do público-alvo.

No entanto, é importante também ressaltar que estas questões não extinguem por completo os fatores limitadores já descritos quando das considerações sobre a portaria da Reitoria. No texto da portaria do *campus* (Anexo

C), é possível perceber a vinculação das práticas de qualidade de vida às atividades formais, possíveis de ser comprovadas via autodeclaração e/ou declaração dos profissionais que acompanham os servidores. O documento também dá ênfase às atividades física-esportivas e às culturais (grupos artísticos ou culturais, ou cursos de teatro, artes, dança ou música), ignorando também demais práticas, inclusive autogestadas, que poderiam contribuir fortemente para a melhoria da qualidade de suas vidas no ambiente laboral.

#### **4.1.4 Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) analisado nesta pesquisa esteve vigente entre 2014 – 2018<sup>11</sup>. Esta escolha se deu devido ao fato de, apesar de obsoleto e vencido, este ser o último construído e aprovado e novo PDI ainda estar em fase de elaboração.

No entanto, para fins desta pesquisa, o período de vigência deste Plano analisado traz uma crucial importância, pois trata justamente do período temporal de implantação e estruturação do PQVT, além de ser o período que precede à delimitação do estudo (ano de 2019), possibilitando enxergar na integralidade os reflexos deste planejamento.

Trata-se de um documento extenso, com 283 páginas, no qual apenas 1 delas trata das questões de Qualidade de Vida no Trabalho. O trecho em questão (Anexo D) faz menção à “Carta de Brasília”, publicada em 2008, e que traz a perspectiva de uma “gestão com pessoas”, apontando a necessidade de pensar a vida dos indivíduos na instituição. Consta também no texto uma menção à implantação do Siass, à contratação de profissionais da área de saúde, à realização de atividades físico-esportivas, palestras, eventos e integração com a família no ambiente institucional.

Apesar de ser um texto bastante curto, são contempladas em seu conteúdo algumas importantes ações com potencial de impactar na qualidade de vida do servidor no ambiente laboral. Chama atenção o fato de não estarem consideradas estratégias de diagnóstico, planejamento e coparticipação para a construção de uma

---

<sup>11</sup> O Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2009-2014) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco IFPE está disponível na íntegra para consulta no endereço: <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/desenvolvimento-institucional/documentos-norteadores/pdi-ifpe-2009-2014.pdf/@@download/file/PDI-IFPE-2009-2014.pdf>.

“gestão com pessoas”. Isso leva a crer que a iniciativa representa um novo rótulo, mas mantém o mesmo *status quo* dos procedimentos e limita a QVT a produtos e não a processos.

#### 4.1.5 E-mails oficiais e notícias no portal do IFPE

Por considerar que o programa de qualidade de vida no trabalho deve atingir a todos indiscriminadamente, optou-se por utilizar os registros no e-mail institucional e no portal de notícias. Isso possibilitou a identificação de quais ações de QVT foram ofertadas no ano de 2019, e, com isso, criar um quadro (Apêndice A) que possibilitou a posterior avaliação da conformidade. Além deste, foi criado também um quadro síntese das atividades que foram ofertadas no ano de 2019 (Apêndice C), que contém também uma breve caracterização quanto a sua frequência de disponibilização.

Ao analisar o Quadro 9 abaixo, observa-se que existe um percentual expressivo (17%) das notícias e dos comunicados que se relacionam diretamente com Qualidade de Vida no Trabalho. Isto demonstra o interesse crescente da Instituição no desenvolvimento deste tema.

Quadro 9 - E-mails e notícias com relação à QVT

Canal de busca	Enviados ou postados em 2019	Tinham relação com QVT aos servidores do campus Recife
e-mail: Comunicado - IFPE - Campus Recife	121	14
e-mail: DGP - IFPE - Campus Recife	15	1
e-mail: Acontece - IFPE Reitoria	85	37
portal: Notícias IFPE-campus Recife	280	35
<b>Total</b>	<b>501</b>	<b>87</b>

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

No entanto, ao analisar o quadro que foi construído e disponibilizado no Apêndice A, com o conteúdo de cada informe veiculado em 2019, observa-se uma grande quantidade de notícias que foram veiculadas mais de uma vez, assim como nota-se uma repetição de ações. Isto tem um lado positivo a ser analisado: a instituição está preocupada em estabelecer a boa comunicação e em garantir a manutenção das ações; mas, também alerta para o fato de que, embora a QVT

tenha se tornado cada vez mais presente e consolidada no IFPE, existe uma lacuna quanto à pluralidade das ações propostas.

## 4.2 AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE

Para a realização desta avaliação de conformidade, foram utilizados como base de referência os **temas de interesse** dispostos na Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) e, como item de análise, as **ações desenvolvidas pelo IFPE** que impactaram na qualidade de vida no trabalho dos servidores do *campus* Recife, no ano de 2019. O Quadro 10 apresenta a avaliação de conformidade de Ações que impactam na QVT do IFPE.

Quadro 10 - Avaliação de conformidade de ações que impactam na QVT do IFPE (continua)

<b>Tema de Interesse</b>	<b>IC</b>	<b>Ações</b>
I - Alimentação saudável	C	Grupo de debate sobre alimentação saudável e estilo de vida. Cartilhas com informações sobre os vegetais do mês. Evento sobre alimentação cardioprotetora.
II - Cuidado integral em saúde	C	Oficina de meditação. Apresentações culturais. Palestras sobre saúde mental. Oferta de massagem. Atendimento odontológico, médico, psicológico e psiquiátrico.
III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho	C	Atividades lúdicas de socialização, criatividade, memória e atenção. Cinema e debate filosófico. Aulas de instrumento musical. Oficinas para o desenvolvimento de práticas sociais e de trabalho. Formação para os professores.
IV - Envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria	C	Palestra sobre planejamento de vida e aposentadoria.
V - Gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco	C	Evento com aferição de pressão, medição de glicose, orientação nutricional, medição de pressão ocular.
VI - Mediação de conflitos	C	Evento sobre democratização da comunicação.
VII - Prática corporal e atividade física	C	Oferta de aulas de futebol de campo, natação, vôlei de praia, xadrez e <i>muay thai</i> . Participação em competição de natação. Jogos dos servidores. Aulas de danças e ritmos e de Pilates. Melhoria na infraestrutura de esporte e lazer.
VIII - Prevenção da violência e estímulo à cultura da paz	C	Cartilha com orientações sobre cultura de. debate sobre o racismo. Oficina de igualdade racial e enfrentamento ao racismo. Evento sobre cinema e direitos humanos.
<b>IX - Prevenção e controle do tabagismo</b>	<b>D</b>	-
<b>X - Redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de</b>	<b>D</b>	-

<b>Tema de Interesse</b>	<b>IC</b>	<b>Ações</b>
<b>álcool e outras drogas</b>		
XI - Valorização da diversidade humana	C	Campanha pela valorização da mulher e o respeito à diversidade. Evento sobre autismo e educação. Eventos sobre mulher, saber ancestral, consciência negra, gênero e diversidade.
XII - Prevenção de acidentes de trabalho	C	Evento sobre o cuidado com a voz e com a segurança no ambiente de trabalho. Evento sobre segurança no trânsito.
XIII - Intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.	C	Inauguração de espaço de convivência. Melhorias no ambiente de trabalho.
<b>IC – Indicador de Conformidade    C – Conformidade    D - Desconformidade</b>		

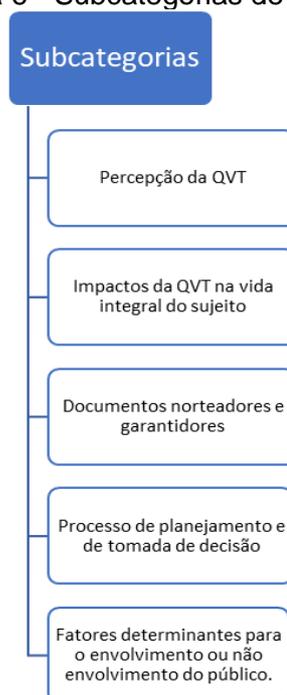
Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A análise do Indicador de Conformidade (IC), disposto no Quadro 10, aponta que o IFPE cumpriu, no ano de 2019, 85% das ações de QVT previstas pela Portaria do MPOG. Apesar de esse ser um resultado expressivo para a instituição, faz-se necessário observar atentamente os 15% das ações que estão em desconformidade com a disposição do documento do ministério. Em se tratando de ações para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, esta pesquisa não reduzirá a análise de conformidade a um indicador quantitativo. Este indicador será confrontado com o produto da análise documental e das entrevistas.

#### 4.3 ENTREVISTAS

As entrevistas ocorreram entre os meses de agosto e setembro de 2020, respeitando todos os critérios já elencados no item 3.3.3. A fim de contribuir com o alcance dos objetivos propostos nesta pesquisa, buscamos organizar os dados coletados de forma que possibilitasse compreender as duas grandes categorias de análise (dinâmica da gestão e dinâmica do público-alvo) a partir das subcategorias expostas na Figura 6.

Figura 6 - Subcategorias de análise



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Esta dinâmica contribuiu para a construção da síntese horizontal, permitindo a percepção dos fatores de convergência, divergência e complementariedade, tanto na mesma categoria de análise, quanto de forma inter-relacional entre categorias. Para isto, foram construídos quadros que facilitassem o processo de percepção e de incorporação das partes em busca da compreensão do todo, por entender que são perspectivas distintas de observação, mas igualmente importantes.

Quadro 11 - Síntese horizontal da categoria dinâmica da gestão (continua)

	Convergência	Divergência	Complementariedade
Percepção da QVT	A Qualidade de Vida no Trabalho deve ser integral, ampla e dinâmica, extrapolando as vivências das atividades físicas e interagindo com outros aspectos da vida do sujeito.	Sobre a relação QVT x Produtividade, observam-se as seguintes perspectivas: 1) embora não seja o seu fim, a Qualidade de Vida no Trabalho é capaz de impactar positivamente o envolvimento do servidor com a instituição e, consecutivamente, sua produtividade; 2) a Qualidade de Vida no Trabalho oportuniza maior envolvimento e produtividade do sujeito na organização, e consecutivamente, a qualidade integral de sua vida.	Para o desenvolvimento de uma Qualidade de Vida no Trabalho, é essencial o estabelecimento de estratégias capazes de impactar positivamente nos relacionamentos interpessoais dos sujeitos na organização.
			É necessário que as ações de Qualidade de Vida no Trabalho sejam estruturadas de forma a contribuir para a necessidade de a QVT estar estruturada de modo a contribuir para a mudança de hábitos de vida dos sujeitos.

	Convergência	Divergência	Complementariedade
<b>Impacto da QVT na vida integral do sujeito</b>	A Vida no Trabalho não está dissociada da Vida em seu sentido integral. Com isso, a dinâmica à qual o sujeito está submetido no ambiente laboral estabelece uma relação direta com sua predisposição para as vivências da vida privada.	Sobre o impacto da QVT na vida do sujeito e o seu papel na organização, observam-se as seguintes perspectivas quanto à direção de sua operacionalidade: 1) é preciso compreender as demandas pessoais, e muitas vezes privadas, dos sujeitos, a fim de oportunizar aprendizados que contribuam para o estabelecimento de uma vida plena, não podendo, então, a QVT se limitar a fatores unicamente resultantes da prática laborativa; 2) é papel da organização unicamente compreender os possíveis reflexos da sua dinâmica laboral para, assim, identificar os aspectos a serem trabalhados em busca de garantir a Qualidade de Vida no Trabalho.	Vivências capazes de impactar no estabelecimento de hábitos saudáveis no ambiente de trabalho contribuem para uma vida igualmente saudável na esfera privada do sujeito.  Ambientes insalubres de trabalho sobrecarregam o sujeito e dificultam o estabelecimento de uma vida saudável na vida privada.
<b>Documentos norteadores e garantidores</b>	A compreensão da inexistência de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho no IFPE.  O conhecimento da existência de portarias do IFPE instituindo o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.	Quanto à percepção do papel das portarias do IFPE que instituem o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, observam-se os seguintes pontos de vista: 1) é um grande avanço, já que possibilita a liberação de servidores para práticas de QVT e estimula os gestores ao oferecimento destas atividades; 2) trata-se de um documento de pouquíssimo impacto, já que seus critérios o tornam inaplicável na prática.	O entendimento é de que esta Política de Qualidade de Vida no Trabalho no IFPE está em processo de construção.  A utilização da Política do Siass e da Política de Esporte e Lazer (em processo de finalização da minuta) como documentos norteadores de ações que impactam na QVT por alguns setores.
<b>Processo de planejamento e tomada de decisão</b>	A compreensão da inexistência de documento externo comum a todas as áreas que atuam na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, possibilitando a utilização de parâmetros uniformes para sua promoção.	Sobre o processo de planejamento das ações de QVT a serem desenvolvidas, observam-se diferentes métodos por diferentes setores: 1) o planejamento não está baseado em documentos norteadores e as decisões são tomadas com base na oportunidade de oferta por parte da instituição; 2) o planejamento se dá com base no documento estruturador do Siass, mas refém da oportunidade de oferta em virtude da indisponibilidade de equipe para todas as ações previstas e/ou almejadas; 3) o planejamento se dá com base na Política Nacional de Saúde e nas discussões resultantes do processo de construção da Política de Esporte e Lazer do IFPE (em processo de finalização para apreciação do Conselho Superior da instituição).	A Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFPE está em processo de construção, com comissão estabelecida via portaria.

	Convergência	Divergência	Complementariedade
	<p>A necessidade urgente da construção, aprovação e implementação de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho para balizar o desenvolvimento dos programas e das ações de QVT.</p> <p>É urgente a elaboração de mecanismos de escuta diagnóstica da comunidade e do envolvimento desses atores sociais no processo de construção e avaliação da política, dos programas e das ações de Qualidade de Vida no Trabalho</p>	<p>Sobre a participação do público-alvo no processo de planejamento das ações, observam-se os seguintes entendimentos: 1) não existe esta escuta da comunidade; 2) a escuta da comunidade já aconteceu, mas de forma incipiente; 3) existe a escuta da comunidade, mas de maneira informal.</p>	
Fatores determinantes para o envolvimento ou não envolvimento do público	<p>O estímulo da chefia imediata para a participação nas atividades de Qualidade de Vida no Trabalho é muito pequeno e, na maioria das vezes, é nulo.</p>	<p>Sobre o fato de as atividades serem ofertadas obrigatoriamente no ambiente de trabalho, observam-se as seguintes compreensões: 1) o acesso facilitado e imediato às atividades no local de trabalho é um fator impulsionador do interesse do público-alvo; 2) a imersão no ambiente de trabalho, mesmo que para prática de lazer e qualidade de vida, limita ou inviabiliza a participação dos que, por algum motivo, sentem-se intimidados ou envergonhados pela exposição.</p>	<p>O estímulo direto da chefia imediata, assim como a sua participação nas atividades de Qualidade de Vida no Trabalho, é primordial para o encorajamento, para o não constrangimento e, naturalmente, para a decisão do servidor em participar nas ações de QVT.</p>
	<p>A flexibilização do horário é fundamental para a possibilidade de participação do público-alvo.</p>	<p>Sobre a relação de fatores externos e internos na determinação da decisão de participar por parte dos sujeitos, percebem-se os seguintes entendimentos: 1) a participação do sujeito se dará em virtude de uma predisposição ao envolvimento no tipo de atividade ofertada; 2) a predisposição do sujeito pode influenciar o processo decisório, mas fatores ambientais também impactam fortemente na decisão do sujeito; 3) embora exista uma certa influência dos mecanismos internos, os fatores ambientais e as estratégias organizacionais são decisórios no envolvimento e na decisão do sujeito a respeito da participação em atividades para promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.</p>	
	<p>A diversidade da oferta, é basilar para atingir diversos públicos e interesses.</p>		

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A fim de possibilitar posterior triangulação dos dados, as subcategorias de indicadores utilizadas para analisar a percepção dos sujeitos que atuam na gestão de QVT são as mesmas que foram utilizadas para o grupo de servidores que compõem o público-alvo e, de forma proposital, todas as vezes em que o entendimento entre grupos coincidiu, foi utilizada a mesma descrição para facilitar o processo de visualização das correspondências.

Quadro 12 - Síntese horizontal da categoria dinâmica do público-alvo (continua)

	Convergência	Divergência	Complementariedade
<b>Percepção da QVT</b>	<p>A Qualidade de Vida no Trabalho deve ser integral, ampla e dinâmica, extrapolando as vivências das atividades físicas e interagindo com outros aspectos da vida do sujeito.</p> <p>Embora não seja o seu fim, a Qualidade de Vida no Trabalho é capaz de impactar positivamente o envolvimento do servidor com a instituição e, subsequentemente, sua produtividade.</p>	-	<p>Para o desenvolvimento de uma Qualidade de Vida no Trabalho, é essencial o estabelecimento de estratégias capazes de impactar positivamente nos relacionamentos interpessoais dos sujeitos na organização.</p> <p>É necessário que as ações de Qualidade de Vida no Trabalho sejam estruturadas de forma a contribuir para a necessidade de a QVT estar estruturada de forma a contribuir para a mudança de hábitos de vida dos sujeitos.</p>
<b>Impacto da QVT na vida integral do sujeito</b>	<p>A Vida no Trabalho não está dissociada da Vida em seu sentido integral. Com isso, a dinâmica à qual o sujeito está submetido em qualquer uma das esferas estabelece uma relação direta com sua predisposição para vivenciar as artimanhas da vida no outro ambiente.</p>	-	<p>Vivências capazes de impactar no estabelecimento de hábitos saudáveis no ambiente de trabalho contribuem para uma vida igualmente saudável na esfera privada do sujeito.</p> <p>Ambientes insalubres de trabalho sobrecarregam o sujeito e dificultam o estabelecimento de uma vida saudável na vida privada.</p> <p>É preciso compreender as demandas pessoais e, muitas vezes privadas, dos sujeitos, a fim de oportunizar aprendizados que contribuam para o estabelecimento de uma vida plena, não podendo, então, a QVT se limitar a fatores unicamente resultantes da prática laborativa.</p>
<b>Documentos norteadores e garantidores</b>	<p>A incerteza sobre a existência de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho no IFPE.</p>	<p>A respeito da existência de demais documentos internos que institucionalizam a Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFPE, observam-se as seguintes perspectivas: 1) não se sabe da existência de um documento com este teor; 2) sabe-se da existência deste</p>	<p>O conhecimento da existência desses documentos que institucionalizam a Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFPE se dá por conversas informais com pares que, porventura, são detentores destas informações.</p>

	Convergência	Divergência	Complementariedade
		documento, mas nunca se teve acesso a sua leitura na íntegra, tornando a totalidade de seus termos, requisitos e processos necessários para o gozo dos benefícios previstos desconhecidos pela comunidade.	
<b>Processo de planejamento e tomada de decisão</b>	É urgente a elaboração de mecanismos de escuta diagnóstica da comunidade e do envolvimento desses atores sociais no processo de construção e avaliação da política, dos programas e das ações de Qualidade de Vida no Trabalho.	-	A instituição já promoveu, timidamente, uma pesquisa para identificar qual modalidade o servidor gostaria de praticar, mas foi algo com uma abrangência muito pequena e com a qual não se configurava a participação do sujeito no processo de construção.
<b>Fatores determinantes para o envolvimento ou não envolvimento do público</b>	<p>O estímulo da chefia imediata para a participação nas atividades de Qualidade de Vida no Trabalho é muito pequeno e, na maioria das vezes, é nulo.</p> <p>A flexibilização do horário é fundamental para a possibilidade de participação do público-alvo.</p> <p>A diversidade da oferta é basilar para atingir diversos públicos e interesses.</p> <p>Seria de crucial importância a atuação dos pares como sujeitos incentivadores para o processo de envolvimento e participação de muitos dos servidores.</p> <p>Embora exista certa influência dos mecanismos internos, os fatores ambientais e as estratégias organizacionais são decisórios no envolvimento e na decisão do sujeito em participar de atividades para promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.</p>	<p>Sobre o fato de as atividades serem ofertadas obrigatoriamente no ambiente de trabalho, observam-se as seguintes compreensões: 1) o acesso facilitado e imediato às atividades no local de trabalho é um fator impulsionador do interesse do público-alvo; 2) a imersão no ambiente de trabalho, mesmo que para prática de lazer e qualidade de vida, limita ou inviabiliza a participação dos que, por algum motivo, sentem-se intimidados ou envergonhados pela exposição.</p>	-

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

#### 4.4 ANÁLISE HERMENÊUTICA DIALÉTICA (AHD)

A materialização desta análise se deu pela triangulação dos dados obtidos na análise documental, na avaliação de conformidade e nas entrevistas, a partir do diálogo com a orientação conceitual construída ao longo desta pesquisa. O propósito desta estratégia foi o de possibilitar o encontro com o real em seu sentido amplo, com suas certezas e incertezas, congruências e incongruências. Trata-se de um deparar-se com o diverso em busca de reflexões que contribuam para (re)construções neste cenário que está posto.

Ao lançarmos um olhar para a Qualidade de Vida no Trabalho no Instituto Federal de Pernambuco nos últimos 10 anos, ficou perceptível que – apesar dos avanços alcançados com a instituição de portarias para liberação de servidores, a inclusão desta temática no Plano de Desenvolvimento Institucional, a implantação do Siass, o desenvolvimento de ações voltadas para a saúde do servidor, e o movimento inicial de estruturação de uma Política de QVT –, observa-se uma falta de consistência e de direcionamentos para o desenvolvimento de uma prática capaz de alcançar resultados amplamente perceptíveis.

▪ **Sobre a concepção de Qualidade de Vida no Trabalho e o seu impacto na vida integral do sujeito:**

Ao buscarmos compreender o entendimento do Instituto sobre Qualidade de Vida no Trabalho – já que esta é uma questão basilar para todos os movimentos que possam surgir sobre a temática –, observa-se uma incongruência e um desalinhamento entre documentos e, principalmente, entre a compreensão conceitual e filosófica da QVT por parte dos gestores. Isto impossibilita o estabelecimento de um norte para as ações e traz à tona o questionamento já levantado por Padilha (2010), sobre a objetivação da Qualidade de Vida no Trabalho como um meio para o incremento da produção ou como um fim para o estabelecimento de uma vida plena.

Enquanto observamos que no PDI e nas portarias a temática é tratada como um vetor para a melhoria da condição de vida do sujeito, nas entrevistas realizadas com pessoas que atuam na gestão da QVT no Instituto, percebemos algumas falas

que demonstram alguns direcionamentos para o desenvolvimento destas práticas para fins de incremento da produtividade, como no trecho abaixo.

Qualidade de Vida no Trabalho são estratégias para que você possa não perder de vista a produtividade, sem que isto pareça enfadonho. São formas para que sua vida possa fluir bem e que você tenha condições para executar bem o seu trabalho (sujeito T).

Para as pessoas que praticam percebemos ganhos significativos, como disposição e produtividade, além de qualidade do sono, qualidade da alimentação e um processo de desenvolver o cuidado com o corpo para além da estética (sujeito Q).

Sobre esta perspectiva de compreensão e atuação, César Ferreira (2015) alerta que quando observada uma QVT estruturada em busca de uma:

[...] restauração corpo-mente, se pretende ser uma espécie de “remédio” eficaz para gerir as transformações econômicas aceleradas e, sobretudo, seus impactos no campo da saúde e segurança no trabalho. Entretanto, pode-se afirmar que, de fato, tais práticas de QVT apontadas se constituem em modos de dominação/submissão dos trabalhadores que são próprios do capitalismo contemporâneo. Nele a maximização da produtividade permanece como um objetivo central (CÉSAR FERREIRA, 2015, p. 33).

É importante também enfatizar que esta compreensão de QVT não representa a unanimidade entre os gestores, como podemos observar na fala abaixo.

A qualidade de vida no trabalho tem que vir no sentido da autodeterminação do sujeito. Essa qualidade de vida tem que interferir na vida do sujeito para que ele possa se sentir bem, para que ele se sinta autodeterminado e não para que a instituição possa interferir para que ele possa produzir mais, numa relação muito mais operacional ou funcional (sujeito S).

Sobre esta divergência de pensamentos, é igualmente importante pontuar que a pluralidade de compreensão conceitual só se fez presente no âmbito da gestão. As entrevistas realizadas com o público-alvo mostraram uma convergência de pensamento sobre a QVT (conforme demonstrado no **Quadro 12**) para fins de melhoria de suas vidas no sentido integral, tendo a produtividade aparecido apenas como possível resultante indireta em virtude da condição de bem-estar humano.

No tocante à percepção sobre o impacto das ações de QVT na vida integral do sujeito, existe um alinhamento entre os documentos existentes, as ações realizadas e as falas dos sujeitos (gestores e público-alvo). Esse alinhamento direciona a um entendimento comum de que, embora exista um ensinamento

histórico para que as pessoas separem nitidamente as questões de sua vida privada das questões referentes a sua vida no trabalho, compreende-se que essas esferas são indissociáveis, ou seja, a Qualidade de Vida no ambiente laboral estabelece uma relação direta com as demais esferas da vida. Ainda sobre esta relação, Antunes (2005) acrescenta que “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (ANTUNES, 2005, p. 175).

Este entendimento é fundamental para o reforço da necessidade do desenvolvimento de Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho para o incremento da vida humana, já que é entendido que o ambiente laboral pode configurar-se como uma oportunidade de aprendizados e mudanças de hábitos para um consequente impacto na cultura de uma vida plena dos sujeitos. Esta percepção é observada a partir da fala de um dos gestores e de um dos representantes do público-alvo, respectivamente:

O ganho que leva para a vida é o ganho de uma mudança de hábito a partir do aprendizado de diferentes formas de se relacionar com a vida. A mudança de hábito do servidor impacta na mudança de hábito de toda família (sujeito Q).

A QVT impacta diretamente na sua vida fora do trabalho porque a partir dela você terá ganhos para a saúde física e mental que beneficiam em toda sua vida, em todos os momentos, como: taxas mais baixas, melhor humor, melhor sono, queima de calorias etc. (sujeito G).

Considerando esta sequência de análises, é perceptível a necessidade do estabelecimento de fóruns que promovam um extenso debate para a construção de uma compreensão de Qualidade de Vida no Trabalho que, de forma alinhada em documentos e nos discursos e práticas dos gestores, seja capaz de representar o IFPE enquanto unidade e que dê conta de contemplar os anseios do público-alvo.

**▪ Sobre documentos norteadores e garantidores da QVT e o processo de planejamento e tomada de decisão:**

No ano de 2013, o Governo Federal, por meio do MPOG, publicou a portaria normativa nº 03 de 25 de março (Anexo A), com o objetivo de instituir diretrizes gerais para a promoção da saúde do servidor público federal. Embora de forma pouco sistemática, este documento traz inúmeras considerações acerca da

qualidade de vida no trabalho, além de estabelecer relação direta com outros mecanismos de promoção da saúde do trabalhador, a exemplo do Siass. Além disto, esta portaria normativa apresenta temas de interesse que devem ser considerados para a estruturação de programas e ações que objetivam a promoção da qualidade da vida do trabalhador. Trata-se, portanto, de um documento que busca normatizar e proporcionar o delineamento de temas a serem considerados no processo de planejamento e oferta da QVT no serviço público federal.

No IFPE, a ausência de uma Política de Qualidade de Vida do Trabalho fragmenta não só a compreensão dos objetivos, mas também o processo de planejamento e organização das suas práticas. Dessa forma, cada setor – que em seu rol de atribuições tem contempladas ações de QVT –, elege suas estratégias e seus suportes norteadores para o processo de planejamento. Isso se revelou, por exemplo, na fala dos gestores entrevistados. Todos eles representam as instâncias no âmbito do IFPE e do *campus* Recife, responsáveis pela promoção da qualidade de vida no trabalho. Foi possível observar a multiplicidade de métodos, que vão do não planejamento ao planejamento estruturado, mas nenhum deles se utiliza da portaria normativa anteriormente citada como referência para a estruturação dos seus projetos e ações, conforme fragmentos de depoimentos a seguir.

Em termos de planejamento, não nos baseamos em documentos externos não. Na prática, em 2019, olhamos para o que estava disponível em termos de espaços, equipamentos e disponibilidade de profissionais, e a gente procurou viabilizar a oferta dessas atividades (sujeito P).

Seguimos as orientações de campanhas do calendário do Ministério da Saúde. E, em relação às atividades físicas, de cuidado com o corpo, a gente se une muito à equipe de Educação Física. Pedimos aos professores de Ed. Física para que dedicassem parte de sua carga-horária para desenvolver atividades aos servidores, além de voluntários que tenham expertise e que possam desenvolver estas práticas (sujeito Q).

A gente trabalha com o Manual de Perícia oficial e saúde do servidor federal, que é o manual que criou o Siass (sujeito R).

A escolha das atividades vai a partir da equipe. Temos que pensar os profissionais que a gente tem. A gente vê quem a gente tem, quem são os profissionais e o que é que eles têm de força de trabalho para oferecer (sujeito R).

O documento que embasou a estruturação da política de esporte e lazer do IFPE foi a política nacional de esporte (sujeito S).

As atividades ofertadas são em função do nosso planejamento anual, com base na Política de Esporte e Lazer do IFPE. Inclusive, devido a

isto, conseguimos que todas as ações que foram desenvolvidas em 2019 estivessem previstas na Lei Orçamentária Anual (LOA) (sujeito S).

Ainda sobre a existência de documentos norteadores, é importante o relato abaixo, que demonstra que o único documento específico para o desenvolvimento da QVT no *campus* Recife, a Portaria nº 370/2018 (Anexo D), não apresenta viabilidade técnica por falhas em seu processo de construção.

Existe uma carência de documento nesse sentido. Existe um documento, mas que não é aplicado. Posso até dizer que na prática não existe, já que oficialmente não funciona em virtude de não ser adequado à realidade do IFPE. Quando tentamos aplicá-lo, somos informados que não é possível em virtude de questões jurídicas. Teria que ter sido pensado algo que fosse concretamente realizável (sujeito T).

Essa inviabilidade envolve ao menos dois dispositivos. O primeiro é o que libera os servidores para que possam gozar do benefício da liberação de 2h por semana em práticas de Qualidade de Vida ofertadas também fora do ambiente institucional. Ainda que isto represente um avanço, se comparado ao documento do Programa de Qualidade de Vida da Reitoria, é alegado que, juridicamente, esta liberação não pode ocorrer em virtude de questões de direitos trabalhistas. O segundo dispositivo diz respeito ao fato de o documento não contemplar servidores que apresentam carga-horária flexibilizada, restando um número muito pequeno de sujeitos que não se enquadram neste perfil.

A respeito disso, um dos sujeitos que atua na gestão da QVT informou em sua entrevista que:

Nenhum servidor faz uso da portaria que institui o PQVT do *campus* Recife. Embora já tenhamos realizado inúmeras tentativas de registro da pessoa para que possa gozar deste benefício, as solicitações são negadas por não atenderem à requisitos legais (sujeito T).

Aquela portaria não seguiu para análise a aprovação prévia da Reitoria, se tivesse seguido este trâmite não teria sido aprovada, pois outros *campi* enviaram regulamentos similares e não foram autorizados (sujeito T).

Isto posto, faz-se necessário enfatizar aqui a urgência na revisão dos documentos já instituídos para que sejam eliminados os possíveis entraves, sejam eles de estruturação ou de interpretação, a fim de garantir o acesso do servidor aos benefícios do Programa.

Ainda sobre o planejamento das ações de QVT, ao analisar como se dá a participação da comunidade neste processo, observa-se que a realização de um

planejamento por oportunidade e não por demanda, em virtude da dificuldade já apontada por alguns gestores quanto à disponibilidade de pessoal para o desenvolvimento das ações, dificulta o processo de participação ativa do público-alvo. Esta ausência de diálogo é revelada na fala dos sujeitos:

Não, eu nunca participei desses processos de planejamento, na verdade nunca soube da existência de um espaço para isso (sujeito G).

Se foi feito algum tipo de consulta, eu não me lembro. Sei que as ações foram divulgadas, mas na questão do planejamento, não sei. (sujeito A).

Não, eu nunca fui consultada sobre o que deveria ser ofertado (sujeito M).

Eu diria para você que de 8 anos para cá não teve nada disso (sujeito J).

Durante a análise documental, na observação dos conteúdos enviados via e-mail institucional e nas notícias veiculadas no portal da Instituição, observou-se que no ano de 2019 foi realizada uma pesquisa para a identificação do interesse dos servidores por práticas de qualidade de vida no trabalho. No entanto, foi identificado junto ao setor responsável que a pesquisa apresentou um número muito baixo de respondentes. Este fato pode ser também caracterizado pela fala do sujeito abaixo.

Eu sei que já teve uma pesquisa que foi enviada pelo e-mail institucional, mas eu não respondi (sujeito O).

Sobre isto, é primordial enfatizar que tanto o PDI 2014-2018 quanto a Portaria 370/2018, que apresenta as diretrizes para o PQVT do *campus* Recife, preconizam em seus termos a participação direta da comunidade no planejamento e tomadas de decisão no que tange ao processo de desenvolvimento da qualidade de suas vidas no ambiente de trabalho, cabendo, então, à instituição buscar maneiras de envolver seu público-alvo neste processo. A partir da fala abaixo, supõe-se que este não envolvimento seja fruto do não alinhamento estratégico, que dificulta a compreensão mútua dos objetivos das ações, resultando em desinteresse na cooperação.

Eu vejo muito a instituição só preocupada com o andamento da sua atividade principal, não que eu queira que a gente pare de ofertar nosso serviço, mas acho que qualidade de vida é igualmente importante (sujeito L).

Isto, sem dúvida, representa uma enorme barreira sobre a qual a Instituição precisa debruçar-se para buscar estratégias de superá-la. A participação do público-

alvo é fundamental para uma construção assertiva das políticas e dos projetos institucionais, principalmente os voltados para o desenvolvimento de uma Qualidade de Vida no Trabalho.

▪ **Ações ofertadas e os fatores determinantes para o envolvimento ou não envolvimento do público-alvo:**

A portaria normativa de 03 de março de 2013, embora não tenha sido mencionada como elemento norteador do planejamento das ações de Qualidade de Vida no Trabalho ofertadas aos servidores do *campus* Recife, teve quase todos os seus temas de interesse preconizados por ela supridos com as ações desenvolvidas no ano de 2019. A avaliação de conformidade (item 4.2) apontou que apenas os temas “**Prevenção e controle do tabagismo**” e “**Redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas**” não foram contemplados. Isto mostra uma sintonia, mesmo que de forma não proposital, do que está sendo ofertado pela instituição com o que se espera oficialmente para a QVT do servidor público federal.

No entanto, ao questionar os sujeitos que representam o público-alvo das ações sobre o que foi oferecido no ano de 2019, as atividades físicas foram as mais lembradas e, muitas vezes, as únicas livremente associadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme ilustrado nas falas abaixo.

No ano passado eu lembro que tinha *Muay Thai*, vôlei, futebol de salão, funcional, natação e no fim do ano teve também yoga (sujeito E).

Olhe, não sei se foi 2019, mas eu vi algumas ações como por exemplo atividades físicas como vôlei, dança e natação (sujeito H).

No *campus* Recife, a gente só tem mais a parte esportiva, que tem a natação, e sei que tem outras que eu não lembro. Teve também um treino funcional, mas que durou apenas 3 meses. E existem ações independentes como é o caso do basquete que é organizado por um grupo de servidores (sujeito B).

Eu lembro no ano passado que teve ginástica funcional, *muay thai*, e uma massagem que foi oferecida aos servidores um dia. Ah! e jogos dos servidores também (sujeito D).

Eu lembro de uma parceria com o SIASS onde colocaram no *hall* nutricionistas, enfermeiros e médicos para aferir pressão, glicemia, dar orientações. Já existiram algumas palestras ligadas à psiquiatria, dieta. Isso eu lembro. Lembro também há muito tempo de uma pequena campanha para prática de exercício de alongamento nos

escritórios, mas eu não vi isso chegando para a gente, vi apenas como um burburinho que estava acontecendo (sujeito G).

Em hipótese alguma isto representa insignificância das demais práticas para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do IFPE, mas nos acende uma “luz de alerta”, para que possamos refletir sobre a percepção dos sujeitos sobre a descentralização do processo de promoção de QVT na instituição, principalmente sobre a complementariedade dos setores na composição do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Esta não compreensão acima exemplificada pode estar sendo vetor para a baixa adesão das atividades não esportivas, como palestras motivacionais, grupos de orientação nutricional, debates sobre temas relevantes, etc., o que muitas vezes acaba por contribuir para a não continuidade do projeto.

A gente está tentando criar uma cultura em que as pessoas se interessem pelos temas da saúde, mas muitas vezes a gente observava uma adesão muito baixa (sujeito R).

No entanto, a baixa adesão não se justifica apenas pela falta de interesse dos servidores. Tanto gestores quanto público-alvo apontaram como fatores mais representativos para isto: o estímulo da chefia imediata, a articulação entre pares, a flexibilização do horário e a diversificação da oferta.

Abaixo seguem algumas falas representativas dos servidores da gestão sobre suas percepções quanto à relação da chefia no processo decisório do sujeito para participação das atividades ofertadas.

No geral não, não percebia nenhum estímulo da chefia imediata. Era mais algo individual do servidor. Poderia ir além e falar que existia de certa forma um não incentivo, já que para muitos chefes a saída do seu subordinado para participar das ações de QVT podem ser mal vistas (sujeito P).

Muitos servidores não participam porque não tem o apoio e não tem o espelho. Você não vê o seu chefe fazer, e se ele não se dá o direito de fazer isso, por que eu vou me dar esse direito? (sujeito Q).

Não, não existe estímulo. O que existe é a autorização para que você participe se for em um dia e horário que não vá atrapalhar seu horário de trabalho, mas estímulo não existe (sujeito B).

Esta compreensão é confirmada a partir da fala dos sujeitos que compõem o grupo representativo do público-alvo da QVT no *campus* Recife do IFPE, conforme exemplificado abaixo.

Eu acho que não há esse estímulo da chefia imediata. Diante dos anos que eu tenho de IFPE, você sabe que existem algumas

programações, algumas modalidades que você pode participar, mas em nenhum momento eu sinto esse incentivo da gestão (sujeito I).

Eu não posso reclamar da minha chefia pois todas as vezes que eu fui lá solicitar a autorização para a minha participação, ele autorizou, mas de fato não existe um movimento direto de incentivo (sujeito E).

A minha chefia, sempre que tem ela fala e nos estimula a fazer, porque ela gosta de participar também, então ela sempre tenta que a gente também participe (sujeito D).

Esses depoimentos demonstram, principalmente a partir da fala do “sujeito D”, a importância da participação da chefia no processo decisório do sujeito no tocante à participação em ações de QVT.

Já sobre o estímulo dos pares, outro fator determinante e amplamente trazido pelos servidores que compõem o grupo do público-alvo, separamos os seguintes depoimentos capazes de representar tal pensamento:

Acho que a criação de uma campanha, algo que fizesse com que as pessoas contagiassem as outras a participar junto. Acho que se fosse assim eu participaria (sujeito G).

Não existe interação entre os pares, então não sabemos quem são os colegas que participam. Talvez se a gente soubesse quem está participando isso estimulasse a participar (sujeito I).

Isto mostra que por mais que diversos indicadores de impacto da qualidade de vida se manifestem em caráter individual, como diminuição de taxas, qualidade do sono, diminuição de quadros de estresse, etc., a QVT preconiza um desenvolvimento coletivo em busca de um bem viver, seja a partir da relação de estímulo mútuo, como observado nos depoimentos acima, já a partir do senso de coletividade, de estar bem com o outro.

Por fim, a flexibilização do horário e diversificação da oferta representam fatores extremamente representativos entre os aspectos determinantes relatados pelos sujeitos para o envolvimento ou não envolvimento nas ações de QVT:

Acho que a questão de horário, porque acaba chocando mais com alguma ocupação minha (sujeito A).

Eu particularmente participo de algumas coisas, mas em horários fora do meu horário de expediente. Inclusive eu já deixei de participar de ações porque ao longo do processo começou a ser demandado muita coisa de trabalho naquele horário, então eu parei de participar (sujeito B).

Tem que ser uma atividade que a pessoa goste e que não vá atrapalhar o seu trabalho, para que a pessoa não participe da aula e depois fique sobrecarregado de coisas pendentes (sujeito O).

Ah, se tivesse alguma atividade que eu gostasse eu iria. Eu soube que no curso de Design tem muitos laboratórios de produção manual. Eu ia gostar de aprender a fazer essas coisas. Eu adoro arte (sujeito M).

Com isso, compreende-se a necessidade emergente de construir estratégias, a fim de impactar na adesão dos servidores ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, seja pela adequação das condições de participação, seja pela diversificação da oferta, e, principalmente, pelo envolvimento de toda a comunidade (gestores e público-alvo) em um processo coletivo de tomada de consciência da importância da QVT para que isso impulse um esforço mútuo para o encorajamento e participação de todos.

## 5 CONSIDERAÇÕES E PROPOSIÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar as ações para a promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE – *campus* Recife, a partir da percepção dos *stakeholders*. Para isso, foi realizada uma avaliação de quarta geração (GUBA, LINCOLN, 1989), a fim de proporcionar um encontro com o real. Para isto, foram realizadas três técnicas para a obtenção e tratamento de dados: a análise documental, a avaliação de conformidade e entrevistas com sujeitos que atuam na gestão da QVT e com os que fazem parte do público-alvo dessas ações. Por fim, foi realizada uma análise hermenêutica dialética a partir da triangulação dos dados e do diálogo com a orientação conceitual construída ao longo desta pesquisa.

Os resultados obtidos apontam que, embora a Política de Qualidade de Vida do Trabalho do IFPE esteja em processo de construção, diversas ações foram ofertadas durante o ano de 2019, como fruto do Programa de QVT instituído no ano de 2014. O fato de a portaria normativa nº 03 de 25 de março de 2013 não ter sido citada durante as entrevistas como documento norteador dessas ações sugere que os 85% de cumprimento dos temas de interesse deste documento, identificados a partir da avaliação de conformidade, se deram de forma não proposital.

Foram observadas três estratégias distintas de planejamento e de escolha das ações de QVT utilizadas pelos setores responsáveis: um planejamento por disponibilidade de locais e horários; por oportunidade, em função da ação voluntária e de convênios; e um planejamento estruturado na Política de Esporte e Lazer, sendo este último o único a alcançar níveis de eficiência orçamentária.

A respeito da percepção dos *stakeholders*, pode-se destacar que eles convergem sobre a importância da QVT para o desenvolvimento de uma vida integral; sobre a necessidade da construção de uma Política de Qualidade de Vida do Trabalho; sobre a compreensão das relações interpessoais como fator principal para o estabelecimento de uma vida com qualidade no ambiente laboral; e sobre a importância não só do estímulo da chefia imediata como também da sua participação nessas ações. E divergem quanto à objetivação da QVT como meio, para o incremento dos processos de trabalho, ou como fim, para o desenvolvimento de uma vida plena.

De maneira geral, a análise hermenêutica dialética dá conta de responder às perguntas de pesquisa: 1) Como as ações de QVT ofertadas aos servidores do IFPE-*campus* Recife são percebidas pelos *stakeholders* (usuários e gestores)? e 2) Quais delas estão em conformidade com a Portaria Normativa nº03 – MPOG/2013 (Anexo A)? 3) Quais documentos norteiam o desenvolvimento das ações de qualidade de vida no IFPE – *campus* Recife? Isto possibilita, então, uma compreensão do todo a partir das relações estabelecidas entre as partes.

Diante disso, foi possível também confirmar as hipóteses deste trabalho, que sustentam que a ausência de um mecanismo institucional, que legitime a importância, amenize os entraves organizacionais e estimule a participação, é determinante para a baixa adesão dos servidores aos programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e que a participação da chefia imediata em ações de QVT, bem como seu estímulo à adesão a essas ações são determinantes para a participação dos servidores.

A fim de contribuir para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho no *campus* Recife do IFPE, além da construção dos quadros analíticos com o mapeamento dos pontos de convergência, divergência e complementariedade das subcategorias de análise presentes no tópico 4.3 deste estudo, e que se configuram como o produto desta dissertação, apresentamos algumas proposições. Elas são resultantes da observação do pesquisador, acerca da fala dos sujeitos entrevistados e das análises documentais e hermenêutica-dialética realizadas.

- i) Criação de fóruns de debate para a construção da compreensão de QVT que irá balizar as ações institucionais;
- ii) Estabelecimento de canais contínuos de comunicação, a fim de apropriar-se das demandas dos servidores no que tange à qualidade de vida;
- iii) Construção de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de uma metodologia participativa e comunitária;
- iv) Revisão dos documentos institucionais já publicados, a fim de ajustar suas incoerências e demais fatores que os inviabilizem;
- v) Estruturação dos fluxos dos processos internos, a fim de otimizar o tempo de trabalho dos servidores;
- vi) Normatização e estabelecimento de estratégias para a viabilização da participação dos servidores nos programas de qualidade de vida;

- vii) Realização de campanhas para a conscientização da comunidade sobre a importância do estabelecimento de uma vida com qualidade no ambiente laboral;
- viii) Criação de um organograma da Qualidade de Vida do Trabalho no IFPE, com processos e atribuições bem definidos;
- ix) Inclusão da Qualidade de Vida do Trabalho no processo anual de planejamento do *campus* e na previsão orçamentária;
- x) Articulação da criação de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho a uma Política de Gestão de Pessoas, garantindo o desenvolvimento de áreas correlatas;
- xi) Construção de espaços de convivência adequados de livre utilização dos servidores, para fins de desenvolvimento de estratégias de lazer e autocuidado;

Os resultados alcançados com esta pesquisa apontaram indicadores capazes de oportunizar a gestão de dados, que darão suporte a um trabalho mais assertivo e em conexão com seu público-alvo, além de servir aos usuários como instrumento de empoderamento, coparticipação e cobrança, para que alcancem melhor condição de vida em seu ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V. de P. Avaliação de programas sociais: de mensuração de resultados para uma abordagem construtivista. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 1, n. 2, São João del-Rei, dez. 2006.
- ANDERY, M. A. P. A. *et al.* **Para compreender a ciência**: uma perspectiva histórica. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, 25 (87), 335-351, 2004.
- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo, Atlas, 2009.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO/IEC 17000:2005**. Avaliação da conformidade - Vocabulário e princípios gerais. São Paulo: ABNT, 2005.
- BARROS, R. E. M. Lazer e jornada de trabalho: um estudo sobre a dignidade do trabalhador na sociedade capitalista. **Sinais**, n. 19 Jan-Jun 2016, Vitória – BR, 2016.
- BATISTA, L. A. Qualidade de Vida no Trabalho: a Realidade dos Institutos Federais. **Rev. Cienc. Gerenc.**, v. 19, n. 30, p. 48-51, 2015.
- BAUMAN, Z. **Vida líquida**. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.
- BERTUCCI, J. L. **Metodologia básica para a elaboração de Trabalhos de Conclusão de Cursos (TCC)**. Ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação lato sensu. São Paulo, Atlas, 2008.
- BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, 19 (ed. esp.1), 103-111, 2007.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais - RJU. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm) Acesso em 06 set. 2017.
- BRASIL. **Decreto nº 93.211, de 3 de setembro de 1986**. Cria a Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, extingue o Departamento Administrativo do Serviço Público - SEDAP, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93211.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93211.htm) Acesso em 06 set. 2017.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.865, de dezembro de 1940**. Dispõe sobre a organização e funcionamento do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado - IPASE, e dá outras providências. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2865-12-dezembro-1940-412926-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm) Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 579**, de julho de 1938. Organiza o Departamento Administrativo do Serviço Público - DASP, reorganiza as Comissões de Eficiência dos Ministérios e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-579-30-julho-1938-350919-publicacaooriginal-126972-pe.html> Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.713 de outubro de 1939**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/De1713.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De1713.htm) Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. **Lei 11892**, de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de educação, Ciência e Tecnologia. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm). Acesso em 06.09.2017.

BRASIL. **Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1950-1969/L1711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L1711.htm) Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. Ministério do planejamento, orçamento e gestão – MPOG. **Portaria normativa nº 3, de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Secretaria de Gestão Pública – MPOG. Brasília, DF. 2013

BRASIL. **Constituição Federal de 1934**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 06 set. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Presidência da República. Brasília, DF. 2011

CALMON, K. M. N. A avaliação de programas e a dinâmica da aprendizagem organizacional. **Planejamento e políticas públicas**, 19 - JUN de 1999.

CESAR FERREIRA, M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 2, p. 28-35, dez. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646-52372015000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-52372015000200003&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 03 ago. 2020. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>. Acesso em 16 set. 2019.

DONALDSON, L. **The contingency theory of organizations**. Thousand Oaks: Sage, 2001.

DONALDSON, T; PRESTON, L. E. The stakeholder theory of the corporation: Concepts, Evidence, and Implications. **Academy of Management**, 20(1), 65-91, 1995.

FALSARELLA, A. M. O lugar da pesquisa qualitativa na avaliação de políticas e programas sociais. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba, v. 20, n. 3, p. 703-715, nov. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-40772015000300703&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772015000300703&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 9 de set. de 2019.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

GARCIA, E. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, jan-jul, p.76-94, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GOMES MENEZES, I.; PASSOS GOMES, A. C. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 16 set. 2019.

GONÇALVES, M, da G M. **Psicologia, subjetividade e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2010.

GUBA, E.; LINCOLN, Y. **Fourth generation evaluation**. Newbury Park: Sage Publications, 1989.

HUNT, E. K.; SHERMAN, Howard J. **História do pensamento econômico**. 24. Ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2008.

IFPE. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2009-2014) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco IFPE**. Disponível em: <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/desenvolvimento-institucional/documentos-norteadores/pdi-ifpe-2009-2014.pdf/@@download/file/PDI-IFPE-2009-2014.pdf>. Acesso em 05 de jul. 2019.

IFPE. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2014-2018) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco IFPE**. Disponível em: <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/conselho-superior/resolucoes/resolucoes-2015/resolucao-57-2015-aprova-o-plano-de-desenvolvimento-institucional-do-ifpe.pdf>. Acesso em 13 de jul. 2019.

IFPE. **Relatório de Gestão 2019 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco IFPE**. Aprovado pelo Conselho Superior do IFPE conforme Resolução Nº 39 de 28 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/conselho-superior/resolucoes/resolucao-39-2020-aprova-o-relatorio-de-gestao-2019.pdf>. Acesso em 18 de set. 2020.

- IFPE. **Sobre o SIASS do IFPE**, 2017. Gestão de Pessoas-SIASS. Disponível em: <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/gestao-de-pessoas/siass>. Acesso em 20 de jun. 2019.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa**. 7 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.
- LIMONGI-FRANCA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009. 192p.
- MARTINS, G. A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.
- MARTINS, M. I. C. *et al.* A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, 22(5):1429-1440, 2017.
- MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8.ed. São Paulo: Hucitec, 2008.
- NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, 19 (ed. esp.1), 14-20, 2007.
- OLIVEIRA, M. M. **Sequência Didática Interativa: no processo de formação de professores**. Petrópolis: Vozes, 2013.
- PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009. disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-7462009000300009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-7462009000300009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 08 set. 2019.
- PHILLIPS, R. **Stakeholder Theory and Organizational Ethics**. São Francisco/EUA: Berett-Koehler Publishers, Inc, 2003.
- RIBEIRO, I. S. da C. At. **Avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE: implicações no absenteísmo-doença**. 2020. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.
- ROSSI, P. H.; LIPSEY, M. W.; FREEMAN, H. E. **Evaluation: a systematic approach**. 7. ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2004.
- SHADISH, W.; COOK, T.; LEVINTON, L. **Foundations of program evaluation: theories of practice**. California: Sage, 1995.
- SILVA, M. A. C. da; LICÓRIO, A. M. de O.; SIENA, O. Pressupostos legais à promoção à saúde do servidor público federal. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v.6, n.3, set/dez. 2014.
- SILVA, M. C. B. C. **Os efeitos da tríade ensino, pesquisa e extensão no fluxo escolar de estudantes nos cursos tecnológicos do IFPE|campus Recife**. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Programa de Pós-graduação

Profissional em Políticas Públicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco. Disponível em:  
[https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/38717/1/DISSERTA%  
c3%87%c3%83O%20Maria%20Carolina%20Bello%20Cavalcanti%20da%20Silva.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/38717/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Maria%20Carolina%20Bello%20Cavalcanti%20da%20Silva.pdf). Acesso em 07 dez. 2020.

SILVEIRA, T. A. **Análise das orientações conceituais e metas de formação no programa institucional de bolsas de iniciação à docência de ciências**. Tese (Doutorado em Ensino de Ciências) – Programa de Pós-graduação em Ensino de Ciências, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, Pernambuco. Disponível em: <http://www.tede2.ufrpe.br:8080/tede2/handle/tede2/7413>. Acesso em 09 set. 2019.

SOUZA, Ce. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 16, pág. 20-45, dezembro de 2006. Disponível em  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 04 dez. 2020.

SOUZA, E. P; MARQUES, A. L; JORGE, M. A. M. Qualidade de vida no trabalho no setor público: diretrizes para a elaboração de um programa com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Pública: Práticas e Desafios**. v. V, Nº 1, abr. 2014.

TORRES, L. H. **Teoria do Stakeholder: um estudo da aplicação do estudo de equidade do stakeholder**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Disponível em:  
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/72781/000886277.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 02 dez. 2020.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração e Diálogo**, v. 9, n. 1, p. 35-58, 2007.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014

WHO. **A glossary of terms for community health care and services for older persons**. WHO Centre for Health Development Ageing and Health Technical Report. 2004. disponível em:  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68896/WHO\\_WKC\\_Tech.Ser.\\_04.2.pdf;jsessionid=73EEB3B0051E59516CE00DF4B666EB64?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68896/WHO_WKC_Tech.Ser._04.2.pdf;jsessionid=73EEB3B0051E59516CE00DF4B666EB64?sequence=1). Acesso em 21 set. 2020.

**APÊNDICE A – BANCO DE DADOS COM AS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QVT**

<b>BUSCA ATIVA NO E-MAIL INSTITUCIONAL E SITE DE NOTÍCIAS DO CAMPUS</b>			
FILTRO TEMPORAL (01/01/2019 - 31/01/2019)			
<b>CATEGORIA DE BUSCA</b>	<b>DATA DA PUBLICAÇÃO</b>	<b>SOBRE O QUE TRATA O E-MAIL OU A NOTÍCIA?</b>	<b>AÇÃO PROMOVIDA PELO CAMPUS OU REITORIA?</b>
Comunicado - IFPE - Campus Recife	16/01/2019	Oferta de aula de natação	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	22/01/2019	JANEIRO BRANCO: atividades lúdicas de socialização, criatividade, memória e atenção.	Reitoria
Notícias - campus Recife	06/02/2019	Melhoria no ambiente de trabalho	campus Recife
Comunicado - IFPE - Campus Recife	07/02/2019	Inauguração de espaço de convivência	campus Recife
Notícias - campus Recife	11/02/2019	Oferta de aula de natação, vôlei de praia, xadrez e <i>muay thai</i>	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	12/02/2019	Grupo de debate sobre alimentação saudável e mudança de estilo de vida	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	12/02/2019	Oferta de aulas de futebol de campo, natação, vôlei de praia e <i>muay thai</i>	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	20/02/2019	Palestra sobre planejamento de vida e aposentadoria (1)	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	28/02/2019	Cartilha com orientações sobre cultura de paz e respeito ao outro	Reitoria
Notícias - campus Recife	28/02/2019	Cinema e filosofia (1)	campus Recife
Notícias - campus Recife	28/02/2019	Lançamento de Portaria (do campus) com regras para práticas de lazer e qualidade de vida	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	08/03/2019	Campanha pela valorização da mulher e o respeito à diversidade	Reitoria
Notícias - campus Recife	08/03/2019	Oferta de aula de instrumento musical	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	11/03/2019	Evento alusivo ao mês da mulher	Reitoria
Notícias - campus Recife	29/03/2019	Apresentação cultural - debate sobre racismo	campus Recife
Comunicado - IFPE - Campus Recife	05/04/2019	Evento sobre autismo e educação	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	05/04/2019	Evento sobre o cuidado com a voz e com a segurança no ambiente de trabalho	Reitoria
Comunicado - IFPE - Campus Recife	09/04/2019	Competição de natação	campus Recife
Notícias - campus Recife	15/04/2019	Cinema e filosofia (2)	campus Recife
Comunicado - IFPE - Campus Recife	23/04/2019	Oferta de oficina de meditação	campus Recife
Comunicado - IFPE - Campus Recife	24/05/2019	Apresentações culturais em eventos	campus Recife

<b>BUSCA ATIVA NO E-MAIL INSTITUCIONAL E SITE DE NOTÍCIAS DO CAMPUS</b>			
FILTRO TEMPORAL (01/01/2019 - 31/01/2019)			
<b>CATEGORIA DE BUSCA</b>	<b>DATA DA PUBLICAÇÃO</b>	<b>SOBRE O QUE TRATA O E-MAIL OU A NOTÍCIA?</b>	<b>AÇÃO PROMOVIDA PELO CAMPUS OU REITORIA?</b>
Acontece - IFPE Reitoria	24/05/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de MAIO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	27/05/2019	Evento sobre segurança no trânsito	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	05/06/2019	Palestra sobre planejamento de vida e aposentadoria (2)	Reitoria
Comunicado - IFPE - Campus Recife	11/06/2019	Oficina sobre finanças pessoais e aposentadoria	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	04/07/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de JULHO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Notícias - campus Recife	10/07/2019	Oficina para o desenvolvimento de práticas sociais e de trabalho	campus Recife
Notícias - campus Recife	19/07/2019	Formação do professor	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	01/08/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de AGOSTO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	02/08/2019	Oferta de aula de danças e ritmos	Reitoria
DGP - IFPE - Campus Recife	05/08/2019	Ação com: 1) Orientação nutricional; 2) Aferição de pressão; 3) Teste de glicose; 4) Distribuição de panfletos	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	07/08/2019	Evento com aferição de pressão, medição de glicose, orientação nutricional, medição de pressão ocular,	Reitoria
Notícias - campus Recife	12/08/2019	Cinema e filosofia (3)	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	20/08/2019	Evento sobre alimentação cardioprotetoras, que ajudam em questões relacionadas a: hipertensão arterial, triglicerídeos alto, glicose elevada e excesso de peso	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	29/08/2019	Oferta de aula de xadrez, natação, dança e pilates	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	04/09/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de SETEMBRO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Comunicado - IFPE - Campus Recife	04/09/2019	Oferta de aula de pilates	Reitoria
Notícias - campus Recife	13/09/2019	Palestra sobre saúde mental	Reitoria
Comunicado - IFPE - Campus Recife	16/09/2019	(re)inauguração da quadra poliesportiva	campus Recife
Notícias - campus Recife	23/09/2019	Evento de aniversário do Instituto	campus Recife
Comunicado - IFPE - Campus Recife	24/09/2019	Oferta de massagem	campus Recife
Notícias - campus	25/09/2019	Cinema e filosofia (4)	campus

<b>BUSCA ATIVA NO E-MAIL INSTITUCIONAL E SITE DE NOTÍCIAS DO CAMPUS</b>			
FILTRO TEMPORAL (01/01/2019 - 31/01/2019)			
<b>CATEGORIA DE BUSCA</b>	<b>DATA DA PUBLICAÇÃO</b>	<b>SOBRE O QUE TRATA O E-MAIL OU A NOTÍCIA?</b>	<b>AÇÃO PROMOVIDA PELO CAMPUS OU REITORIA?</b>
Recife			Recife
Acontece - IFPE Reitoria	25/09/2019	SETEMBRO AMARELO: oficina de meditação	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	07/10/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de OUTUBRO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Notícias - campus Recife	17/10/2019	(re)inauguração da quadra de vôlei	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	21/10/2019	Oficina de igualdade racial e enfrentamento ao racismo	Reitoria
Notícias - campus Recife	22/10/2019	Apresentação cultural em SNCT	campus Recife
Notícias - campus Recife	24/10/2019	Evento sobre saúde da mulher e saber ancestral	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	31/10/2019	Jogos do servidor	Reitoria
Acontece - IFPE Reitoria	01/11/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de NOVEMBRO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Notícias - campus Recife	04/11/2019	Evento sobre cinema e direitos humanos	campus Recife
Comunicado - IFPE - Campus Recife	06/11/2019	Questionário para aprimorar PQVT	Reitoria
Notícias - campus Recife	08/11/2019	Evento sobre democratização da comunicação	campus Recife
Notícias - campus Recife	14/11/2019	Evento sobre a consciência negra	campus Recife
Notícias - campus Recife	19/11/2019	Cinema e filosofia (5)	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	20/11/2019	1ª corrida do IFPE	Reitoria
Notícias - campus Recife	03/12/2019	Evento sobre gênero e diversidade	campus Recife
Acontece - IFPE Reitoria	09/12/2019	Cartilha informando os vegetais do mês de DEZEMBRO para estimular hábitos saudáveis de alimentação.	Reitoria
Notícias - campus Recife	10/12/2019	Evento sobre direitos humanos	campus Recife
Notícias - campus Recife	08/02/2019	Melhoria no ambiente de trabalho (2)	campus Recife

## APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA (PRÉ-ENTREVISTA)

15/07/2020

AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS STAKEHO...

### AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS STAKEHOLDERS: O CASO DO IFPE – CAMPUS RECIFE

Olá,

Me chamo Rodrigo Ataíde e estou desenvolvendo uma pesquisa para a construção da minha dissertação de conclusão do Mestrado Profissional em Políticas Públicas da UFPE. Em virtude disso, estou realizando entrevistas com servidores do campus Recife - IFPE. Para auxiliar no processo de caracterização dos sujeitos respondentes, preparei este formulário para que seja respondido antes do momento da entrevista.

Na próxima seção você terá acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE com importantes informações. Peço que leia atentamente antes de continuar.

Sua contribuição será muito importante para a realização desta pesquisa e para o desenvolvimento de estratégias para o aprimoramento dos programas de Qualidade de Vida no IFPE - Campus Recife.

\*Obrigatório

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS STAKEHOLDERS: O CASO DO IFPE – CAMPUS RECIFE”, sob a responsabilidade do mestrando Rodrigo José de Albuquerque Marinho Ataíde dos Santos, com orientação do Prof. Dr. Arthur Leandro Alves da Silva, vinculados ao Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas - MPPP da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE.

O objetivo principal desta pesquisa é avaliar as ações para a promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE – campus Recife a partir da percepção dos stakeholders. Você terá um tempo para decidir se vai querer participar desta pesquisa, conforme item IV da Resolução CNS 466/12 ou Cap. III da Resolução 510/2016, quando for pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. Na sua participação, você deverá responder as perguntas deste formulário online com a finalidade de caracterização dos sujeitos, além de participar de uma entrevista (online ou presencial), a qual deverá ser gravada apenas para fins de transcrição dos dados. Os critérios metodológicos e éticos desta pesquisa garantem que a identidade dos participantes será preservada, e, mesmo quando da publicação dos resultados, nenhum sujeito entrevistado será identificado. Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar da pesquisa e as suas respostas contribuirão com futuras pesquisas no campo das políticas de qualidade de vida no trabalho. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável por e-mail: [rodrigoataide@recife.ifpe.edu.br](mailto:rodrigoataide@recife.ifpe.edu.br) ou por telefone: (81) 98770-8397. Esta pesquisa respeita todos os padrões éticos, conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

1. Li o TCLE e aceito participar da pesquisa \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

15/07/2020 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS STAKEHO...

Confirmações  
necessárias para o  
início da pesquisa

Abaixo solicitaremos algumas informações que são necessárias para que possamos iniciar a pesquisa e validar a sua participação

2. Você se compromete a enviar este formulário uma única vez, evitando assim a duplicidade de respostas e a subsequente adulteração dos resultados?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

3. Para que possamos garantir a vinculação deste formulário aos dados obtidos na sua entrevista, por favor digite as letras iniciais do seu nome, seguido dos 3 primeiros números do seu CPF, conforme exemplo abaixo. \*

Ex. RJAMAS028

Categorização  
do Sujeito

As perguntas abaixo tem o objetivo de categorizar os sujeitos e assim direcionar para as perguntas formuladas para o seu perfil específico.

4. Em sua atuação enquanto servidor do IFPE, você atua no planejamento, gestão e/ou promoção de ações para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 19

Não

5. Você é servidor ativo lotado (ou à disposição) do campus Recife ou da Reitoria? \*

Para essa pesquisa, considera-se servidor ativo aquele que está em pleno exercício de suas funções no campus ou Reitoria.

Marcar apenas uma oval.

campus Recife - IFPE

Reitoria - IFPE

6. Você é servidor do IFPE há quantos anos? \*

Caracterização  
do sujeito

As perguntas abaixo relacionadas foram formuladas com o objetivo de caracterizar o sujeito respondente desta pesquisa a fim de oportunizar a construção de uma rede de respondentes heterogênea nesses termos.

15/07/2020 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO A PARTIR DO OLHAR DOS STAKEHO...

22. Deixe aqui o número do whatsapp que você gostaria de receber o link da entrevista \*

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## APÊNDICE C – SÍNTESE DAS AÇÕES DE QVT OFERTADAS EM 2019

<b>SÍNTESE DAS AÇÕES OFERTADAS (COM BASE NA ANÁLISE DOCUMENTAL)</b>		
FILTRO TEMPORAL (01/01/2019 - 31/01/2019)		
<b>Ações ofertadas em 2019</b>	<b>Ações promovidas pelo <i>campus</i> ou pela Reitoria?</b>	<b>Breve caracterização</b>
Atividades físicas (natação, danças e ritmos, vôlei de praia, xadrez e <i>muay thai</i> )	campus Recife e Reitoria	Atividades de caráter regular, mas condicionada a disponibilidade de professores e de espaço
Aula de Pilates	Reitoria	Atividade de caráter regular resultante de parceria com entidade externa
Massagem e oficinas de meditação	Campus Recife	Atividades pontuais resultante de parcerias ou de eventos
Campanhas contempladas no calendário do ministério da saúde (ex. janeiro branco, setembro amarelo, outubro rosa, novembro azul etc.); além de campanhas pela valorização da mulher e o respeito à diversidade	Reitoria	Atividades em consonância ao calendário do Ministério da Saúde
Melhoria no ambiente de trabalho e convivência	campus Recife	Atividade pontual, mas de benefício permanente
Grupo de debate sobre alimentação saudável e mudança de estilo de vida	Reitoria	Atividade regular por projeto (é montado um grupo de interesse)
Palestra sobre planejamento de vida e aposentadoria	Reitoria	Atividade pontual
Cartilha com orientações sobre cultura de paz e respeito ao outro	Reitoria	Atividade permanente
Cinema e filosofia	campus Recife	Atividade permanente fruto de um projeto de extensão de uma professora do <i>campus</i>
Aula de instrumento musical	campus Recife	Atividade regular por projeto (é montado um grupo de interesse) fruto de um projeto de extensão de um professor do <i>campus</i>
Apresentações culturais em eventos	campus Recife e Reitoria	Atividades pontuais
Cartilhas com os vegetais do mês e seus benefícios	Reitoria	Atividades regulares
Oficina sobre finanças pessoais e aposentadoria	Reitoria	Atividades pontuais
Oficina para o desenvolvimento de práticas sociais e de trabalho	campus Recife	Atividades pontuais
Formação do professor	campus Recife	Atividades pontuais
Ações com: orientação nutricional; aferição de pressão; teste de glicose; distribuição de panfletos.	campus Recife	Atividades pontuais

<b>SÍNTESE DAS AÇÕES OFERTADAS (COM BASE NA ANÁLISE DOCUMENTAL)</b>		
<b>FILTRO TEMPORAL (01/01/2019 - 31/01/2019)</b>		
<b>Ações ofertadas em 2019</b>	<b>Ações promovidas pelo <i>campus</i> ou pela Reitoria?</b>	<b>Breve caracterização</b>
Eventos sobre: alimentação cardioprotetoras; orientação nutricional; questões relacionadas à glicose elevada, excesso de peso, triglicerídeos e hipertensão; medição de pressão ocular; o cuidado com a voz e segurança no trabalho.	Reitoria	Atividade em consonância com v calendário sobre:
Eventos festivos: aniversário do Instituto, Natal, São João etc.	campus Recife	Atividades em consonância com o calendário festivo
Oficina de igualdade racial e enfrentamento ao racismo	Reitoria	Atividades pontuais
Pesquisa para aprimoramento do PQVT	Reitoria	Atividades pontuais
1ª corrida do IFPE e Jogos dos Servidores	Reitoria	Atividades pontuais
Eventos sobre: direitos humanos; gênero e diversidade; cinema; saúde mental; consciência negra; racismo; democratização da comunicação; saúde da mulher e saber ancestral.	campus Recife e Reitoria	Atividades pontuais

**ANEXO A - PORTARIA NORMATIVA Nº 03, DE 25 DE MARÇO DE 2013 – MPOG****PORTARIA NORMATIVA Nº 3, DE 25 DE MARÇO DE 2013**

Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

A SECRETÁRIA DE GESTÃO PÚBLICA DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 23, inciso I, alínea "a", item 7, do Anexo I, do Decreto nº 7.675, de 20 de janeiro de 2012, resolve: Art. 1º Ficam instituídas as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal a serem adotadas como referência nas ações de promoção da saúde dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, na forma do Anexo. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANA LÚCIA AMORIM DE BRITO

ANEXO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal Art. 1º Ficam instituídas as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, a serem adotadas como referência pelos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, na forma deste Anexo.

Parágrafo único. As diretrizes integram o conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, prevista no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS.

Art. 2º As diretrizes destinam-se a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa.

Art. 3º A concepção que fundamenta estas diretrizes prioriza ações 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 determinadas doenças.

Art. 4º As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho.

Parágrafo único. As ações abrangem as mudanças na organização e no ambiente de trabalho, com foco na prevenção dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho e na educação em saúde para a adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho.

Art. 5º As iniciativas de promoção da saúde devem, preferencialmente, basear-se em dados epidemiológicos e no resultado das avaliações das condições, da segurança e dos processos de trabalho, fazendo uso da informação e indicadores de saúde como insumos para orientar e favorecer a transformação contínua do nível de saúde e das condições de vida dos servidores, respeitando as necessidades das diferentes etapas do desenvolvimento humano.

#### Seção II

##### Dos objetivos

Art. 6º A definição das diretrizes gerais de promoção à saúde do servidor público federal tem por objetivos:

I - O estímulo à oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos servidores públicos federais, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;

II - Propiciar aos servidores ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral;

III - a melhor compreensão da determinação do processo saúde e doença nos servidores públicos e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação, pelos servidores, da dimensão humana do trabalho; e

IV - A intervenção nas determinantes do processo saúde e doença e do processo de adoecimento em seus aspectos individuais e nas relações coletivas do ambiente de trabalho; e

V - A contribuição para a melhoria da qualidade de vida dos servidores.

#### Seção III

##### Das premissas e princípios norteadores

Art. 7º Sem prejuízo dos princípios e diretrizes estabelecidos pela Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e pela Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (Portaria Normativa SRH nº 3, de 7 de maio de 2010), para o desenvolvimento de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças, de melhoria da qualidade de vida no trabalho e de educação em saúde, serão observadas as seguintes premissas:

I - Multideterminação da saúde: a saúde é compreendida como fenômeno decorrente de diversos fatores de natureza biológica, psicológica e social;

II - Abordagem biopsicossocial: as equipes multiprofissionais devem pautar sua atuação na perspectiva biopsicossocial dos indivíduos, por meio de ações interdisciplinares que favoreçam relações entre diferentes conhecimentos, considerados os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores em suas relações com o trabalho;

III - interdisciplinaridade: a abordagem multiprofissional sobre as ações e programas de promoção da saúde deve contemplar os conhecimentos técnicos a partir de visão interdisciplinar, observada a relação entre as diferentes áreas do conhecimento e, fundamentalmente, considerado o conhecimento dos servidores para o desenvolvimento das ações e dos programas;

IV - Gestão participativa no desenvolvimento das ações: estabelecimento de espaços coletivos que promovam a difusão de conhecimento e a reflexão crítica, assegurado o direito de participação dos servidores em todas as etapas do processo de atenção à saúde;

V - ambientes de trabalho saudáveis: as iniciativas de promoção da saúde do servidor público federal devem pressupor uma concepção que não se restrinja à ausência de doença, mas que seja capaz de atuar sobre os determinantes da saúde, incidindo a intervenção, também, sobre as condições de trabalho no serviço público;

VI - Relação entre atenção à saúde e gestão de pessoas: a promoção da saúde deve ser reconhecida como uma estratégia fundamental das políticas de gestão de pessoas, como forma de expressão de uma proposta abrangente e que busca garantir o equilíbrio entre trabalho e saúde e a indissociabilidade entre atenção e gestão; e

VII - humanização na atenção à saúde.

Art. 8º As ações de promoção da saúde no âmbito do serviço público federal devem constar dos planos, programas, projetos e ações gerenciais dos órgãos que compõem o SIPEC e ser ofertadas de acordo com os seguintes princípios:

I - Universalidade e equidade: as ações de promoção da saúde do servidor contemplam todos os servidores públicos federais;

II - Integralidade das ações: integração do conjunto de atividades voltadas para os indivíduos e as coletividades, articuladas para potencializar as ações de promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos servidores;

III - acesso à informação: fornecimento de informações aos servidores, sobretudo aquelas que ampliem seus conhecimentos sobre saúde e aumentem a autonomia para decisão quanto ao seu estilo de vida, que os orientem quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de doenças, acidentes e demais agravos à saúde e em relação às medidas de prevenção para evitar o surgimento de doenças e de situações de risco à saúde;

IV - Descentralização: as ações voltadas para a saúde do servidor serão planejadas e executadas pelas unidades do SIASS e pelos órgãos e entidades que compõem o SIPEC, segundo as prioridades e as necessidades dos servidores da área de abrangência, valendo-se dos serviços de referência e contra-referência; e

V - Comunicação, formação e capacitação: manutenção de políticas de comunicação, de formação permanente e de capacitação nas áreas de promoção da saúde do servidor.

## CAPÍTULO II

### DAS AÇÕES PROGRAMÁTICAS DE PROMOÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 9º As ações de promoção da saúde devem contemplar abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais e culturas organizacionais, de maneira a favorecer os espaços de convivência e de produção de saúde, fortalecendo a autonomia dos servidores e contribuindo com suas competências e habilidades.

§ 1º As iniciativas devem zelar pela consistência teórica e técnica, por intervenções com eficácia conhecida, além de considerar impactos positivos, preferencialmente por meio da indicação de resultados mensuráveis.

§ 2º Os projetos e atividades de promoção da saúde devem ser monitorados a partir de indicadores produzidos com essa finalidade, para avaliar os impactos na relação saúde, doença e trabalho, visando rever ou aprimorar as ações, e pelo registro em sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

§ 3º As ações de promoção da saúde devem, preferencialmente, ser realizadas por meio de equipes multiprofissionais, compostas por um conjunto de servidores com formação em diversas áreas do conhecimento, responsáveis pelo desenvolvimento das ações de saúde e segurança do trabalho, no âmbito das unidades SIASS, bem como dos órgãos e entidades que compõem o SIPEC.

Art. 10. No planejamento das ações de promoção da saúde, assim como daquelas destinadas à prevenção de riscos e doenças, deverão ser priorizadas as seguintes áreas:

- I - Saúde do adulto;
- II - Saúde bucal;
- III - saúde do homem;
- IV - Saúde do idoso;
- V - Saúde mental;
- VI - Saúde da mulher;
- VII - saúde das pessoas com deficiência; e
- VIII - saúde ocupacional.

Parágrafo único. Para as áreas de que trata o caput deste artigo, deverão ser definidas estratégias para grupos específicos de servidores, com a finalidade de propiciar o desenvolvimento de abordagens e intervenções diferenciadas.

Art. 11. No intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde, priorizam-se os seguintes temas de interesse:

- I - Alimentação saudável;
- II - Cuidado integral em saúde;
- III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho;
- IV - Envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria; V - gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco;
- VI - Mediação de conflitos;
- VII - prática corporal e atividade física;
- VIII - prevenção da violência e estímulo à cultura da paz;
- IX - Prevenção e controle do tabagismo;
- X - Redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas;
- XI - valorização da diversidade humana;
- XII - prevenção de acidentes de trabalho; e
- XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.

### CAPÍTULO III

#### DAS ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

Art. 12. Na implementação das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, compete à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de órgão central do SIPEC:

- I - Aprovar orientações, portarias e outros atos normativos complementares a esta Portaria;
- II - Manter sistema de registro de informações dos programas de promoção da saúde; e
- III - promover, com a colaboração dos setores competentes, o estudo para a provisão de recursos humanos e orçamentários necessários ao desenvolvimento das ações e atividades de promoção à saúde.

Art. 13. Na implementação das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, compete ao Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

- I - Formular e propor normas e diretrizes para a área de promoção da saúde do servidor;

II - Promover estudos das legislações relacionadas à saúde do servidor, no âmbito de sua competência, e propor o seu aperfeiçoamento;

III - apoiar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas que afetam a segurança e a saúde do servidor, contribuindo para a oferta de programas de promoção da saúde e prevenção dos agravos;

IV - Difundir informações que contribuam para a proteção e promoção da saúde do servidor;

V - Dar visibilidade às ações e programas de promoção da saúde ofertados pelos órgãos e entidades da administração pública federal, a partir das iniciativas registradas no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central, possibilitando o controle e avaliação da qualidade das ações e programas de promoção à saúde do servidor; e

VI - Estabelecer parcerias e intercâmbios técnicos com organismos e instituições afins, nacionais e internacionais, para fortalecer a atuação institucional e promover a capacitação dos colaboradores.

Art. 14. Na implementação das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, compete aos dirigentes dos órgãos ou entidades e gestores de pessoas ou de recursos humanos:

I - Viabilizar ou firmar cooperações técnicas que assegurem os meios e recursos necessários para o desenvolvimento de ações de promoção da saúde, em consonância com o perfil epidemiológico dos servidores, com as características institucionais e especificidades regionais;

II - Incluir, sistematicamente, ações programáticas direcionadas para promoção da saúde dos servidores no planejamento do órgão ou entidade e dos relatórios anuais de gestão;

III - assegurar o cumprimento destas diretrizes e promover a formação e capacitação, em conformidade com as orientações das equipes técnicas de vigilância e de promoção da saúde; e

IV - Garantir o registro das informações relativas às ações e programas de promoção da saúde no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 15. Na implementação das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, compete às unidades do SIASS:

I - Coordenar e executar ações voltadas à promoção da saúde, em especial à melhoria das condições e organização do trabalho, prevenção de acidentes, agravos à saúde e doenças;

II - Apoiar e supervisionar os órgãos que as compõem no planejamento, execução e monitoramento das ações de promoção da saúde;

III - desenvolver estratégias para o recebimento de informações sobre casos que caracterizam assédio moral no trabalho e para a adoção das providências cabíveis;

IV - Elaborar o perfil epidemiológico da saúde dos servidores, a partir de fontes de informação existentes, com o objetivo de orientar as ações de atenção à saúde do servidor, em especial a intervenção nos ambientes e processo de trabalho; e

V - Realizar o registro das informações relativas às ações e programas de promoção à saúde, ofertadas pela unidade, no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 16. Na implementação das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, compete às equipes multiprofissionais vinculadas às unidades do SIASS e aos órgãos e entidades que compõem o SIPEC:

I - Planejar e executar ações voltadas para promoção da saúde, em especial para a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, agravos à saúde e doenças relacionadas ao trabalho;

II - Sistematizar e analisar os dados gerados nas ações de promoção da saúde, notificando os agravos relacionados ao trabalho no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC;

III - amparar os servidores e indicar-lhes ações de promoção da saúde, preservando o sigilo das informações individuais;

IV - Zelar pela integralidade das ações, pela humanização do trabalho em saúde, considerando a abordagem multiprofissional e interdisciplinar; e

V - Realizar o registro das informações relativas às ações e programas de promoção da saúde do servidor no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central.

#### CAPÍTULO IV DO PLANEJAMENTO

Art. 17. No âmbito dos órgãos e entidades que compõem o SIPEC, o planejamento em promoção da saúde requer:

I - O emprego destas diretrizes para a orientação das ações que serão desenvolvidas; e

II - A observância da integralidade do cuidado e dos determinantes sociais e de saúde e, sempre que possível, de acordo com as necessidades e situações de saúde dos servidores nos diferentes órgãos e entidades compõe o SIPEC.

#### CAPÍTULO V DO FINANCIAMENTO

Art. 18. Cabe aos órgãos e entidades no âmbito do SIPEC viabilizarem os meios e os recursos necessários para garantir a implantação e a implementação das ações de promoção da saúde, com recursos próprios ou oriundos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

#### CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Os órgãos e entidades integrantes do SIPEC devem observar estas diretrizes na elaboração de orientações e condutas específicas.

Art. 20. Os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão elaborar plano de ação, o qual conterá o planejamento de execução de ações de promoção da saúde.

Art. 21. Os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão promover a qualificação dos técnicos das áreas de recursos humanos, de qualidade de vida, de saúde e de segurança do trabalho, a fim de instrumentalizá-los para o cumprimento destas diretrizes.

**Este Texto não substitui o publicado no DOU de 27/03/2013, seção I, pág. 77**

**ANEXO B - PORTARIA Nº 1.102/2014 – REITORIA - IFPE**

Portaria nº 1.102/2014-GR

Ementa: Delega competência.

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO, em conformidade com a Lei nº 11.892, publicada no DOU de 30/12/2008, nomeada pelo Decreto Presidencial de 11 de outubro de 2011, publicado no DOU de 13/10/2011, seção 2, página 3, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

RESOLVE,

Delegar competência aos Diretores Gerais dos *Campi* para autorizar 01 (uma) hora de treinamento ou atividades esportivas/culturais aos servidores, em 2 (dois) dias na semana dentro do horário de expediente, como atividades vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Publique-se.

Registre-se.

Cumpra-se.

GABINETE DA REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO, 12 de agosto de 2014.

CLÁUDIA DA SILVA SANTOS  
Reitora

**Este Texto não substitui o documento original publicado pelo IFPE**

**ANEXO C - PORTARIA Nº 1.161/2014 – REITORIA - IFPE**

Portaria nº 1.161/2014-GR

Ementa: Autorização para desenvolvimento de atividades esportivas/culturais

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO, em conformidade com a Lei nº 11.892, publicada no DOU de 30/12/2008, nomeada pelo Decreto Presidencial de 11 de outubro de 2011, publicado no DOU de 13/10/2011, seção 2, página 3, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

RESOLVE,

Autorizar os servidores da Reitoria a desenvolverem treinamentos ou atividades esportivas/culturais dentro do horário de expediente, utilizando 01 (uma) hora, em 02 (dois) dias na semana, como atividades vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Publique-se.

Registre-se.

Cumpra-se.

GABINETE DA REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO, 25 de agosto de 2014.

CLÁUDIA DA SILVA SANTOS  
Reitora

**Este Texto não substitui o documento original publicado pelo IFPE**

**ANEXO D - PORTARIA Nº 370/2018 - CAMPUS RECIFE - IFPE**

Portaria nº 370/2018-DGCR

Ementa. Estabelecer normas para a participação de servidores do Campus Recife em atividades esportivas e culturais Vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

A DIRETORA GERAL DO Campus RECIFE em exercício, DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria 11º 252/2018— DGCR, de 18 de maio de 2018, do Diretor Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco — Campus Recife, de acordo com memorando nº13/2018—DPI e considerando:

1. A autonomia concedida a0 IFPE para elaborar o regulamento de seu pessoal prevista no inciso II, § 1º, art. 54 da Lei nº 9.394/1996;
2. O art. 230 da Lei nº 8.112/90, que trata da competência dos órgãos para implementar ações preventivas voltadas para a promoção da saúde do servidor;
3. A Política de Atenção a Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, instituída pelo Decreto 6833/2009;
4. As diretrizes gerais de promoção da Saúde do servidor público federal, instituídas pela Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3/2013;
5. O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFPE;
6. A delegação de competência de que trata a Portaria nº 1.102/2014-GR

**RESOLVE**

1. Estabelecer normas para a participação de servidores do Campus Recife em atividades esportivas e culturais Vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, nos termos do Anexo I.
2. Revogar todas as disposições em contrário.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

GABINETE DA ADIRECAO GERAL DO campus RECIFE DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO, 30 de julho de 2018.

JULIANA S UZA DE ANDRADE  
Diretora Geral campus Recife em exercício

ANEXO I  
(PORTARIA N° 370/2018—DGCR, DE 30 DE JULHO DE 2018)

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
NORMAS PARA PARTICIPAÇÃO DE SERVIDORES DO Campus RECIFE EM  
ATIVIDADES ESPORTIVAS E CULTURAIS

**Das disposições preliminares**

Art. 1°. Esta norma estabelece os critérios e procedimentos a serem observados pelos servidores do IFPE — Campus Recife para a prática de atividades esportivas e/ou culturais vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) do IFPE.

Art. 2°. Para fins desta norma, a prática de atividades esportivas vinculadas ao PQVT tem por objetivo propiciar aos servidores aumento da autoestima e do bem-estar no contexto laboral, incentivando a redução do sedentarismo e da vulnerabilidade a riscos relacionados a saúde.

Art. 3°. Para fins desta norma, a prática de atividades culturais, vinculadas ao PQVT, tem por objetivo, propiciar aos servidores ambientes de trabalho saudáveis através de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho, e da saúde mental, a partir do desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho.

Art. 4°. Atendida as disposições desta norma, e' assegurada ao servidor a adesão ao PQVT, sendo sua participação facultativa.

**Da participação do servidor em atividades esportivas**

Art. 5°. O IFPE- Campus Recife disponibilizara seus espaços e equipamentos desportivos, para a prática de atividades esportivas por seus servidores, observadas a priorização para a prática de atividades educativas com os estudantes e a disponibilidade de horários.

§ 1°. Os servidores são responsáveis por zelar pelos espaços e equipamentos desportivos no usufruto para a prática esportiva.

§ 2°. Considerando a limitação atual dos espaços e equipamentos desportivos do IFPE - Campus Recife e a priorização desses para as ações educativas com os estudantes, é facultado ao servidor praticar atividades esportivas vinculadas ao PQVT em espaços públicos, ou em outros equipamentos urbanos apropriados para atividades no campo das atividades físicas, desportivas ou similares.

§ 3°. O IFPE — Campus Recife não se responsabilizará pelo transporte do servidor até o local da prática de atividades esportivas, bem como pela disponibilidade desses locais, não cabendo ao servidor requerer qualquer tipo de custeio, benefício ou indenização.

§ 4°. O disposto no § 2° 56 aplica até que o IFPE - Campus Recife reestruture seus espaços e equipamentos desportivos e possa disponibilizá-los aos servidores.

Art. 6°. o servidor poderá destinar até uma hora por dia, limitado a até dois dias por semana, da sua carga horaria semanal de trabalho para a prática de atividades esportivas de que trata o art. 5°.

§ 1°. O disposto no caput deste artigo não deve ser aplicado como carga horaria máxima semanal a ser adotada pelo servidor para a prática de atividade esportiva, sendo um estímulo do IFPE Campus Recife para a prática de atividade física de forma regular;

§ 2º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores submetidos ao regime de turnos ou escalas de que trata o art. 3º do Decreto 1.590/1995 ou à jornada de trabalho definida em leis especiais inferiores a 40 horas semanais.

§ 3º No caso do docente, o disposto no caput deste artigo se aplica sobre o regime de trabalho contratual definido no ato de nomeação ou, caso tenha havido alteração, na portaria que promoveu a modificação.

§ 4º Não será permitida a acumulação da carga horária de que trata o caput deste artigo para usufruto posterior.

### **Da participação do servidor em atividades culturais**

Art. 7º. O IFPE —Campus Recife incentivara a participação do servidor em projetos e cursos de extensão voltados as artes cênicas, plásticas e-visuais, bem como os desenvolvidos a partir da música, dança e das tradições regionais, como prática de atividades culturais vinculadas ao PQVT.

Art. 8º. O servidor poderá destinar até uma hora por dia, limitado a até dois dias por semana, da sua carga horária semanal de trabalho para a prática de atividades culturais de que trata o art. 7º.

§ 1º. O disposto no caput deste artigo não deve ser aplicado como carga horária máxima semanal a ser adotada pelo servidor para a prática de atividades culturais, sendo um estímulo do IFPE Campus Recife para a participação nas mais diversas manifestações culturais.

§ 2º. O servidor participante de grupos artísticos ou culturais ou de cursos de teatro, artes, dança ou música, poderá destinar a carga horária de que trata o caput deste artigo para realizar essas atividades, não cabendo, nesta situação, requerer qualquer tipo de custeio, benefício ou indenização.

§ 3º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores submetidos ao regime de turnos ou escalas de que trata o art. 3º do Decreto 1.590/1995 ou a jornada de trabalho definida em leis especiais inferiores a 40 horas semanais.

§ 4º No caso do docente, o disposto no caput deste artigo se aplica sobre o regime de trabalho contratual definido no ato de nomeação ou, caso tenha havido alteração, na portaria que promoveu a modificação.

§ 5º Não será permitida a acumulação da carga horária de que trata o caput deste artigo para usufruto posteriormente.

§ 6º A destinação de carga horária de que trata o art. 6º não se acumula com a do disposto no caput deste artigo, sendo limitado para ambos os casos, a uma hora diária e a dois dias semanais.

### **Dos procedimentos para adesão ao PQVT**

Art. 9º. O servidor que optar pela adesão ao programa deverá apresentar a DGP Termo de Adesão e Compromisso, conforme modelo constante no Anexo A, assinado pelo servidor e pela chefia imediata.

§ 1º. A definição dos horários para a prática de atividades esportivas e/ou culturais de que trata 05 arts. 6º e 8º deverá ser previamente acordada com a chefia imediata de modo a preservar a continuidade da prestação do serviço público o horário de funcionamento do setor.

§ 2º. A qualquer tempo o Servidor poderá efetivar a alteração dos dias em que realizara a atividade, mediante preenchimento de alteração do Termo de Adesão, conforme Anexo A, estando previamente acordado com a chefia imediata.

§ 3º. O servidor que optar em exercer as atividades esportivas s/ou culturais nos termos do § 2º do art. 5º e do § 2º do art. 8º, deverá apresentar a DGP:

I - No caso da realização de atividades físicas/esportivas elou culturais, em estabelecimentos públicos ou privados, apresentar comprovação de Vínculo, Como contrato de adesão, comprovante de pagamento, entre outros, desde que conste identificação do estabelecimento com CNPJ;

II - No caso de realização de atividades físicas/esportivas e/ou culturais com o acompanhamento de profissional da área, apresentar declaração do profissional, constando nome legível e número de registro em órgão de classe ou CPF.

§ 4º. Para efeito de acompanhamento, o servidor que optar pela adesão ao programa deverá apresentar a DGP, mensalmente, até o quinto dia útil do mês subsequente:

I - No caso da realização de atividades esportivas em espaços públicos ou em outros equipamentos urbanos apropriados, autodeclaração, conforme constante no Anexo B;

II - No caso da realização de atividades físicas/esportivas e/ou culturais, em estabelecimentos públicos ou privados, declaração de frequência emitida pelo estabelecimento, desde que conste identificação do estabelecimento com CNPJ;

III — No caso de realização de atividades físicas/esportivas e/ou culturais com o acompanhamento de profissional da área, apresentar declaração do profissional, constando nome legível e número de registro em órgão de classe ou CPF;

IV — No caso de o servidor não utilizar do benefício do programa por um determinado período, este deverá encaminhar cópia da folha de ponto correspondente.

Art. 10. O servidor que optar por exercer atividades esportivas deverá apresentar no ato da adesão e anualmente no mês de seu aniversário, atestado de saúde recente, assinado por médico especialista (cardiologista), declarando estar apto a prática de atividade física regular.

Art. 11. O servidor que aderir ao PQVT e não atender ao disposto no art. 9º e no Termo de Adesão e Compromisso devera exercer sua carga horária de trabalho em sua integralidade, devendo compensar as horas nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112/90.

Parágrafo Único. Ao servidor que prestar declaração falsa, será aplicada a responsabilização, administrativa nos termos da Lei nº 8.112/90.

### **Da competência**

Art. 12.90mpete a DGP:

I - Incentivar, realizar e registrar a adesão do servidor ao PQVT;

II - Ap1icar o disposto nesta norma; e

III — Orientar quanto ao registro de frequência.

### **Das disposições finais**

Art. 13. O disposto nesta norma não se aplica aos servidores afastados ou em licenças, bem como aos convocados por necessidade do serviço.

Art. 14. A participação de servidores na organização e realização de eventos ou projetos institucionais, não está vinculada ao PQVT.

Art. 15. Os casos omissos serão dirimidos em acordo entre a DGP e a Direção Geral do Campus Recife.

\* O documento original ainda conta com:

- ANEXO A: TERMO DE ADESAO E COMPROMISSO PRÁTICA DE ATIVIDADES ESPORTIVAS E/OU CULTURAIS
- ANEXO B: AUTODECLARAÇÃO DE EXERCÍCIO DE ATIVIDADES ESPORTIVAS E/OU CULTURAIS

**Este Texto não substitui o documento original publicado pelo IFPE**

## ANEXO E – CAPÍTULO DO PDI QUE TRATA DE QVT

### 8. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

#### 8.1 Políticas de Gestão de Pessoal

##### 8.1.1 Organização e Gestão de Pessoas

O conceito de gestão de pessoas evoluiu muito ao longo do tempo. Inicialmente, o chamado Departamento Pessoal centralizava suas ações em atividades tecnicistas, mas, a partir da necessidade de se observar também o indivíduo e suas relações, e, conseqüentemente, atuar sobre ele, surgiu o conceito de Recursos Humanos (RH). Com o desenvolvimento tecnológico das últimas décadas, o conhecimento passou a ser o diferencial entre as instituições e, como são as pessoas que se apropriam do conhecimento, a gestão de pessoas passou a ter um enfoque mais estratégico.

A Carta de Brasília da Gestão Pública, assinada em maio de 2008 pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e pelo Conselho Nacional dos Secretários de Estado da Administração, registra as principais preocupações e diretrizes que devem orientar as estratégias e as ações em prol da construção de um pacto para melhorar a gestão pública. Nela, um dos tópicos que merece destaque é a Gestão de Pessoas, por ser este um elemento estruturador da gestão.

Nesta perspectiva, a implantação de políticas de Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) que concretizem o conceito de Gestão “com pessoas”, defendido pela Carta de Brasília, é um compromisso deste Instituto. O Programa de Quite um exemplo desse compromisso, uma vez que abrange, por exemplo, a implantação e melhoria da assistência à saúde dos servidores. A implantação do SIASS, por conseguinte, com a contratação de profissionais da área de saúde para integrar a constituição de uma equipe multidisciplinar, composta por Psicólogos, Assistentes Sociais, Nutricionistas e Engenheiros de Segurança do Trabalho, é uma das ações desse Programa, visando à assistência suplementar ao bem-estar dos servidores.

Vale salientar a realização de ações de melhoria da qualidade das relações interpessoais, envolvendo, por exemplo, a prática de atividades esportivas em equipe; a realização de jogos Inter campi; realizações de eventos festivos nas datas comemorativas, além da promoção de atividades especializadas, como prevenção de estresse ocupacional através de ginástica laboral, exercícios físicos, palestras, assim como a promoção de atividades integradoras de servidor x família dentro da instituição, todas essas atividades planejadas para serem consolidadas e fortalecidas nos anos de execução deste Plano de Desenvolvimento Institucional.

Uma vez que a Carta de Brasília norteia essas novas políticas que buscam a excelência gerencial, faz-se necessário garantir neste PDI que as estratégias e políticas na área de organização e gestão de pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco sejam convergentes com essa perspectiva.

**Este Texto não substitui o documento original publicado pelo IFPE**

## ANEXO F – ATIVIDADES DO SIASS EM TODO IFPE (2019)

<b>AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2019</b>		
Ações realizadas pelo SIASS em todo IFPE		
<b>PROJETO SIASS NOS SETORES</b>		
DATA	AÇÃO	EQUIPE RESPONSÁVEL
JULHO	Procedimentos referentes a perícias e atestados	Equipe administrativa
AGOSTO	Mitos e verdades sobre o café	Nutrição
SETEMBRO	Técnicas de primeiros socorros em casos de engasgo	Enfermagem
OUTUBRO	Comunicação Não Violenta	Psicologia
NOVEMBRO	O papel da ergonomia na saúde do servidor	Segurança do Trabalho
<b>CAMPANHAS DE SAÚDE</b>		
DATA	AÇÃO	EQUIPE RESPONSÁVEL
JANEIRO BRANCO (Promoção da Saúde mental)	Gincana da Saúde (Reitoria)	Psicologia
	Palestra sobre Saúde Mental ( <i>Campus Igarassu</i> )	
	Palestra sobre o Uso Abusivo de Álcool e outras Drogas ( <i>Campus Barreiros</i> )	
MARÇO (Mês da mulher)	Passagem nos setores da Reitoria levando o curta-metragem “Maioria Oprimida”, para promover discussão sobre o machismo estrutural.	Psicologia
ABRIL VERDE (Prevenção de acidentes de trabalho)	Palestra “O fator comportamental na Segurança do Trabalho” (Reitoria)	Psicologia
MAIO AMARELO (Prevenção de acidentes de trânsito)	Ação de conscientização sobre acidentes de trânsito em parceria com o DETRAN-PE (Estacionamento do <i>campus Recife</i> )	Segurança do Trabalho
SETEMBRO AMARELO (Prevenção ao suicídio)	Palestra sobre Prevenção ao Suicídio ( <i>Campus Abreu e Lima</i> )	Psicologia
OUTUBRO ROSA (Prevenção ao Câncer de mama)	Ação de saúde com aferição de pressão, glicose e um <i>quizz</i> sobre câncer de mama, com esclarecimentos sobre a prevenção.	Psicologia, Nutrição e Enfermagem
	( <i>Campus Recife – hall de entrada</i> )	

<b>AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2019</b>		
Ações realizadas pelo SIASS em todo IFPE		
<b>GRUPOS DE PROMOÇÃO À SAÚDE</b>		
<b>DATA</b>	<b>AÇÃO</b>	<b>EQUIPE RESPONSÁVEL</b>
MARÇO	DESAFIO SAUDÁVEL - Grupo para trabalhar mudanças de hábitos alimentares	Nutrição
SETEMBRO	ALIMENTAÇÃO CARDIOPROTETORA - Grupo para trabalhar mudanças no consumo de alimentos em servidores com fatores de risco cardiovasculares	Nutrição
<b>PALESTRAS</b>		
<b>DATA</b>	<b>AÇÃO</b>	<b>EQUIPE RESPONSÁVEL</b>
ABRIL	Comportamentos de Risco para a Saúde ( <i>Campus</i> Cabo de Santo Agostinho)	Nutrição
SETEMBRO	Comer bem, como? (CETENE – Órgão com Acordo de Cooperação Técnica com o IFPE)	Nutrição
OUTUBRO	Alimentação Saudável (para funcionários das empresas terceirizadas do IFPE)	Nutrição
<b>VISITAS TÉCNICAS</b>		
<b>DATA</b>	<b>AÇÃO</b>	<b>EQUIPE RESPONSÁVEL</b>
2019	Foram realizadas 16 visitas técnicas, distribuídas nos <i>campi</i> : Barreiros, Pesqueira, Paulista, Cabo de Santo Agostinho e Belo Jardim.	Segurança do Trabalho
	As visitas técnicas tiveram o objetivo de levantar dados e identificar riscos para emissão dos Laudos de Insalubridade e Periculosidade, Levantamento e Identificação de Riscos – LIR e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, bem como para investigação de acidentes.	

Fonte: site oficial do IFPE – Disponível em <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/gestao-de-pessoas/siass>  
Acesso em 01 ago. 2020