



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS – CAMPUS PALMAS**

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

NYCOLLY PEREIRA BRANDÃO

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A QUALIDADE DE VIDA
DOS SERVIDORES DO NATURATINS**

**PALMAS
2025**



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS – CAMPUS PALMAS**

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

NYCOLLY PEREIRA BRANDÃO

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A QUALIDADE DE VIDA
DOS SERVIDORES DO NATURATINS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em
Gestão Pública da Unidade Palmas, do Instituto
Federal do Tocantins, como exigência à obtenção do
título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientadora: Prof. Mestre Ana Carolina Nogueira
Falcão

**PALMAS
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Bibliotecas do Instituto Federal do Tocantins

B817i Brandão, Nycolly Pereira
 A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A
 QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DO NATURATINS /
 Nycolly Pereira Brandão. – Palmas, TO, 2025.
 35 p. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Tocantins, Campus Palmas, Palmas, TO, 2025.

Orientadora: Ma. Ana Carolina Nogueira Falcão

1. Naturatins. 2. Qualidade de Vida. 3. Saúde Mental. I. Falcão,
Ana Carolina Nogueira. II. Título.

CDD 350

A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, deste documento é autorizada para fins
de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.
Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica do IFTO com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a).

NYCOLLY PEREIRA BRANDÃO

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES DO NATURATINS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em
Gestão Pública da Unidade Palmas, do Instituto
Federal do Tocantins, como exigência à obtenção do
título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mestre Ana Carolina Nogueira Falcão – Orientadora
IFTO – Campus Palmas

Prof. Mestre Candice Cristiane Barros Santana Novaes
IFTO – Campus Palmas

Prof. Mestre Guilherme Pereira de Carvalho
IFTO – Campus Palmas

RESUMO

A Gestão de Pessoas é de grande importância para a Administração Pública, pois serve como ponto de partida para impulsionar a máquina pública. Ela se assemelha a um conjunto de ramificações onde a qualidade de vida dos servidores é uma temática central. Esse ponto é de extrema valia pois a saúde mental é um aspecto sensível que pode influenciar diretamente no desempenho do efetivo servidor. Diante disso, o objetivo deste trabalho é analisar as ações que são utilizadas e as que serão implementadas pelo setor de Recursos Humanos do Naturatins em relação ao bem-estar dos servidores da referida Autarquia. A presente pesquisa foi realizada através de um estudo de caso no Naturatins na área de Recursos Humanos, onde ocorre todo o processamento para alinhamento e desenvolvimento para acolhimento dos servidores. Ao final, pode-se evidenciar que a Gestão de Pessoas do Naturatins atua de forma ampla para atender as necessidades de todos, mas ainda há muitos obstáculos a serem enfrentados para um completo êxito nas ações e políticas efetuadas pelo Órgão.

Palavras-chave: Saúde Mental. Gestão de Pessoas. Naturatins.

ABSTRACT

Human Resources Management is crucial for Public Administration, serving as a starting point for driving the public sector forward. It encompasses a set of areas where the quality of life of public servants is a central theme. This is crucial because mental health is a sensitive aspect that can directly influence the performance of public servants. Therefore, the objective of this study is to analyze the actions currently being taken and those to be implemented by Naturatins' Human Resources department regarding the well-being of the agency's employees. This project was conducted through a case study at Naturatins, specifically in the Human Resources department, where all the alignment and development processes for onboarding employees take place. In conclusion, it can be concluded that Naturatins' Human Resources Management operates comprehensively to meet everyone's needs, but many obstacles remain to be overcome for the complete success of the agency's actions and policies.

Keywords: Mental Health. Human Resource Management. Naturatins.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1.....	12
Figura 2.....	13

LISTAS DE SIGLAS

QVT	Qualidade de vida no trabalho
MT	Mercado de Trabalho
NATURATINS	Instituto Natureza do Tocantins
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2. OBJETIVOS	9
2.1 Objetivo Geral	9
2.2 Objetivos Específicos	9
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
3.1 Naturatins.....	10
3.2 O papel de Gestão de Pessoas.....	10
3.3 Qualidade de vida no trabalho	13
4. METODOLOGIA.....	15
4.1 Tipo de Pesquisa	15
4.2 População e Amostra.....	16
4.3 Coleta de Dados.....	16
5. RESULTADOS DA PESQUISA.....	17
5.1 Apresentação e análise das respostas da pesquisa.....	17
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
7. REFERÊNCIAS.....	23
APÊNDICE.....	25
ANEXOS.....	30

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, a preocupante questão da "saúde mental" tem assolado cada vez mais pessoas. Conscientes desse desafio delicado, esta pesquisa aborda a temática no âmbito público, direcionando a atenção especialmente para o Naturatins, um Órgão Público.

O setor de Recursos Humanos, entendido como a força matriz que governa um Órgão, desempenha um papel fundamental desde o recrutamento e seleção, que se configura como o ponto-chave para a escolha criteriosa de futuros servidores. Além disso, a gestão de pessoas engloba a importante prática de acolher questões emocionais que possam influenciar os servidores deste Órgão.

É notório que o setor de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental no fortalecimento das organizações, sendo o precursor de iniciativas que geram melhorias contínuas no ambiente organizacional, como campanhas de conscientização, e outras ações voltadas ao desenvolvimento humano. Este trabalho teve como objetivo destacar a importância do setor de RH, demonstrando como práticas eficazes de acolhimento e capacitação são fundamentais para o crescimento da Instituição.

A Gestão de Recursos Humanos é uma área vasta e digna de ser explorada pois abrange muito o interpessoal de cada indivíduo, desde um recrutamento e seleção até aquele servidor que já tem anos de efetivo trabalho. Nesse sentido Chiavenato (2014, p.11), destaca que “As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários.”, reforçando a importância de estratégias voltadas para o acolhimento e desenvolvimento dos servidores na administração pública.

Por isso requer tanto que o gestor seja atento para cada perfil ali tracejado saber remanejar as pessoas para o setor adequado, observar a adaptação aos conflitos que possam surgir no meio do processo e saber manusear cada situação para evitar problemas maiores.

Os servidores efetivos que atuam no Instituto há mais tempo também demandam atenção contínua. Por isso o RH precisa estar preparado para lidar

com diferentes situações, seja através de cursos, palestras ou atendimentos individualizados, em parceria com a psicóloga do Órgão.

Nos dias atuais como afirma o psiquiatra Augusto Cury a “A Síndrome do Pensamento acelerado é o mal do século, superando a depressão, por atingir pessoas das mais diversas idades”, sendo os mesmos corriqueiros no nosso dia a dia e não tão distantes das Organizações Públicas, por isso requer muita atenção e cuidado com os servidores.

Além disso, envolver os demais servidores, compreendendo e atendendo às suas necessidades, proporcionando um ambiente propício para um trabalho efetivo é essencial. Ao longo do estudo, foram aprofundados os desafios, evoluções e novas implementações relacionadas ao tema. Adicionalmente, foi apresentado um estudo de caso, exemplificando na prática a estrutura de RH e a aplicação das propostas e fomentos mencionados.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar as ações que são utilizadas e implementadas pelo setor de Recursos Humanos do Naturatins em relação ao bem estar dos servidores que compõem o Órgão.

2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar a implementação de medidas que busquem equilibrar a vida profissional e pessoal dos servidores.
- Identificar os desafios enfrentados pelos servidores.
- Analisar a forma como o RH administra os desafios enfrentados pelos servidores.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Naturatins

Para melhor entendimento e fundamento no que já fora analisado no decorrer deste processo, foi de grande valia, um estudo mais abrangente a respeito do Instituto de Natureza do Tocantins, Órgão precursor para o efetivo projeto, de acordo com a Lei nº 29 de 21 de abril de 1989, (Naturatins, 2020), “foi criada a Fundação Natureza do Tocantins (NATURATINS), com o objetivo de promover o estudo a pesquisa e a experimentação no campo da proteção e controle ambiental e da utilização racional dos recursos ambientais”.

A Autarquia tem como missão, visão e valores, conforme (Naturatins, 2020), “Proteger e Conservar os recursos naturais, visando o desenvolvimento sustentável do Estado do Tocantins”. Está ideia é reforçada ainda pela interposição que cita como visão, “Ser reconhecido pela sociedade como órgão de excelência em gestão do controle ambiental e conservação da biodiversidade”. Para melhor explicitar as ações e as motivações do Instituto em questão, é delimitado objetivos que perpetuem e enfatizem sua missão e valores.

Promover ações de preservação e proteção dos ecossistemas e manutenção dos serviços ambientais, promover a regularização ambiental de propriedades rurais e de empreendimentos passíveis de licenciamento, promover o monitoramento e a inspeção ambiental de empreendimentos, gerir e proteger as unidades de conservação e a biodiversidade do Estado. (Naturatins, 2020).

Visto isso e com tudo que o Órgão abarca como o combate as queimadas e a libertação de animais em cativeiro, foi citado no decorrer deste trabalho o papel do RH para com estes servidores que tem um honroso trabalho, mas por muitas das vezes difícil de lidar.

3.2 O papel de Gestão de Pessoas

O planejamento estratégico de Gestão de Pessoas é um fator importante e primordial que rege um Órgão, sendo a força matriz para desencadear uma boa estrutura Organizacional. Segundo (Chiavenato, 2014, pág.72), “a GP está plugada nas necessidades organizacionais mais amplas envolvendo competências essenciais e apoio ativo e proativo aos negócios da empresa”.

A partir de um bom plano estratégico teremos um modelo operacional integrado e abrangente, acompanhado das admissões, transferências de outras unidades, afastamentos, aposentadorias, etc. Mostrando um fluxo interno passível de mudanças e transformações.

Na prática, o modelo integrado é um modelo sistêmico e um pouco mais abrangente de planejamento operacional, que permite um diagnóstico razoável para a tomada de decisões sobre a força de trabalho. (Chiavenato, 2014. pág.81)

Concomitante a isso temos o Recrutamento de Pessoas, ação está que implicará nas escolhas dos futuros funcionários que contribuirão e farão parte da história da Organização, parte está que anda lado a lado com o mercado de trabalho sinalizando a oferta de oportunidades de emprego.

O mercado de trabalho pode-se dizer que se baseia pela oferta e procura, onde a oferta é destrinchada como a vitrine das oportunidades e a procura a escassez de empregos. (Chiavenato, 2014.)

O MT é dinâmico e passa por contínuas mudanças e transformações. As características estruturais e conjunturais do MT influenciam as práticas de GP das empresas. Quando o MT está em situação de oferta – as oportunidades de trabalho são mais numerosas do que a procura por elas –, as organizações se veem diante de um recurso escasso e difícil: as pessoas são insuficientes para preencher as posições em aberto. Quando o MT está em situação de procura – quando as oportunidades de trabalho são em menor número do que a procura –, as organizações se veem diante de um recurso fácil e abundante: as pessoas que disputam empregos no mercado. (Chiavenato, 2014, pág. 81).

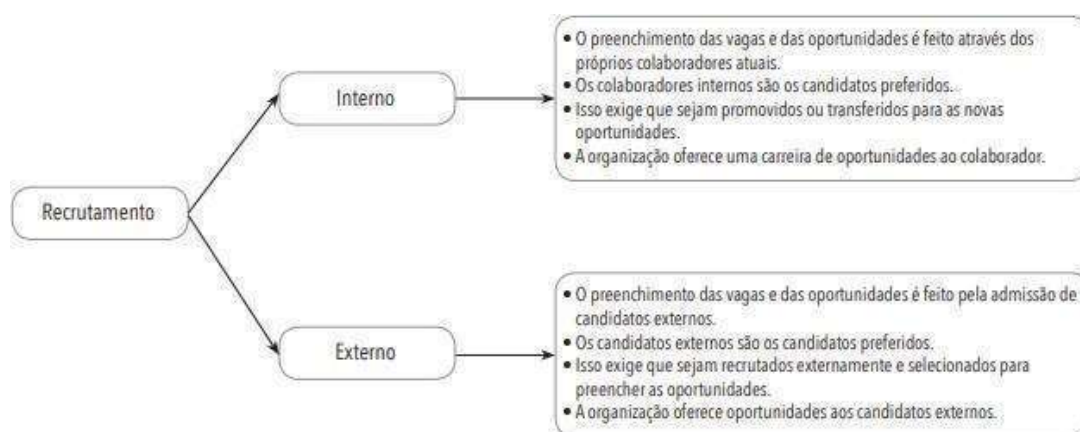
Paralelo ao mercado de trabalho temos, conforme mencionado anteriormente o Recrutamento e seleção de pessoas apesar de serem coisas distintas andam lado a lado sendo essenciais para avaliação e filtragem dos perfis distribuídos para agregação aos valores do Instituto.

Dos subsistemas de Recursos Humanos, sem dúvida alguma, um dos que mais contribui para a alavancagem ou não de uma organização é o de recrutamento e seleção. A entrada de pessoas é uma ação estratégica que, se bem realizada, permite que a empresa agregue ou crie valor por meio de pessoas qualificadas e com qualificações condizentes com o cargo que ocuparão. (Dalmau, Girardi, 2015, pág.59)

Mediante a isso, temos especificidades quanto ao Recrutamento,

podendo ser interno e externo, onde o recrutamento interno favorecerá os candidatos que já se encontram lotados no respectivo Órgão, e o externo capitará e abarcará os candidatos a vaga sem vínculo com o Órgão em questão.

Figura 1 - Recrutamento interno e recrutamento externo



Fonte: Chiavenato (2014)

Falar sobre Avaliação do Desempenho Humano aplicado para a Gestão de Pessoas é essencial para correlacionar o trabalho de Recursos Humanos com todas as intempéries que possam advir na vida funcional do servidor.

Para tanto e como é mencionado por (Chiavenato, 2014) no decorrer de sua dissertação, este fator é fundamental para avaliar o desempenho de cada pessoa, que envolverá o avaliado, o Gerente e seus demais relacionamentos.

O enfoque em uma Avaliação de Desempenho se dá por analisar o andamento do servidor em seu cargo bem como desempenho nas atividades proposta pela, sua respectiva area de atuação, é um ponto de desenvolvimento onde o servidor está propício a conhecer seus pontos fortes e fracos e trabalha-los para agregar valores a seu trabalho.

Figura 2 - Avaliação do desempenho baseado em cargos versus avaliação do desempenho baseado em competências.



Fonte: Chiavenato (2014)

3.3 Qualidade de vida no trabalho

Embora haja toda uma atenção entorno das atividades predeterminadas e impostas para os servidores do Naturatins, também é necessário pontuar sobre a qualidade de vida no trabalho que é de extrema valia para contribuir com o bem-estar e alavancar dos servidores.

Portanto sendo uma parte fundamental que o Recursos Humanos tem que se atentar, buscando orientar tantos os novos servidores, como auxiliar os efetivos de longa data para assim obter êxito nessa missão.

A qualidade de vida no trabalho vai aplacar diversos fatores. Segundo Trindade (1973 apud Walton, 2017), “à motivação e satisfação, saúde e segurança e plano de cargos e salários”. Atributos estes que estão inter-relacionados e que afetam a experiência dos servidores.

No Naturatins estratégias eficazes poderiam ser bem aproveitadas para a geração de impactos positivos na qualidade de vida dos servidores,

visto que o Órgão está atrelado a Gestão Ambiental (preservação da biodiversidade, combate aos focos de incêndios florestais, etc.). O fortalecimento de uma gestão participativa e um apoio emocional, seria um grande avanço para a estrutura Organizacional do Naturatins.

Analisa a QVT a partir de quatro indicadores fundamentais, a saber: o econômico, o político, o sociológico e psicológico. O econômico é representado pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido, remuneração satisfatória, jornada de trabalho, ambiente externo, carga horária semanal e infra-estrutura do local de trabalho. Quando esse indicador não está funcionando bem, pode gerar no trabalhador o sentimento de injustiça, uma vez que está relacionado à concentração de lucros e a exploração da mão-de-obra. Milka (1979 apud Westley, 2009).

Estratégias para a melhoria da Implementação da qualidade de vida no Instituto de Natureza, seria um ótimo precursor para aumentar a taxa de eficiência e qualidade, como a promoção de políticas que fortaleçam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, palestras e cursos com o intuito de aperfeiçoamento, inclusão de canais de comunicação abertas e programas de bem-estar como intervenções juntamente com os psicólogos da Junta Médica, ambos não focando somente na sede do Instituto, mas abrangendo todas as Agências regionais espalhadas por todo o Estado do Tocantins.

Em relação ao que foi dissertado anteriormente teremos em conjunto a uma má implementação de qualidade de vida no trabalho, as doenças ocupacionais que acarretam devido a uma rotina maçante e por muita das vezes estressante, para erradicar ou pelo menos apaziguar tais situações, o Recursos Humanos teria que entrar em ação para ver as medidas que falharam e buscar inserir novas ações a serem tomadas. Dessa forma a autora pontua que:

Há três principais tipos de doenças ocupacionais: por periculosidade, por esforço repetitivo e por estresse. Além de provocarem grandes prejuízos ao corpo funcional, as doenças profissionais também afetam as organizações no que diz respeito aos custos financeiros. Para que sejam diminuídos os custos, é preciso que haja investimento em prevenção e em melhorias no ambiente de trabalho. Comparativamente, haverá redução nos pagamentos de indenizações, afastamentos por doenças, custos de seguros, absenteísmo e conseqüente aumento na produtividade. (Milka, 2009, pág.06).

Milka ainda relata que:

O stress pode ser estimulado pelo trabalho, pela família, pelas relações interpessoais, por situações vivenciadas na infância ou ainda pela predisposição do indivíduo. Quando se trata do stress no ambiente de trabalho, há um tipo específico o burnout, também conhecido como stress crônico do trabalho.

O referencial teórico apresentado, apresentou os conceitos para análise da qualidade de vida dos servidores do Naturatins. Mediante a tudo o que foi exposto e considerando as características do referido Órgão ambiental, foram analisados e proposto estratégias concretas para melhorar a qualidade de vida no Naturatins.

4. METODOLOGIA

O presente projeto foi realizado através de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo feito no Instituto de Natureza em colaboração com a Junta Medica do Estado do Tocantins. A investigação concentrou-se na área de Recursos Humanos, onde ocorre todo o processamento de alinhamento e desenvolvimento para o acolhimento dos servidores. Paralelamente ao estudo ocorreu a abordagem bibliográfica para complemento e aperfeiçoação das informações registradas.

Para efetivar os objetivos aqui mencionados, foram descinchados as seguintes metodologias:

4.1 Tipo de Pesquisa

- Pesquisa Bibliográfica: Levantamento de informações publicadas sobre o tema de qualidade de vida dos servidores e as praticas de Recursos Humanos no Naturatins que direcionaram o trabalho científico, onde foram mapeadas por fontes como: artigos, dissertações, livros, sites eletronicos, etc.
- Pesquisa Qualitativa descritiva: Trata-se de uma estratégia de pesquisa que permitiu compreender de forma aprofundada situações específicas do RH no Naturatins, este estudo direcionou a coleta de dados através de entrevistas, documentos e descrição precisa dos fatos.

4.2 População e Amostra

O público alvo que foi analisado neste Estudo, são os servidores do Naturatins mais precisamente do setor de Recursos Humanos em conjunto com a psicóloga que trabalham diretamente com o atendimento ao público e mapeam todos os mecanismos para permearem as mais diversas situações.

4.3 Coleta de dados

Para um andamento de êxito mediante a pesquisa foram utilizados recursos bibliográficos que compactuam para o enriquecimento das informações que estejam voltados para a área pública em específico para a Gestão de Pessoas e a qualidade de vida na area da Administração Pública.

Paralelo a isso foram formuladas entrevistas para analisar as metodologias empregadas pelos servidores do Naturatins como também dos psicólogos da Junta Médica, avaliando se as mesmas estão sendo de grande eficácia para o Instituto bem como se há projetos futuros que possam corroborar para a implementação de ações de melhoria.

- Metodologia das entrevistas: As entrevistas foram elaboradas de modo a investigar as práticas dos respectivos entrevistados, indagando os possíveis desafios que sejam enfrentados no âmbito da Instituição;
- Participantes: A seleção dos participantes foi de modo cauteloso, selecionando em específico servidores do Recursos Humanos do Naturatins em junção com os psicólogos da Junta Médica que estão envolvidos diretamente nas políticas impostas pela Instituição;
- Análise das entrevistas propostas: A análise foi de maneira qualitativa identificando os pontos propostos como (políticas públicas implementadas, desafios e propostas de melhoria);
- Projeto Futuro: Explorando o presente para analisar as políticas que permeiam o Instituto, também foi analisado as ações proposta para um futuro próximo, onde será de grande valia para as ações impostas para o Recursos Humanos, bem como na excelência da qualidade de vida dos seus servidores.

5. RESULTADOS DA PESQUISA

5.1 Apresentação e análise das respostas da pesquisa

As entrevistas foram realizadas com um total de quatro servidores, pertencentes ao quadro do Naturatins e da Junta Médica. As entrevistas permitiram compreender os desafios enfrentados, ações voltadas para a temática da saúde mental e seu impacto na qualidade de vida dos servidores. Abaixo apresentam-se os principais trechos das falas que foram organizadas em formato de perguntas e respostas.

Eixo 1 – Políticas de Gestão de Pessoas

Pergunta 1: Gostaria que nos explicasse se aqui no Naturatins mais especificamente aqui no RH há propostas de políticas públicas para incrementar na qualidade de vida dos servidores?

Resposta: “Atuamos com políticas voltadas especificamente para a promoção da saúde mental integrando ações preventivas, assistenciais e educativas. O Naturatins conta com a presença de uma psicóloga que desenvolve um trabalho estratégico voltado ao bem-estar emocional dos servidores como atendimentos individuais e treinamentos tendo como objetivo fortalecer a comunicação interpessoal e o manejo de conflitos.”

Pergunta 2: Quais os principais desafios enfrentados pelo departamento de RH atualmente?

Resposta: “O setor de Recursos Humanos do Naturatins enfrenta desafios estruturais significativos como por exemplo a sua limitação de autonomia se tornando dependente dos prazos e fluxos imposto pela Secretária da Administração. Além disso existe uma sobrecarga de demandas com prazos muitas vezes estreitos o que torna a atuação do setor com pouca margem de planejamento estratégico ou ações de valorização do servidor.”

Pergunta 3: Como você avalia o papel do RH no mapa estratégico do Naturatins?

Resposta: “Ao conduzir e viabilizar processos como ingresso, afastamentos, capacitações e avaliações de desempenho o Recursos Humanos proporciona suporte direto para que os servidores possam desempenhar suas funções com eficiência e motivação.”

Pergunta 4: Como o setor de RH lida com a questão da diversidade e da inclusão?

Resposta: “Dentro do Órgão há uma cultura de empatia e valorização das diferenças, promovendo assim um ambiente de trabalho saudável e de maneira intrínseca está introduzido dentro da cultura organizacional o respeito mútuo entre os servidores, independente de gênero, etnia, orientação sexual ou condição social.”

Pergunta 5: Quais são os processos de avaliação de desempenho e o feedback adotado pelo Órgão?

Resposta: “A avaliação de desempenho do Naturatins é realizada anualmente, com base no desempenho do ano anterior. O processo envolve uma autoavaliação na qual o servidor escolhe um colega para avaliá-lo, além da avaliação feita pelo chefe imediato. O feedback é um elemento presente ainda que de maneira informal sendo de grande valia como uma ferramenta de orientação e desenvolvimento profissional.”

Pergunta 6: Qual a abordagem do Naturatins em relação ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos funcionários?

Resposta: “Umas das iniciativas mais relevantes é a presença de uma psicóloga institucional que realiza assistência promovendo ações de cuidado com a saúde mental. Além disso o ambiente laboral é mantido de forma organizada e acolhedora com pequenos gestos que influenciam positivamente o bem estar dos servidores.”

Eixo 2 – Promoção do bem-estar e saúde mental

Pergunta 1: Como você aborda questões de saúde mental entre os servidores do Naturatins?

Resposta: “É realizado diagnósticos para avaliar a saúde mental dos servidores, o referido diagnostico é baseado nos atendimentos subsequentes. Outro fator importante para complemento da abordagem sobre a saúde mental seria feedback onde é feita uma avaliação comportamental com o objetivo de ajudar o servidor em relação a se desenvolver superando conflitos que possam acarretar na sua vida funcional.”

Pergunta 2: Qual é a sua abordagem terapêutica?

Resposta: “Abordagem eclética, voltada para psicoterapia breve tendo como foco principal utilizar métodos que se adequem para cada paciente.”

Pergunta 3: Como você avalia a eficácia dos programas de saúde mental e bem estar implementados pelo Naturatins?

Resposta: “Não há uma avaliação formal, mas uma forma de ajudar os servidores a obter êxito para uma qualidade de vida melhor é a psicoterapia que é baseada nos resultados.”

Pergunta 4: Quais são as principais iniciativas que você gostaria de implementar para melhorar o suporte psicológico aos servidores?

Resposta: “Abordagem específica por setor e também técnicas propostas de um modo geral que possa englobar o Naturatins como um todo. Oferecer treinamentos de acordo com as necessidades levantadas. Um exemplo do que poderia ser proposto: “Curso para ajudar na melhoria da gestão dos Líderes da Organização”. Uma iniciativa que está sendo aplicada no Naturatins é um programa de desenvolvimento dos estagiários que está sendo ofertado de forma voluntária, abrangendo o nível pessoal e profissional de cada estagiário, sendo um apoio psicologico e apresentando como uma das pautas a saúde mental.”

Eixo 3 – Suporte Psicossocial Ampliado

Pergunta 1: Quais são os principais desafios que vocês enfrentam ao fornecer apoio psicológico aos servidores do setor público?

Resposta 1: “Um dos maiores desafios é falta de recursos, diárias para realizar ações de melhoria pelos Órgãos que se estendem por todo Estado.”

Resposta 2: “Dificuldade na quebra de preconceitos dos servidores em buscar apoio psicológico.”

Pergunta 2: Quais são as estratégias utilizadas para promover o bem-estar emocional dos servidores?

Resposta 1: “A Junta Médica possui um núcleo de projetos onde são desenvolvidas diversas ações, como programa de saúde mental, rodas de conversa, palestras e oficinas, como por exemplo a “Prevenção ao Assédio”. Além disso são realizadas ações com os RHs dos Órgãos, que muitas das vezes são o ponto de partida essenciais para o desenvolvimento dessas iniciativas.”

Resposta 2: “Uma das principais estratégias promovidas é inserir essas pautas no dia a dia de uma forma que não atrapalhe o andamento da Instituição e das atividades laborais, mostrando que a saúde mental deve ser vivenciada durante o trabalho.”

Pergunta 3: Como surgiu a ideia das Intervenções terapêuticas que vocês disseminam no setor Público?

Resposta 1: “Surgiu na pandemia de Covid-19 através de uma iniciativa do Secretário de Estado da Administração para abordar temas como a depressão e ansiedade. Com receio dos agravantes que a pandemia poderia trazer, ele optou por fundar um núcleo na própria Secretária da Administração para dar suporte para todas as Secretarias.”

Pergunta 4: Quais são as principais iniciativas que vocês gostariam de

implementar para melhorar o suporte psicológico aos servidores?

Resposta 1: “Mais ações voltadas para a saúde mental para o interior do Estado são necessárias. O Naturatins por exemplo, possui muitas agências regionais por todo o Estado que muita das vezes não são alcançadas devido à distância.”

Resposta 2: “Mais iniciativas voltadas para o online, com a participação de servidores ativos e inativos (aposentados). Um exemplo de abordagens online é um grupo seletivo que possui Fibromialgia que utilizam a psicoterapia como um meio para trabalhar questões emocionais que podem agravar a doença.”

Portanto, conforme demonstrado na análise da pesquisa, foram implementadas iniciativas para melhorar a qualidade de vida dos servidores do Naturatins. No entanto, ainda existem algumas lacunas a serem preenchidas com melhorias adicionais que possam contribuir ainda mais para a vida funcional dos servidores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito deste projeto foi avaliar e analisar a Gestão de RH no Instituto Natureza do Tocantins analisando se de fato há políticas públicas voltadas para a qualidade de vida dos servidores do referido Instituto.

Tendo assim como análises decorrentes mediante o RH do Naturatins propostas que já foram implementadas e as inovações que estão sendo projetadas e que futuramente também farão parte do espelho representativo da Autarquia em questão. Em conjunto com os ideais movidos dentro do Órgão temos a Junta Médica do Estado do Tocantins que também opera em benefício dos Órgãos do Estado, trazendo melhorias para a qualidade de vida dos servidores sendo estas apresentadas no tópico “resultados” onde mostra com detalhes todos os benefícios que são ofertados e os que ainda vão ser concretizados.

Portanto consideramos que a Gestão de Pessoas do Naturatins atua de forma ampla para atender as necessidades de todos mas ainda há muitos obstáculos a serem enfrentados para um completo êxito nas ações e políticas efetuadas pelo Órgão mas com o alavancar dos projetos oferecidos pela Junta Médica, “Projeto To Na Junta, Ginástica Laboral, Junta Itinerante, etc”, acredita-se

que o tão esperado sucesso nas ações venham em um futuro não tão distantes.

As ações apresentadas pelo Instituto aqui mencionado não trarão 100% de eficácia para as diversas situações enfrentadas pelos servidores, mas trará um conforto e o acalento mediato para a operação do trabalho com mais qualidade tanto em relação ao mental quanto no operacional.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2014. 512 p.

CURY, Augusto. *Augusto Cury diz que sem gerenciamento interno, risco de adoecer nesta sociedade estressante é altíssimo*. Entrevista concedida ao Portal (En)Cena. Disponível em: <https://encenasaudemental.com/comportamento/entrevista/augusto-cury-diz-que-sem-gerenciamento-interno-risco-de-adoecer-nesta-sociedade-estressante-e-altissimo>. Acesso em: 28 ago. 2025.

FORMIGHIERI, G. Estudo de caso: o que é, exemplos e como desenvolver. Keeps. Disponível em: <<https://keeps.com.br/estudo-de-caso-o-que-e-exemplos-e-como-desenvolver/>>. Acesso em: 16 dez. 2023

NASCIMENTO, Luis Felipe. Gestão ambiental e sustentabilidade. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES : UAB, 2012. 148 p.

ROBERTO, L., Teoria Comportamental – Hackman e Oldham. São Paulo. Disponível em: <<https://professorluizroberto.com/16-teoria-comportamental-hackman-e-oldham/>>. Acesso em: 11 dez. 2023.

SANTOS, C. **Gestão de Pessoas no século XXI**: Desafios e Tendências para além de modismos. 2019. 236 p.

TCC Descomplicado. (2023). Saiba a diferença entre pesquisa qualitativa e quantitativa. [4]

TRINDADE, Patrícia Alves. Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados. Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Brasília, 2017. 28 p.

UNIDADE 06: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT). Disponível em:<

<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/175247/25/texto%20base%20semanal%202006.pdf>>Acesso em: 17 dez. 2023.

APÊNDICE I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos você a participar da pesquisa referente ao projeto “A importância da Gestão de Pessoas para a qualidade de vida dos servidores do Naturatins”, no decorrer das informações a que predispostas caso tenha dúvida ou precise de algum esclarecimento poderá entrar em contato com o pesquisador responsável do projeto Ana Carolina Nogueira Falcão, e-mail institucional anacarolina@ifto.edu.br, ou através dos endereços; Instituto Federal do Tocantins: Quadra Ae 310 Sul, Av. NS 10, S/N – Plano Diretor Sul, Palmas – TO, Cep: 77021- 090, telefone para contato: 63 3236-4000, e-mail: palmas@ifto.edu.br ou do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos CEP/IFTO que fica no endereço: Avenida Joaquim Teotônio, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Lote 8, Plano Diretor Sul, Palmas – TO, Cep: 77.020-450, telefone para contato (63) 3229-2200 e e-mail: reitoria@ifto.edu.br.

Ficará a seu critério recusar-se a participar da pesquisa quando for oportuno, sem penalização de qualquer natureza ficando assim evidente que a participação na pesquisa se dará de forma voluntaria em todo o tempo. Aproveito para elencar que será entregue uma via do Termo de Consentimento livre e esclarecido – TCLE para o participante ficando sob sua guarda para quaisquer respaldos que possam ocorrer.

1. Justificativa, objetos e os procedimentos metodológicos

1.1. Justificativa: A Gestão de Recursos Humanos é uma área vasta e digna de ser explorada pois abrange muito o interpessoal de cada indivíduo, desde um recrutamento e seleção até aquele servidor que já tem anos de efetivo trabalho.

Por isso requer tanto que o gestor seja plausível e atento para cada situação, no recrutamento, ser atento para cada perfil ali tracejado saber remanejar as pessoas para o setor adequado, observar a adaptação aos conflitos que possam surgir no meio do processo e saber manusear cada situação para evitar problemas maiores.

Paralelo ao recrutamento, temos os servidores efetivos que estão no Instituto a mais tempo e que também necessitam de atenção. Por isso o setor responsável precisa estar preparado para saber lidar com os diferentes tipos de situação, seja através de cursos, palestras ou atendimento individual

juntamente com a psicóloga.

Nós dias atuais como diria o psiquiatra Augusto Cury a “A depressão e a ansiedade é o mal do século”, sendo os mesmos corriqueiros no nosso dia a dia e não tão distantes das Organizações Públicas, por isso requer muita atenção e cuidado com os servidores.

Portanto para um bom funcionamento e uma melhor prestação de serviços à sociedade, é necessário que seja levantado esta pauta e que seja trabalhado arduamente para a diferença acontecer, como exemplo disso temos o Instituto Natureza do Tocantins que foi minha fonte de inspiração para o desenvolvimento do Projeto, para assim mostrar os benefícios da implementação de ideias para inovações que possam ser melhorados ou implementados em outras Organizações.

1.2. Objetivo Geral: Este estudo analisa as ações que são utilizadas e as que serão implementadas pelo Naturatins em relação ao bem-estar dos servidores que compõem o Órgão.

1.2.1 Objetivos específicos:

- Avaliar a implementação de medidas que busquem equilibrar a vida profissional e pessoal dos servidores, como a oferta de licença;
- Identificar e analisar potenciais desafios que os servidores enfrentam em relação ao bem-estar e como o setor administrativo lida com esses percalços.

1.3 Metodologia: O presente projeto será realizado através de um Estudo de Caso feito no Instituto de Natureza, mais precisamente na área administrativa, onde ocorre todo o processamento para alinhamento e desenvolvimento para o acolhimento dos servidores.

A análise das questões pontuadas no decorrer deste trabalho se dará como mencionado anteriormente por um efetivo Estudo de Caso em colaboração entre o Naturatins e a Junta Médica do Estado do Tocantins, concomitantemente ao estudo irá ocorrer a abordagem bibliográfica para complemento e aperfeiçoação das informações registradas.

Para um andamento de êxito mediante a pesquisa serão utilizados recursos

bibliográficos que compactuem para o enriquecimento das informações que estejam voltados para a área pública em específico para a Gestão de Pessoas e a qualidade de vida na área da Administração Pública.

Paralelo a isso serão formuladas entrevistas para analisar as metodologias empregadas pelos servidores do Naturatins como também dos servidores da Junta Médica, avaliando se as mesmas estão sendo de grande eficácia para o Instituto bem como se há projetos futuros que possam corroborar para a implementação de ações de melhoria.

2. Riscos, desconfortos e benefícios decorrentes da participação na pesquisa

As entrevistas serão elaboradas de modo a observar as práticas dos respectivos entrevistados, indagando os possíveis desafios que sejam enfrentados no âmbito da Instituição. A análise será de maneira qualitativa identificando os pontos propostos como (políticas públicas implementadas, desafios e propostas de melhoria).

Os possíveis desconfortos que possam surgir durante a pesquisa são ansiedade ou estresse com possíveis questionamentos sensíveis (saúde mental) gerando assim desconforto emocional. Coerção caso o participante se sinta “obrigado” a participar devido a algum fator externo como pressão social o que pode afetar sua autonomia e causar algum tipo de desconforto.

Outros fatores que podem ser considerados como riscos são exaustão no decorrer da pesquisa causando desconforto físico e mental e falta de tempo levando os participantes a sentirem-se sobrecarregados caso a pesquisa demande um tempo longo e que possa comprometer outras atividades cotidianas.

As ações que irão perpetuar para evitar os desconfortos mencionados acima serão consentimento claro oferecendo uma explicação de todos os detalhes e esclarecendo todas as dúvidas, suporte psicológico proporcionando um ambiente seguro e evitando perguntas ou abordagens que possam causar algum mal-estar.

Reiterando ainda o que já mencionado no decorrer deste termo a participação se dará de forma voluntaria isento assim de qualquer coerção e será formalizado um agendamento prévio para a execução das entrevistas. Tais medidas ajudarão a manter o bem-estar dos envolvidos e a conduzir a pesquisa no viés ético.

Os benefícios desta participação na pesquisa será um viés de mão dupla, onde os benefícios atrelados aos participantes serão o reconhecimento pois irão

contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas que beneficiem de forma positiva os servidores e contribuam com o desenvolvimento do projeto ajudando a gerar dados valiosos que iram complementar as colocações apresentadas no decorrer do projeto.

3. Garantia de sigilo e acesso do participante aos registros de consentimento e aos resultados da pesquisa

O participante sempre que precisar terá acesso ao registro do consentimento e aos resultados da pesquisa que serão formalizados. Caso o participante não se sinta confortável poderá desistir a qualquer momento da participação da pesquisa sem quaisquer penalidades. A pesquisa será de extremo sigilo e privacidade sem exposições de nomes ou qualquer informação desta natureza ou outros que possam vir a causar desconfortos no participante.

4. Ressarcimento mediante alguma despesa, indenização sob eventuais danos derivados da pesquisa

Referente a participação na pesquisa o participante não terá nenhuma despesa ou receberá algum valor financeiro, o envolvimento com a pesquisa se dará de forma voluntaria. Entretanto caso venha a ocorrer algum gasto próprio no decorrer da pesquisa com alimentação, transporte e outros) o convidado será ressarcido de toda despesa que venha ser feita durante a pesquisa.

Para melhor suporte durante a pesquisa será disponibilizado um veículo de comunicação (whatsapp e e-mail) para suporte aos colaboradores mediante a alguma dúvida ou assistência. Caso haja alguma implicação no decorrer da pesquisa como algum incomodo o participante poderá reportar ao Comitê de ética responsável por este estudo, onde o mesmo irá averiguar e tomar as providências cabíveis.

O participante será indenizado caso venha a ocorrer danos no desenrolar da pesquisa como violação de privacidade, ansiedade ou desconforto mediante as questões da pesquisa e a interpretações incorretas das respostas dos participantes a pesquisa, levando assim a conclusões erradas que poderiam acabar prejudicando os participantes.

Após a conclusão do projeto caso seja de sumo interesse dos

participantes será disponibilizado os resultados gerais da pesquisa para saberem mais sobre as informações coletadas.

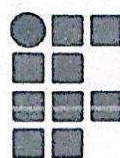
Tendo tomado conhecimento de todas as atribuições elencadas neste Termo de consentimento livre e esclarecido - TCLE, eu, participante, concordo em participar da pesquisa denominada “A importância da Gestão de Pessoas para a qualidade de vida dos servidores do Naturatins” de forma voluntaria podendo assim recusar-me a participar ou retirar o consentimento sem nenhum prejuízo a ser sofrido.

_____de _____de 20_____

Assinatura do responsável pela pesquisa

Assinatura do participante

ANEXO I – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL



**INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
Tocantins**

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Eu, Ana Carolina Nogueira Falcão, pesquisador(a) responsável do projeto intitulado: **A Importância da Gestão de Pessoas para a Qualidade de Vida dos Servidores do NATURATINS**, **DECLARO** que a pesquisa deste projeto não foi iniciada, **DECLARO** estar ciente de todos os detalhes inerentes à pesquisa e **COMPROMETO-ME** a acompanhar todo o processo, prezando pela ética tal qual expresso na Resolução CNS n.º 466, de 12 de dezembro de 2012, e suas complementares, assim como atender aos requisitos da Norma Operacional n.º 001/2013, especialmente, no que se refere à integridade e proteção dos participantes da pesquisa. **COMPROMETO-ME** também a anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, garantindo o sigilo relativo às propriedades intelectuais e patentes industriais. Por fim, **ASSEGURO** que os benefícios resultantes do projeto retornarão aos participantes da pesquisa, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa.

Palmas, 1 de julho de 2024.

Ana Carolina Nogueira Falcão
Professora EBTT
1522207

ANEXO II – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO TOCANTINS
- IFTO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DO NATURATINS.

Pesquisador: ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 84209624.6.0000.8111

Instituição Proponente: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins -

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.416.043

Apresentação do Projeto:

Relata-se:

"Nós dias atuais, a preocupante questão da "saúde mental" tem assolado cada vez mais pessoas. Conscientes desse desafio delicado, este projeto visa abordar essa temática no âmbito público, direcionando a atenção especialmente para o Naturatins, um Órgão Público. O setor de Recursos Humanos, entendido como a força matriz que governa um Órgão, desempenha um papel fundamental desde o recrutamento e seleção que se configura como posto-chave para a escolha criteriosa de futuros servidores. Além disso, a gestão de pessoas engloba a importância prática de acolher questões emocionais que possam influenciar os servidores deste Órgão.

Objetivo da Pesquisa:

Relata-se:

"Objetivo Primário:

Este estudo analisa as ações que são utilizadas e as que serão implementadas pelo setor de Recursos Humanos do Naturatins em relação ao bem estar dos servidores que compõem o Órgão.

Objetivo Secundário:

Endereço: Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08, 2º andar
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3229-2237 **E-mail:** cep@ifto.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO TOCANTINS
- IFTO**



Continuação do Parecer: 7.416.043

Identificar as políticas impostas pelo setor de RH do Naturatins, relacionando a satisfação de seus servidores;

Avaliar a implementação de medidas que busquem equilibrar a vida profissional e pessoal dos servidores, como a oferta de licença;

Identificar e analisar potenciais desafios que os servidores enfrentam em relação ao bem-estar e como o Recursos Humanos lida com esses percalços."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Relata-se:

"Riscos:

Avaliar as informações e os dados apurados e obter um resultado negativo do que o esperado mediante o decorrer do projeto.

Benefícios:

Mensurar as pautas que são implementadas pelo Órgão e analisar os benefícios que futuramente irão fazer parte da estrutura organizacional do Órgão.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Relata-se:

"A pesquisa apresenta sua relevância tendo em vista que nos dias atuais, a preocupante questão da "saúde mental" tem assolado cada vez mais pessoas. Conscientes desse desafio delicado, este projeto visa abordar essa temática no âmbito público, direcionando a atenção especialmente para o Naturatins, um Órgão Público."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

a) Linguagem clara e acessível ao participante da pesquisa;

Parecer: Atende

b) Forma de convite ao participante da pesquisa;

Parecer: Atende

c) Justificativa, objetivos e os procedimentos metodológicos;

Parecer: Atende

d) Explicitação dos possíveis desconfortos e riscos decorrentes da participação na pesquisa;

Endereço: Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08, 2º andar
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3229-2237 **E-mail:** cep@ifto.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO TOCANTINS
- IFTO



Continuação do Parecer: 7.416.043

Parecer: Atende

e) Formas de evitar/reduzir esses possíveis desconfortos e riscos;

Parecer: Atende

f) Benefícios esperados dessa participação na pesquisa;

Parecer: Atende

g) Esclarecimento sobre as formas de acompanhamento e assistência a que terão direito os participantes da pesquisa;

Parecer: Atende

h) Garantia de sigilo e privacidade ao participante da pesquisa;

Parecer: Atende

i) Explicitação da garantia de ressarcimento caso o participante tenha alguma despesa (alimentação, transporte, outros) na pesquisa;

Parecer: Atende

j) Garantia de indenização diante de eventuais danos (riscos) decorrentes da pesquisa;

Parecer: Atende

k) Endereço institucional, e-mail e contato telefônico dos responsáveis pela pesquisa;

Parecer: Atende

l) Endereço, e-mail e contato telefônico do CEP/IFTO caso o participante tenha dúvida sobre a ética da pesquisa;

Parecer: Atende

m) Garantia do recebimento de uma via do TCLE/TALE;

Parecer: Atende

n) Liberdade de recusar-se ou retirar o consentimento sem penalização;

Endereço: Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08, 2º andar
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3229-2237 **E-mail:** cep@ifto.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO TOCANTINS
- IFTO**



Continuação do Parecer: 7.416.043

Parecer: Atende

o) A informação de que o participante terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado;

Parecer: Atende

p) Garantia aos participantes do acesso aos resultados da pesquisa.

Parecer: Atende

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezada Pesquisadora, o CEP IFTO aprova o seu projeto. Caso haja alguma modificação, solicitamos que seja inserida uma emenda para avaliação do CEP IFTO. No decorrer da pesquisa, insira o Relatório Parcial e, ao final da pesquisa, o Relatório Final na Plataforma

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2376082.pdf	06/02/2025 17:59:12		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	QUALIFICACAO_MODIFICADO.docx	06/02/2025 17:58:31	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
Outros	carta_resposta_as_pendencias.pdf	06/02/2025 17:52:11	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_MODIFICADO.docx	06/02/2025 17:49:12	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	QUALIFICACAO_2023.docx	13/12/2024 16:57:21	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento /	TCLE.docx	13/12/2024 16:51:18	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito

Endereço: Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08, 2º andar
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3229-2237 **E-mail:** cep@ifto.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO TOCANTINS
- IFTO**



Continuação do Parecer: 7.416.043

Justificativa de Ausência	TCLE.docx	13/12/2024 16:51:18	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_DE_COMPROMISSO_DO_PESQUISADOR_RESPONSAVEL.pdf	24/10/2024 13:59:57	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
Declaração de concordância	DECLARACAO_DE_CONCORDANCIA.pdf	14/10/2024 15:14:46	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
Outros	PERGUNTAS_TCC.docx	30/09/2024 10:58:20	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	29/08/2024 11:46:26	NYCOLLY PEREIRA BRANDAO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PALMAS, 27 de Fevereiro de 2025

Assinado por:

CANDICE CRISTIANE BARROS SANTANA NOVAES
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08, 2º andar
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3229-2237 **E-mail:** cep@ifto.edu.br