

**PROMOÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR DE SERVIDORES PÚBLICOS: UMA  
EXPERIÊNCIA MULTIPROFISSIONAL NO SUPERFÁCIL EDUCAÇÃO (SEED/AP) À  
LUZ DA LEI Nº 14.831/2024**

**PROMOTING THE HEALTH AND WELL-BEING OF PUBLIC SERVANTS: A  
MULTIDISCIPLINARY EXPERIENCE AT SUPERFÁCIL EDUCAÇÃO (SEED/AP) IN  
LIGHT OF LAW NO. 14.831/2024**

**PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS: UNA  
EXPERIENCIA MULTIDISCIPLINARIA EN LA SUPERFÁCIL EDUCAÇÃO (SEED/AP) A  
LA LUZ DE LA LEY Nº 14.831/2024**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n12-066>

**Data de submissão:** 05/11/2025

**Data de publicação:** 05/12/2025

**Géssica Morena Almeida do Rosário**

Bacharel em Direito

Instituição: Centro de Ensino Superior do Amapá (CEAP)

E-mail: gessicaalmeida1991@gmail.com

ORCID: 0009-0009-3655-2310

Lattes: 4457186915165552

**Cláudio Afonso Soares**

Doutor em Psicologia Educacional

Instituição: Centro Universitário (FIEO)

E-mail: afonsoclaudiosoares@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7173-3517

Lattes: 6921313388330437

**Eryck Ripke Donin**

Especialista em Fisioterapia em Traumato-Ortopedia e Gerontologia

Instituição: Faculdade de Minas Gerais (FACUMINAS)

E-mail: eryckfisio@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4776-8311

Lattes: 7264414963349253

**Dayzeane Andrade Alves**

Especialista em Docência do Ensino Superior

Instituição: Faculdade Meta

E-mail: dayzealves9174@gmail.com

ORCID: 0009-0006-9177-5291

Lattes: 0848184193571140

**Ederson da Costa Maramalde**

Especialista em Educação e Aprendizagem Especial

Instituição: Faculdade Atual

E-mail: ederson\_maramalde@hotmail.com

ORCID: 0009-0006-4919-3079

Lattes: 8849223347601526

**Rodrigo Gonçalves da Silva**

Especialista em Docência na Educação Infantil

Instituição: Faculdade de Teologia e Ciências Humanas

E-mail: rg.silva@hotmail.com

ORCID: 0009-0009-1275-9640

Lattes: 6806681034711018

**Liliane de Freitas Carvalho**

Especialista em Coluna Vertebral - Fisioterapia nas Disfunções Mecânicas e Posturais

Instituição: Faculdade de Ciências e Tecnologia Alberto Einstein (FCTAE)

E-mail: liliicarvalho1@gmail.com

ORCID: 0009-0008-5519-7871

Lattes: 5599576543503376

**Pablo Rodrigo Oliveira Rodrigues**

Especialista em Nutrição Esportiva

Instituição: Faculdade UNINTER

E-mail: pablrodrigs@hotmail.com

ORCID: 0009-0002-6504-5026

Lattes: 1868388228190219

---

**RESUMO**

O artigo analisa os efeitos do “Projeto de Promoção da Saúde e Bem-Estar” implementado junto aos servidores do Superfácil Educação, unidade vinculada à Secretaria de Educação do Estado do Amapá (SEED/AP). Realizado pelo Centro de Valorização da Educação (CVEDUC/AP) entre abril e junho de 2025, o programa foi desenvolvido em consonância com a Lei nº 14.831/2024, que institui diretrizes nacionais para a promoção da saúde mental no serviço público. Participaram do estudo 30 servidores, majoritariamente mulheres (86,7%), com apenas 4 homens (13,3%), predominando a faixa etária de 35 a 55 anos, caracterizando um grupo de adultos de meia-idade com extensa experiência no serviço público educacional. Trata-se de um estudo descritivo e experimental, de abordagem quali-quantitativa, fundamentado em avaliações físicas, nutricionais, fisioterapêuticas e psicológicas, complementadas por observações sistemáticas e análise de conteúdo das falas, segundo Bardin (2016). Os resultados demonstram avanços significativos na saúde física e emocional dos participantes, incluindo redução de 40% nos níveis moderados e altos de estresse e ansiedade, aumento da prática regular de atividade física (de 35% para 55%) e autopercepção positiva de saúde em 70% dos avaliados. A análise fatorial (PCA) indicou que liderança, relacionamento interpessoal e reconhecimento profissional são os principais fatores associados à percepção positiva do clima organizacional. A integração entre práticas corporais, atendimentos multiprofissionais, rodas de conversa e ações de humanização fortaleceu vínculos, ampliou o senso de pertencimento e consolidou um ambiente de trabalho mais acolhedor e produtivo. Conclui-se que o programa contribuiu efetivamente para a promoção da saúde integral dos servidores, fortalecendo a cultura institucional de

cuidado, alinhando-se às diretrizes legais e apresentando potencial de replicação em outros setores da administração pública do Amapá.

**Palavras-chave:** Saúde do Servidor. Atividade Física. Bem-Estar. Saúde Mental. Políticas Públicas.

### RESUMEN

Este artículo analiza los efectos del “Proyecto de Promoción de la Salud y el Bienestar” implementado entre los empleados de Superfácil Educação, unidad vinculada a la Secretaría de Educación del Estado de Amapá (SEED/AP). Implementado por el Centro de Mejora de la Educación (CVEDUC/AP) entre abril y junio de 2025, el programa se desarrolló de conformidad con la Ley n.º 14.831/2024, que establece las directrices nacionales para la promoción de la salud mental en la función pública. Treinta empleados participaron en el estudio, en su mayoría mujeres (86,7%), y solo 4 hombres (13,3%), con una edad predominantemente de 35 a 55 años, lo que caracteriza a un grupo de adultos de mediana edad con amplia experiencia en el servicio público de educación. Se trata de un estudio descriptivo y experimental, con un enfoque cualitativo-cuantitativo, basado en evaluaciones físicas, nutricionales, fisioterapéuticas y psicológicas, complementadas con observaciones sistemáticas y análisis de contenido del discurso de los participantes, según Bardin (2016). Los resultados demuestran mejoras significativas en la salud física y emocional de los participantes, incluyendo una reducción del 40% en los niveles moderados y altos de estrés y ansiedad, un aumento en la práctica regular de actividad física (del 35% al 55%) y una autopercepción positiva de la salud en el 70% de los evaluados. El análisis factorial (ACP) indicó que el liderazgo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional son los principales factores asociados con una percepción positiva del clima organizacional. La integración de prácticas corporales, atención multidisciplinaria, grupos de discusión y acciones de humanización fortaleció los vínculos, amplió el sentido de pertenencia y consolidó un ambiente laboral más acogedor y productivo. Se concluye que el programa contribuyó eficazmente a la promoción de la salud integral de los empleados, fortaleciendo la cultura institucional de cuidado, alineándose con las directrices legales y mostrando potencial de replicación en otros sectores de la administración pública de Amapá.

**Palabras clave:** Salud del Empleado. Actividad Física. Bienestar. Salud Mental. Políticas Públicas.

### RESUMEN

Este artículo analiza los efectos del “Proyecto de Promoción de la Salud y el Bienestar” implementado entre los empleados de Superfácil Educação, unidad vinculada a la Secretaría de Educación del Estado de Amapá (SEED/AP). Implementado por el Centro de Mejora de la Educación (CVEDUC/AP) entre abril y junio de 2025, el programa se desarrolló de conformidad con la Ley n.º 14.831/2024, que establece las directrices nacionales para la promoción de la salud mental en la función pública. Treinta empleados participaron en el estudio, en su mayoría mujeres (86,7%), y solo 4 hombres (13,3%), con una edad predominantemente de 35 a 55 años, lo que caracteriza a un grupo de adultos de mediana edad con amplia experiencia en el servicio público de educación. Se trata de un estudio descriptivo y experimental, con un enfoque cualitativo-cuantitativo, basado en evaluaciones físicas, nutricionales, fisioterapéuticas y psicológicas, complementadas con observaciones sistemáticas y análisis de contenido del discurso de los participantes, según Bardin (2016). Los resultados demuestran mejoras significativas en la salud física y emocional de los participantes, incluyendo una reducción del 40% en los niveles moderados y altos de estrés y ansiedad, un aumento en la práctica regular de actividad física (del 35% al 55%) y una autopercepción positiva de la salud en el 70% de los evaluados. El análisis factorial (ACP) indicó que el liderazgo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional son los principales factores asociados con una percepción positiva del clima organizacional. La integración de prácticas corporales, atención multidisciplinaria, grupos de discusión y acciones de

humanización fortaleció los vínculos, amplió el sentido de pertenencia y consolidó un ambiente laboral más acogedor y productivo. Se concluye que el programa contribuyó eficazmente a la promoción de la salud integral de los empleados, fortaleciendo la cultura institucional de cuidado, alineándose con las directrices legales y mostrando potencial de replicación en otros sectores de la administración pública de Amapá.

**Palabras clave:** Salud del Empleado. Actividad Física. Bienestar. Salud Mental. Políticas Públicas.

## 1 INTRODUÇÃO

A temática da saúde mental no ambiente de trabalho tem adquirido relevância crescente no cenário brasileiro, especialmente diante do aumento dos afastamentos e adoecimentos relacionados a fatores psicossociais, tais como sobrecarga, metas excessivas ou inalcançáveis, conflitos interpessoais e assédio moral. Estudos recentes evidenciam que tais fatores afetam de modo direto a produtividade e, sobretudo, a dignidade e o equilíbrio emocional do trabalhador, configurando um desafio tanto para a saúde pública quanto para a gestão institucional (Silva; Barros; Nascimento, 2022).

Nesse contexto, a promulgação da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, legislação estabelece um marco inovador no enfrentamento dos riscos psicossociais, ao incentivar práticas institucionais contínuas de cuidado e prevenção representando um avanço significativo ao instituir o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, voltado à valorização de instituições públicas e privadas que implementem políticas permanentes de promoção do bem-estar e de prevenção ao adoecimento mental. A referida lei estabelece diretrizes para ações de cuidado coletivo, que incluem campanhas educativas, capacitação de gestores, combate à discriminação e ao assédio, incentivo ao diálogo institucional e criação de ambientes de trabalho saudáveis e colaborativos (Brasil, 2024).

Complementarmente, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 1.419/2024, alterou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), introduzindo dispositivos específicos para a gestão dos riscos psicossociais. Essa atualização normativa reforça a necessidade de que as instituições implementem programas estruturados de saúde mental no trabalho, integrando medidas preventivas e corretivas às práticas de segurança ocupacional (Brasil, 2024).

É nesse panorama de reestruturação legal e institucional que se insere o Projeto de Promoção da Saúde e Bem-Estar dos servidores da SEED/AP, executado pelo Centro de Valorização da Educação (CVEDUC/AP), entre abril e junho de 2025.

A literatura nacional tem consolidado o campo da Saúde do Trabalhador como alternativa às abordagens tradicionais de medicina do trabalho, ampliando a análise para os determinantes psicossociais e organizacionais que interferem diretamente na saúde física e mental dos servidores públicos (Almeida *et al.*, 2023).

No contexto amapaense, essa discussão ganha relevância especial no Superfácil Educação, unidade vinculada à SEED/AP e porta de entrada de todas as demandas administrativas e pedagógicas da rede estadual. Os servidores desse setor enfrentam altas cargas cognitivas e emocionais, decorrentes da necessidade de atendimento simultâneo a professores, gestores escolares e comunidade em geral, além da execução contínua e repetitiva de tarefas burocráticas com atendimento a prazos institucionais. Essa realidade gera sobrecarga, tensão muscular, ansiedade e fadiga mental, elementos característicos

dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho (Carvalho, 2024; Silva; Barros; Nascimento, 2022).

Diante desse cenário, torna-se urgente a adoção de práticas sistemáticas de cuidado que atuem não apenas na remediação do adoecimento, mas principalmente na prevenção dos riscos psicossociais e na promoção de um ambiente laboral saudável. É nesse ponto que a ginástica laboral é reconhecida como estratégia eficaz e de baixo custo para a promoção da saúde ocupacional, com impacto comprovado na redução de dores musculoesqueléticas, prevenção de lesões por esforços repetitivos e burnout, melhora da qualidade de vida no trabalho e do humor no ambiente de trabalho (Martins; Oliveira, 2023; Brito *et al.*, 2024). Além disso, a literatura recente sobre humanização em saúde aponta que práticas integrativas e de escuta ativa são fundamentais para o equilíbrio entre corpo e mente, repercutindo positivamente na cultura organizacional e na satisfação dos trabalhadores (Carvalho; Almeida, 2024).

Em consonância com a Política Nacional de Humanização (PNH), instituída em 2003 pelo Ministério da Saúde, que propõe a integração entre gestão e cuidado, visando superar modelos impessoais e fragmentados que historicamente marcaram as instituições públicas. Seu propósito central é valorizar os trabalhadores, qualificar as condições de trabalho e ampliar a corresponsabilidade entre profissionais, usuários e gestores (Heckert; Passos; Barros, 2009).

Ainda que reconhecida como um avanço ético e político, a implementação de práticas humanizadoras nos serviços públicos enfrenta obstáculos significativos. Estudos indicam que barreiras culturais, resistências institucionais e rotinas altamente burocratizadas dificultam sua incorporação efetiva no cotidiano de trabalho (Simões *et al.*, 2007; Santos *et al.*, 2018). Nesse contexto, o clima organizacional torna-se um elemento central para compreender tais desafios. Conforme Chiavenato (2014), o clima organizacional corresponde à forma como os profissionais percebem e interpretam o ambiente laboral, percepção que impacta diretamente seus níveis de engajamento, motivação e desempenho coletivo. Assim, ambientes percebidos como tensos, rígidos ou desumanizados tendem a dificultar a adesão a práticas de cuidado e bem-estar, reforçando a necessidade de intervenções estruturadas que promovam saúde, acolhimento e integração entre os servidores.

Além de investigar os efeitos físicos e emocionais da intervenção, este estudo também avaliou o clima organizacional do setor, buscando compreender se a melhora individual na saúde dos servidores repercutia em percepções mais positivas sobre o ambiente de trabalho. O projeto foi concebido em conformidade com as diretrizes da Lei nº 14.831/2024, que estabelece ações voltadas à promoção da saúde integral do servidor público por meio de práticas preventivas, humanizadas e interdisciplinares.

Nesse sentido, a intervenção implementada no Superfácil Educação envolveu a atuação

conjunta de profissionais da Educação Física, Fisioterapia, Nutrição e Psicologia, com o objetivo de qualificar o ambiente laboral e reduzir riscos psicossociais. Para além das atividades corporais, foram incorporadas estratégias complementares, como dançaterapia, auriculoterapia e rodas de conversa conduzidas pela equipe de Psicologia, criando um espaço propício à descontração, ao acolhimento e ao fortalecimento dos vínculos entre colegas.

Essa abordagem integrada não apenas ampliou o alcance das ações de bem-estar, como também materializou o princípio da “empresa promotora da saúde mental”, previsto na Lei nº 14.831/2024, ao incentivar práticas institucionais de prevenção e cuidado contínuo. Assim, a ação interprofissional transcendeu a dimensão física da ginástica laboral e tornou-se um instrumento pedagógico de humanização, pertencimento e valorização do servidor público no contexto amapaense.

## 2 METODOLOGIA

O presente projeto caracteriza-se como um estudo de natureza aplicada, de caráter descritivo e experimental com abordagem quali-quantitativa. Conforme Gil (2019), as pesquisas descritivas visam reconhecer e analisar aspectos particulares de um fenômeno, possibilitando entender o comportamento de determinado grupo em um contexto delimitado. Essa metodologia foi adequada ao objetivo de avaliar os impactos no bem-estar e saúde mental do Projeto de Promoção da Saúde e Bem-Estar desenvolvido pela SEED/AP no setor Superfácil Educação, sob a coordenação do CVEDUC/AP.

A aplicação do programa ocorreu entre abril e junho de 2025, tendo como público-alvo servidores públicos da SEED/AP, prioritariamente aqueles que apresentavam comorbidades laborais, sintomas de estresse, ansiedade e dificuldades na organização de rotinas saudáveis.

### 2.1 Caracterização dos Participantes

A intervenção multiprofissional contou com a participação de 30 servidores públicos vinculados ao Superfácil Educação/SEED-AP, público diretamente exposto às demandas administrativas, pedagógicas e burocráticas do setor. O grupo participante apresentou predominância do gênero feminino ( $n = 26$ ; 86,7%), enquanto 4 participantes (13,3%) se identificaram como do gênero masculino, configuração que reflete a composição majoritariamente feminina da força de trabalho no serviço público educacional brasileiro.

Em relação ao perfil etário, observou-se que a maior parte dos servidores se encontrava na faixa entre 35 e 55 anos, caracterizando um grupo de adultos de meia-idade, com trajetória profissional consolidada e vasta experiência institucional. Essa predominância é consistente com o quadro de servidores efetivos da educação no Amapá, cuja média de idade avançada está associada a longos anos de atuação em atividades administrativas de alta demanda emocional e cognitiva.

A caracterização demográfica evidencia um contingente composto predominantemente por profissionais experientes, submetidos a rotinas de trabalho intensas e com grande responsabilidade institucional. Esse perfil ajuda a contextualizar os achados do estudo, uma vez que servidores nessa faixa etária tendem a apresentar maior exposição acumulada a fatores psicossociais de risco, como estresse, tensão muscular, sedentarismo e dificuldades na organização de rotinas saudáveis — elementos que historicamente afetam a saúde física e mental de trabalhadores do setor público.

Assim, compreender as características sociodemográficas dos participantes é fundamental para interpretar a evolução dos indicadores avaliados, especialmente no que se refere à redução do estresse, melhora da autopercepção de saúde e fortalecimento do clima organizacional ao longo da intervenção. Tais fatores reforçam a relevância de políticas permanentes de cuidado e humanização, conforme preconizado pela Lei nº 14.831/2024, e situam o público atendido como estratégico para ações institucionais de promoção da saúde integral.

## 2.1 ESTRUTURA METODOLÓGICA DO PROGRAMA

O protocolo de intervenção contou com cinco eixos de desenvolvimento, que buscaram integrar ações físicas, nutricionais, fisioterapêuticas e psicológicas em um modelo interdisciplinar de promoção da saúde:

Eixo I: Avaliação Física e Psicológica Inicial e Final;

Eixo II: Atividade de Ginástica Laboral;

Eixo III: Atendimento Multiprofissional (Fisioterapêutico, Nutricional e Psicológico);

Eixo IV: Dançaterapia e Auriculoterapia: Integração e Fortalecimento de Vínculos Interpessoais;

Eixo V: Avaliação do Clima Organizacional.

### 2.1.1 Avaliação Física e Psicológica Inicial e Final

A Lei nº 14.831/2024 surge como instrumento inovador de política pública ao estabelecer o Certificado “Empresa Promotora da Saúde Mental”, incentivando práticas permanentes de prevenção e apoio aos trabalhadores. Para que a legislação produza resultados concretos, é necessário que os órgãos públicos adotem planos de ação monitorados, com indicadores de saúde e bem-estar, governança colaborativa e avaliação contínua dos impactos (Brasil, 2024).

Nesse sentido, o Programa de Promoção da Saúde e Bem-Estar da SEED/AP exemplifica a materialização dessa política nacional no âmbito estadual, ao oferecer uma resposta estruturada ao sofrimento psíquico no trabalho. A criação de espaços de escuta, as práticas corporais interdisciplinares

e as ações educativas sobre autocuidado demonstram que a prevenção é mais eficaz que a medicalização e o afastamento.

Foram realizadas medições antropométricas, anamnese de saúde física e mental, aplicação de questionários sobre qualidade do sono, alimentação, níveis de estresse e mapeamento de quadros algícos osteomioarticulares mais recorrentes. Lakatos e Marconi (2021) destacam que, nas pesquisas aplicadas, o diagnóstico inicial constitui o ponto de partida que possibilita mensurar os resultados obtidos após as intervenções.

### **2.1.2 Atividade de Ginástica Laboral**

A ginástica laboral caracteriza-se por ser uma prática breve e orientada, realizada no período de trabalho, composta por exercícios de alongamento e mobilidade, que visam prevenir lesões e aliviar tensões físicas e mentais (Brito *et al.*, 2024; De Marchi *et al.*, 2011).

No Superfácil Educação, unidade que concentra o fluxo de entrada de todas as demandas administrativas e pedagógicas da SEED/AP, os servidores enfrentam ritmo intenso de trabalho, longos períodos sentados e alta carga emocional devido ao atendimento direto ao público e à pressão por resultados. Esses fatores configuram condições de vulnerabilidade física e psíquica, especialmente para sintomas relacionados à síndrome de *burnout*, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional (Teixeira; Oga; Barbosa, 2017).

A Educação Física assumiu papel de eixo estruturante das práticas corporais, com sessões de ginástica laboral de curta duração (15 a 20 minutos), no início do expediente, realizadas duas vezes por semana. Essas atividades proporcionam momentos de pausa ativa e descontração coletiva, rompendo o ciclo de sedentarismo e tensão muscular, além de estimular a socialização e a cooperação entre os servidores. A literatura destaca que práticas corporais regulares no trabalho reduzem dores osteomusculares, aumentam a motivação e fortalecem o sentimento de pertencimento organizacional (Brito *et al.*, 2024; Martins; Oliveira, 2023; De Mmarchi *et al.*, 2011).

### **2.1.3 Atendimento Multiprofissional (Fisioterapêutico, Nutricional e Psicológico)**

O Projeto de Promoção da Saúde e Bem-Estar da SEED/AP, desenvolvido pelo CVEDUC/AP, foi concebido como estratégia institucional interdisciplinar para mitigar esses riscos e fortalecer a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Inspirado nas diretrizes da Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, o projeto articulou ações integradas entre Fisioterapia, Nutrição e Psicologia, promovendo o cuidado de forma integral e humanizada (Brasil,

2024). Segundo Carvalho e Almeida (2024), a integração de práticas corporais e suporte emocional favorece o equilíbrio psicofísico e a percepção de autocuidado no trabalho.

Os atendimentos foram realizados quinzenalmente, englobando sessões de nutrição, fisioterapia e psicologia, com duração média de 50 minutos, quando solicitado e agendado.

A Fisioterapia, por sua vez, realizou intervenções ergonômicas, orientações posturais, e sobre fortalecimento voltadas à prevenção de Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT) e à educação de consciência corporal. A orientação direta sobre a ergonomia em frente a computadores, o posicionamento de punhos, ombros e o alinhamento cervical contribuiu para a redução das queixas musculoesqueléticas sobretudo na região do pescoço e de coluna lombar com a melhora da consciência corporal, reforçando o autocuidado no ambiente de trabalho (Guimarães *et al.*, 2016; Brito *et al.*, 2024).

A Nutrição integrou o plano de ação por meio de atendimentos quinzenais e oficinas educativas, nas quais os servidores receberam orientações sobre alimentação equilibrada, hidratação e regulação de energia diária. Essa abordagem foi essencial para o enfrentamento da fadiga e da irritabilidade decorrentes de hábitos alimentares inadequados, ampliando a percepção de bem-estar físico e mental. Estudos indicam que a nutrição funcional, aliada à educação alimentar, atua como fator protetor contra transtornos de humor e exaustão emocional (Mendes *et al.*, 2019).

No eixo psicológico, a equipe de Psicologia conduziu rodas de conversa, atendimentos individuais e ações de psicoeducação, com ênfase em regulação emocional, técnicas de respiração e enfrentamento de ansiedade. Tais práticas alinhadas à Política Nacional de Humanização (PNH), que defende o acolhimento, a escuta e o diálogo como elementos essenciais à saúde mental no trabalho (Heckert; Passos; Barros, 2009; Carvalho; Almeida, 2024).

#### **2.1.4 Dançaterapia e Auriculoterapia: Integração e Fortalecimento de Vínculos Interpessoais**

As práticas integrativas e as abordagens corporais foram fundamentais para restabelecer momentos de pausa e reconexão emocional durante o expediente, contribuindo para a redução dos níveis de tensão e irritabilidade relatados pelos servidores. Conforme Santos e Pereira (2020), experiências corporais grupais fortalecem vínculos sociais e reduzem indicadores de sofrimento mental em contextos laborais.

A Dançaterapia e a Auriculoterapia, reconhecidas pelo Ministério da Saúde como Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS), foram introduzidas como terapias opcionais para controle de sintomas de ansiedade, insônia e tensão muscular. Aplicadas com o apoio da equipe multiprofissional, as técnicas contribuíram para melhoria do relaxamento e da qualidade do sono, além

de representar um recurso de baixo custo e alto alcance dentro do serviço público (Brasil, 2019).

Incluíram aulas mensais de dança e oficinas de auriculoterapia, com enfoque lúdico e terapêutico, representaram dispositivos concretos de cuidado integral e empático promovendo momentos de descontração, pertencimento coletivo e valorização humana. Essas estratégias se alinham ao preceito de que a humanização não se restringe ao ato clínico, mas deve perpassar o ambiente de trabalho, promovendo vínculos, diálogo e corresponsabilidade (Carvalho; Almeida, 2024; Brito *et al.*, 2024).

### **2.1.5 Avaliação do Clima Organizacional**

Além dos indicadores físico-emocionais avaliados no âmbito do projeto de promoção da saúde dos servidores, realizou-se uma pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de aprofundar a compreensão das percepções dos colaboradores acerca do ambiente laboral no Superfácil Educação. O instrumento aplicado utilizou escala *Likert* de cinco pontos, contemplando dimensões como liderança, comunicação, relações interpessoais, reconhecimento e condições de trabalho.

Essa configuração é coerente com modelos teóricos de comportamento organizacional, nos quais fatores simbólicos, emocionais e sociais exercem impacto mais substancial sobre o engajamento e satisfação no trabalho do que variáveis exclusivamente estruturais (Robbins; Judge, 2019; Bergamini, 2018; Schein, 2010).

## **2.2 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS**

As avaliações iniciais foram realizadas no primeiro dia de intervenção e foram reavaliadas no último dia de execução do projeto, sendo informados previamente a todos os participantes avaliados.

Para a coleta de dados quantitativos, utilizaram-se Fichas de Avaliação Física e Formulários Nutricionais Digitais, contendo variáveis como índice de massa corporal (IMC), frequência de atividade física, horas de sono, hábitos alimentares e autopercepção de saúde (CVEDUC/AP, 2025).

Os dados qualitativos foram obtidos por meio de relatos espontâneos de participantes e observações sistemáticas dos profissionais envolvidos durante as sessões, registradas em relatórios de campo e atas de reunião. Feito isso, as informações foram sistematizadas em planilhas e transformadas em gráficos estatísticos descritivos, conforme metodologia de tratamento de dados proposta por Flick (2018), buscando a triangulação entre dados empíricos e percepções subjetivas. Essa triangulação permitiu identificar as mudanças percebidas no comportamento, na rotina e no bem-estar dos servidores ao longo do período.

### 2.3 ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados quantitativos foram organizados em percentuais e comparados os dados coletados entre a avaliação inicial e a reavaliação final, enquanto as informações qualitativas foram submetidas à análise de conteúdo, segundo o modelo de Bardin (2016), que propõe a categorização das falas e observações de acordo com temas recorrentes. Essa abordagem mista proporcionou uma compreensão ampla sobre o impacto do programa, articulando indicadores objetivos (como redução do estresse e aumento da prática de atividade física) e percepções subjetivas de melhora emocional e integração social.

Além dessas etapas, a análise estatística do clima organizacional foi realizada por meio de técnicas multivariadas. Para avaliar a adequação da matriz de correlação, utilizaram-se o índice Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) e o Teste de Esfericidade de Bartlett, os quais indicaram condições satisfatórias para prosseguir com a Análise Fatorial Exploratória. A extração dos fatores foi conduzida pela técnica de Componentes Principais (PCA), complementada por rotação *Varimax*, a fim de identificar a estrutura latente do instrumento. Ademais, aplicou-se Regressão Linear Múltipla para identificar quais dimensões do questionário exerciam maior impacto sobre a percepção geral dos servidores acerca do clima organizacional. Todas as análises foram conduzidas com auxílio de software estatístico *PSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versão 28, amplamente apropriado para pesquisas sociais e organizacionais.

O delineamento metodológico adotado assegurou a confiabilidade das informações, garantindo o respeito aos princípios éticos da pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta investigações em ciências humanas e sociais. Além disso, todas as etapas da pesquisa observaram rigorosamente os princípios éticos previstos na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, assegurando o respeito à autonomia dos participantes, a confidencialidade das informações, o uso exclusivo dos dados para fins científicos e a proteção integral da identidade dos servidores envolvidos no estudo.

### 3 RESULTADOS

O diagnóstico inicial adquirido conforme o relatório das avaliações física e nutricional realizado em abril de 2025, revelou um cenário predominantemente positivo, em dimensões relacionadas à liderança, motivação e relacionamento interpessoal, em contraste ao quadro preocupante com baixa qualidade de vida e alta incidência de comorbidades entre os servidores públicos do Superfácil Educação.

Tabela 1- Relação de indicadores em saúde e o percentual dos participantes avaliados

INDICADORES	PERCENTUAL (%)
Sobrepeso/Obesidade	80%
Estresse/Ansiedade moderado/alto	68%
Sono regular/ruim	61%
Prática regular de atividade física	35%

Fonte: Autores (2025)

A análise dos dados apresentados na Tabela 1 evidencia que a maioria dos servidores avaliados apresentava condições de saúde comprometidas, destacando-se a alta prevalência de sobrepeso e obesidade (80 %), níveis elevados de estresse e ansiedade (68 %) e baixa adesão à prática regular de atividade física (35 %). Esses dados revelam vulnerabilidade física e emocional comparável aos achados de Silva, Barros e Nascimento (2022), que identificaram tendência de aumento dos transtornos mentais e metabólicos em servidores públicos submetidos a rotinas laborais prolongadas e baixa oferta de programas preventivos. Essa constatação reforça a importância de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde e do bem-estar, em conformidade com a Lei n.º 14.831/2024, que estabelece a obrigatoriedade de ações permanentes de prevenção e cuidado no serviço público (Brasil, 2024).

### 3.1 ADESAO ÀS ATIVIDADES E EVOLUÇÃO DOS INDICADORES FÍSICOS

A análise comparativa entre a avaliação inicial e a reavaliação final, realizada ao término do programa em junho de 2025, revelou melhora significativa nos indicadores de atividade física e disposição geral dos servidores. Conforme os registros da equipe multiprofissional do CVEDUC/AP, a frequência mínima de participação em pelo menos um eixo do programa foi de 78%, sendo a ginástica laboral e os aulões de dançaterapia as atividades com maior engajamento. Destaca-se, ainda, o aumento expressivo na prática regular de exercícios físicos, que passou de 35% no diagnóstico inicial para 55% na avaliação final, indicando uma evolução de 20 pontos percentuais.

Tabela 2- Comparação de atividade física regular dos participantes do projeto antes e após

PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA REGULAR	PARTICIPANTES (%)
Antes da execução do projeto	35%
Após a execução do projeto	55%

Fonte: Autores (2025).

O incremento observado na Tabela 2 demonstra a efetividade das intervenções corporais curtas, como as sessões de ginástica laboral de 15 a 20 minutos realizadas duas vezes por semana, no estímulo à adoção de hábitos saudáveis e na sensibilização dos servidores quanto à importância da

movimentação diária.

Segundo Martins e Oliveira (2023), a adesão gradual à prática física regular está diretamente associada à melhora da disposição, redução de dores musculoesqueléticas e mitigação de sintomas depressivos e ansiosos, corroborando os resultados obtidos pelo programa.

A alta participação nas aulas mensais de dançaterapia, com média de 25-29 participantes por encontro, também reforça a importância das práticas corporais lúdicas no ambiente laboral. Para Santos e Pereira (2020), atividades que envolvem música e movimento promovem não apenas benefícios fisiológicos, mas também fortalecimento de vínculos sociais e pertencimento coletivo, aspectos essenciais à saúde mental no trabalho.

Os achados indicam que o modelo interdisciplinar desenvolvido pelo CVEDUC impactou positivamente a forma como os servidores compreendem e cuidam da própria saúde., aproximando-se das diretrizes da Lei n.º 14.831/2024, que estimula a criação de programas institucionais de promoção da saúde mental e física como parte das políticas de valorização do servidor público (Brasil, 2024).

### 3.2 SAÚDE MENTAL, REDUÇÃO DO ESTRESSE E BEM-ESTAR EMOCIONAL

Os resultados referentes à dimensão psicológica e emocional demonstraram melhoria expressiva no equilíbrio mental e na percepção de bem-estar dos servidores. De acordo com os formulários aplicados na avaliação final, 40% dos participantes que inicialmente relataram níveis moderados ou altos de estresse apresentaram redução significativa desses sintomas, associada à implementação das rodas de conversa mediadas pela Psicologia e às técnicas lúdicas e de relaxamento corporal e respiratório realizadas nas oficinas de laboral, dançaterapia e nas intervenções ergonômicas ministradas pela fisioterapeuta.

Esse avanço é um dos principais indicativos de efetividade do projeto, evidenciando o impacto positivo das intervenções psicoeducativas e de suporte emocional propostas pela equipe multiprofissional do CVEDUC/AP.

Tabela 3- Níveis de estresse e ansiedade no início e ao fim do projeto

Níveis de Estresse e Ansiedade	Situação Inicial (%)	Situação Final (%)
Moderado/Alto	68%	28%
Leve ou ausente	32%	72%

Fonte: Autores (2025).

Os dados apresentados na Tabela 3 indicam redução de 40 pontos percentuais nos níveis elevados de estresse e ansiedade, evidenciando a eficácia das ações de acolhimento psicológico e das atividades integrativas. Ao lado disso, Carvalho e Almeida (2024) observam que práticas institucionais

baseadas em empatia e comunicação horizontal reduzem significativamente a sobrecarga emocional e fortalecem os vínculos de confiança.

As rodas de conversa com profissionais da psicologia, nutrição e fisioterapia permitiram aos servidores compartilhar experiências e desafios do cotidiano laboral e pessoal, gerando espaços de escuta e pertencimento que atuaram como fator protetor da saúde mental. Esses achados convergem com os princípios da Política Nacional de Humanização e com as diretrizes da Lei nº 14.831/2024, cujo artigo 3º incentiva ações de apoio psicossocial no ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

Conforme os registros qualitativos, muitos participantes relataram sentir-se mais dispostos, concentrados e emocionalmente equilibrados, demonstrando que o investimento em saúde mental no serviço público repercute diretamente na produtividade e nas relações interpessoais.

Essas evidências reforçam o entendimento de que o cuidado emocional não é apenas uma estratégia de prevenção, mas um instrumento de valorização e sustentabilidade do trabalho humano, conforme apontam Silva, Barros e Nascimento (2022), ao discutirem as novas exigências de políticas institucionais de bem-estar no contexto da gestão pública.

### 3.3 AUTOPERCEPÇÃO DE SAÚDE, BEM-ESTAR FÍSICO E SATISFAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Os resultados finais do programa evidenciaram melhoria significativa na autopercepção de saúde e bem-estar geral entre os servidores participantes. De acordo com o relatório de encerramento do CVEDUC/AP, 70% dos participantes relataram sentir-se mais dispostos, produtivos e emocionalmente equilibrados, enquanto 25% afirmaram melhora parcial e apenas 5% não perceberam mudanças expressivas.

Esses dados reforçam a importância de ações contínuas de valorização da saúde do servidor como instrumento de fortalecimento institucional, tal como preconiza o artigo 1º da Lei nº 14.831/2024, que institui diretrizes nacionais de promoção do bem-estar no serviço público (Brasil, 2024).

Tabela 4- Apresentação demonstrativa sobre a autopercepção de saúde e bem-estar dos servidores após a participação

RELATOS	Situação Inicial (%)
Sinto que melhorou muito	70%
Sinto que melhorou parcialmente	25%
Não sinto alterações	5%

Fonte: Autores (2025).

Os dados apresentados na Tabela 4 evidenciam que a maioria dos servidores reconheceu

mudanças positivas em sua qualidade de vida, especialmente na disposição física, controle emocional e capacidade de concentração no ambiente laboral. Esse resultado está diretamente relacionado à implementação de estratégias integradas de cuidado, que articularam corpo, mente e ambiente de trabalho em um mesmo plano de intervenção.

Conforme destacam Carvalho e Almeida (2024), a percepção de bem-estar está intrinsecamente ligada à sensação de pertencimento e à valorização institucional, aspectos amplamente fortalecidos pelas atividades coletivas de dançaterapia, rodas de conversa e ações educativas sobre ergonomia e alimentação saudável. Esses resultados corroboram Silva, Barros e Nascimento (2022), ao afirmarem que programas institucionais de saúde mental e física contribuem para o equilíbrio das relações de trabalho e a diminuição de custos com absenteísmo e licenças médicas.

Em síntese, o conjunto dos resultados obtidos demonstra que o Programa de Promoção da Saúde e Bem-Estar da SEED/AP consolidou-se como uma prática exitosa de política pública de valorização do servidor, integrando dimensões físicas, psicológicas e sociais de forma humanizada e sustentável.

### 3.4 DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Com o objetivo de verificar a coerência interna do instrumento de clima organizacional, aplicou-se uma Análise Fatorial Exploratória utilizando a técnica de Componentes Principais (PCA), abordagem estatística amplamente adotada em pesquisas de comportamento organizacional (HAIR *et al.*, 2019). Essa abordagem estatística permite identificar fatores latentes que sintetizam a variabilidade dos dados originais, contribuindo para compreender a dimensionalidade do construto e a interdependência entre os itens do questionário. Conforme destacam Hair *et al.* (2019), o PCA é amplamente empregado em pesquisas com o objetivo de examinar padrões subjacentes e garantir validade estrutural em instrumentos psicométricos.

Tabela 5- Análise de Dimensões do Clima Organizacional - Superfácil/SEED

DIMENSÃO	MÉDIA	INTERPRETAÇÃO
Motivação e Pertencimento	4,26	Muito Forte - Sentimento de orgulho e propósito
Liderança	4,14	Gestão bem avaliada, confiança na condução
Relacionamento Interpessoal	4,09	Relações saudáveis e respeito mútuo
Comunicação	3,70	Boa, mas com espaço para melhorar
Ambiente Físico e Segurança	3,68	Condições razoáveis, oportunidade de melhorias
Crescimento e Valorização	3,46	Pontos críticos - falta de desenvolvimento e reconhecimento
Reconhecimento e Avaliação	3,46	Processo de promoção e reconhecimento com baixa percepção

Fonte: Autores (2025).

A pesquisa de clima organizacional aplicada no Superfácil/SEED evidencia um cenário predominantemente positivo, com médias gerais acima de 4,0 em dimensões relacionadas à liderança, motivação e relacionamento interpessoal.

Para assegurar a adequação estatística do instrumento utilizado para avaliar o clima organizacional no Superfácil Educação, procedeu-se à realização de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) por meio da técnica de Componentes Principais (PCA). Antes da extração dos componentes, verificou-se a consistência da matriz de correlação utilizando o índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. O valor do KMO foi de 0,842, considerado “muito bom” segundo parâmetros estabelecidos por Kaiser (1974), indicando que a amostra apresenta correlações suficientes para justificar a aplicação da análise fatorial. De forma complementar, o Teste de Bartlett demonstrou-se estatisticamente significativo ( $\chi^2(105) = 512,37$ ;  $p < 0,001$ ), rejeitando a hipótese nula de que a matriz de correlação seria uma matriz identidade, confirmando, assim, a adequação dos dados para prosseguimento da análise.

Atendidas essas premissas, procedeu-se à extração dos componentes principais, adotando-se o critério de *eigenvalue* maior que 1 (critério de *Kaiser-Guttman*). A solução fatorial resultou na identificação de três componentes capazes de explicar conjuntamente 72,46% da variância total, percentual elevado e amplamente satisfatório para pesquisas nas áreas de comportamento organizacional e gestão de pessoas (Hair et al., 2019). O primeiro fator, relacionado à liderança e às relações interpessoais, apresentou *eigenvalue* de 4,87 e explicou 40,58% da variância. O segundo fator, associado à motivação, ao senso de pertencimento e à comunicação institucional, explicou 17,01% da variância (*eigenvalue* = 2,03). Por fim, o terceiro fator, que abrange aspectos de reconhecimento profissional e condições do ambiente físico, respondeu por 14,87% da variância (*eigenvalue* = 1,78), totalizando a variância acumulada de 72,46%.

Para aprimorar a interpretabilidade dos fatores, foi aplicada rotação Varimax, amplamente recomendada para maximizar a clareza da estrutura fatorial. A solução rotacionada apresentou cargas fatoriais superiores a 0,50, demonstrando que os itens possuem associação consistente com seus respectivos fatores e garantindo a robustez da estrutura encontrada. Adicionalmente, avaliou-se a confiabilidade interna de cada fator por meio do coeficiente Alpha de Cronbach, obtendo-se valores de 0,91 para o Fator 1, 0,86 para o Fator 2 e 0,80 para o Fator 3, todos dentro de parâmetros considerados bons a excelentes para instrumentos psicométricos utilizados em pesquisas sociais e organizacionais.

Os resultados obtidos apontam que o clima organizacional no Superfácil Educação é fortemente influenciado por dimensões psicossociais, sendo a liderança, o relacionamento interpessoal e o

reconhecimento institucional os elementos de maior peso na percepção geral dos servidores. Essa configuração é coerente com estudos clássicos e contemporâneos do campo da gestão pública e da psicologia organizacional, reforçando que fatores simbólicos e relacionais exercem maior impacto sobre a satisfação e o engajamento no trabalho do que aspectos estritamente estruturais.

De acordo com a Tabela 5, Motivação e Pertencimento obteve maior média (4,26), indicando forte auto identidade e orgulho dos servidores com o propósito institucional. A Liderança, ocupando o segundo lugar de destaque, reflete os fatores éticos e acessibilidade, que ajudam a promover cooperação e confiança. O Relacionamento Interpessoal alcançou um ambiente pautado como respeitoso e colaborativo. Comunicação e Ambiente Físico e Segurança apresentam pontuações intermediárias com espaço para melhoria no fluxo comunicacional, necessidade aprimoramento do espaço físico e de fatores higiênicos.

Por outro lado, Crescimento e Valorização (3,46) e Reconhecimento e Avaliação (3,46) expõem fragilidades quanto às oportunidades de desenvolvimento profissional, critérios de progressão e reconhecimento formal.

Adicionalmente, para investigar quais dimensões mais impactam a forma como os colaboradores percebem o ambiente de trabalho, foi utilizada a Regressão Linear Múltipla, uma ferramenta estatística que permite entender como diferentes fatores contribuem para determinados resultados. Essa técnica ajuda a identificar a força e os sentidos das relações, evidenciando quais variáveis têm maior poder explicativo dentro do modelo (Hair, 2019).

Tabela 6 - Regressão para Predição do Clima Organizacional

DIMENSÃO	COEFICIENTE $\beta$	INTERPRETAÇÃO
Liderança	0,2263	Maior preditor do clima geral
Reconhecimento e Avaliação	0,1853	Forte impacto emocional e motivacional
Relacionamento Interpessoal	0,1537	Relações positivas elevam o bem-estar
Comunicação	0,1512	Influência relevante na percepção geral
Motivação e Pertencimento	0,1350	Afeta engajamento e satisfação
Ambiente Físico e Segurança	0,1129	Impacta, mas com menor peso
Crescimento e Valorização	0,0487	Impacto baixo - percepção crítica

Fonte: Autores (2025).

A tabela 6 indica a Liderança como o principal fator explicativo do clima organizacional global, seguida por Reconhecimento e Avaliação e Relacionamento Interpessoal. Tais achados evidenciam que as práticas de gestão baseadas em apoio, ética e acessibilidade com reconhecimento profissional e relações saudáveis no trabalho são os fatores mais críticos para a percepção positiva do clima organizacional entre colaboradores.

Não somente, o Ambiente Físico e Segurança em conjunto ao Crescimento e Valorização, por mais que contribuam para a construção do clima geral, seu poder preditivo se demonstrou inferior, assim destacando a força das dimensões psicossociais e de relacionamentos no clima institucional.

Além dos resultados quantitativos, procedeu-se à análise das informações qualitativas coletadas por meio dos relatos espontâneos, observações sistemáticas registradas em diário de campo e comentários realizados durante as sessões de rodas de conversa. Conforme Bardin (2016), a análise de conteúdo permite identificar regularidades discursivas, organizar unidades de sentido e classificar falas em categorias temáticas que emergem do próprio material.

A partir da leitura flutuante e da categorização temática, foram identificadas quatro categorias principais, que refletem a experiência dos participantes ao longo da intervenção multiprofissional.

Quadro 1 – Categorias Temáticas Emergentes da Análise de Conteúdo

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>	<b>Exemplos de Falas (anônimas)</b>
<b>1. Redução da Tensão Emocional</b>	Relatos de diminuição do estresse, ansiedade e irritabilidade após participação nas atividades.	<i>“Senti minha mente mais leve depois das rodas de conversa.” / “As pausas ativas ajudaram a baixar a tensão do dia.”</i>
<b>2. Fortalecimento de Vínculos e Pertencimento</b>	Percepção de maior integração entre colegas, melhora das relações e aumento do sentimento de pertencimento ao setor.	<i>“A equipe está mais unida.” / “Agora conversamos mais e nós ajudamos mais.”</i>
<b>3. Consciência Corporal e Autocuidado</b>	Aprendizagem sobre postura, ergonomia, movimento e hábitos saudáveis, com impacto direto no bem-estar físico.	<i>“Aprendi a corrigir minha postura no computador.” / “Estou me alongando mais em casa.”</i>
<b>4. Valorização Institucional e Reconhecimento</b>	Percepção de cuidado da SEED/AP e do CVEDUC/AP com o servidor, reforçando sensação de valorização e respeito.	<i>“Sinto que a SEED finalmente está olhando para nós.” / “É bom saber que somos acolhidos.”</i>

Fonte: Autores (2025)

A análise das categorias evidencia que os impactos subjetivos percebidos pelos servidores se alinham aos resultados quantitativos, sobretudo no que se refere à redução do estresse, ao fortalecimento das relações interpessoais e ao aumento da consciência corporal. As falas sugerem que as práticas corporais, as rodas de conversa e a presença multiprofissional atuaram como dispositivos de humanização, produzindo efeitos emocionais e sociais que extrapolam a dimensão física da intervenção. Esses achados reforçam a importância de estratégias integradas de saúde e de espaços permanentes de escuta, em consonância com a Política Nacional de Humanização e com as diretrizes da Lei nº 14.831/2024.

## 4 DISCUSSÃO

O Projeto de Promoção da Saúde e Bem-Estar implementado no Superfácil Educação (SEED/AP) demonstrou efetividade na melhoria de indicadores físicos e psicossociais dos servidores,

em especial a redução de 40% nos níveis de estresse e ansiedade daqueles que apresentavam moderado e alto níveis, o aumento da prática regular de atividade física de 35% para 55% e a autopercepção positiva de saúde em 70% dos participantes. A experiência do CVEDUC/ATENDIMENTO ESPECIALIZADO exemplifica como a humanização aplicada à gestão pública pode ser operacionalizada de forma interdisciplinar, materializando os princípios da Lei nº 14.831/2024, que reconhece as instituições promotoras da saúde mental. Ao integrar corpo, mente e ambiente de trabalho em um mesmo plano de ação, o programa do Superfácil Educação reafirma a necessidade de modelos de cuidado centrados no servidor, sustentados por empatia, escuta e cooperação multiprofissional.

Tais resultados evidenciam que intervenções breves, regulares e integradas, combinando Educação Física (ginástica laboral e dançaterapia), Fisioterapia (fortalecimento preventivo, ergonomia, correção postural), Nutrição (educação alimentar, hidratação e oficinas), Psicologia (psicoeducação e rodas de conversa), Práticas Integrativas (auriculoterapia) e um clima organizacional positivo são capazes de reorganizar o cotidiano de trabalho, reduzir a sobrecarga e fortalecer vínculos em um setor que concentra alta demanda e contato intenso com o público.

Importa destacar que essa experiência foi conduzida por um centro público especializado — o CVEDUC/ATENDIMENTO ESPECIALIZADO — que, segundo o próprio Governo do Amapá, é o *único centro do Brasil* a ofertar esse tipo de atendimento integrado e contínuo à comunidade escolar (professores, alunos e servidores), reunindo psicologia, assistência social, fonoaudiologia, fisioterapia, nutrição e educação física, com mais de 8 mil atendimentos em 2024 e ações como “Caminhe Conosco”, “Meditate Conosco”, “Pilates” e o CVEDUC Itinerante. Esse dado reforça o caráter pioneiro na Região Norte e a relevância estratégica no contexto do Amapá (AP), situando a SEED/AP como referência regional em saúde do trabalhador da educação.

A vivência prática do projeto traduz de forma concreta os princípios da Lei nº 14.831/2024, convertendo orientações normativas em estratégias institucionais sustentáveis de cuidado e valorização do servidor. Ao mesmo tempo, confirma-se que a saúde do servidor é indissociável das condições organizacionais: ambientes com muitos fluxos e prazos, como o Superfácil Educação, por mais que seja marcado por relações interpessoais sólidas com liderança acolhedora e elevado sentimento de pertencimento, ainda assim requerem políticas permanentes, capazes de sustentar pausas ativas, diálogo institucional e suporte psicossocial, reduzindo absenteísmo e qualificando o clima e cultura organizacional.

Cientificamente, este estudo contribui ao propor um modelo multiprofissional aplicável à realidade dos órgãos públicos, caracterizado pela viabilidade prática e elevado potencial de impacto social, com potencial de expansão para outras unidades da SEED/AP e demais secretarias estaduais. O

desenho interprofissional adotado favorece a sinergia entre dimensões corporal, ergonômica, comportamental e emocional, o que ajuda a consolidar uma cultura de autocuidado e humanização no serviço público.

Reconhecem-se, contudo, limitações: (i) tempo de intervenção curto (três meses), que restringe a observação de efeitos de médio e longo prazo; (ii) tamanho amostral circunscrito ao setor; (iii) uso de medidas autorreferidas, sujeitas a viés de resposta; e (iv) ausência de grupo controle, que impediria inferências causais mais robustas. Esses aspectos indicam a necessidade de estudos longitudinais, com amostras ampliadas, instrumentos padronizados e análises comparativas entre setores.

Como implicações práticas, recomenda-se: (a) institucionalizar o programa com ciclos semestrais de avaliação e reavaliação; (b) implementar um painel de indicadores (estresse, sono, dor, prática física, clima, satisfação e absenteísmo), integrando-os ao planejamento da gestão; (c) capacitar lideranças para a gestão de riscos psicossociais e comunicação empática; (d) manter a articulação interprofissional e as pausas focadas no expediente; e (e) garantir acessibilidade e equidade de participação (ajustes de horário, inclusão de servidores com limitações funcionais) (f) aprimorar as áreas de reconhecimento formal e progressão profissional.

## 5 CONCLUSÃO

Os resultados colhidos pelo Programa de Promoção da Saúde e Bem-Estar da SEED/AP, executado pelo CVEDUC/AP, evidenciam que a integração entre práticas corporais, acompanhamento multiprofissional, suporte emocional e clima organizacional promovem melhorias substanciais na qualidade de vida, bem-estar, na saúde mental e na produtividade dos servidores públicos.

Esses dados confirmam a efetividade do modelo multiprofissional implementado, o qual se mostrou coerente com as diretrizes da Lei nº 14.831/2024, que estabelece a obrigatoriedade de programas de promoção da saúde mental e de prevenção ao adoecimento ocupacional no serviço público (Brasil, 2024).

Além disso, observou-se que a participação ativa da gestão local, em especial do gerente do Superfácil Educação, foi determinante para a adesão e o êxito das ações, demonstrando que a cultura de valorização do servidor depende tanto de políticas estruturais quanto de lideranças engajadas.

Com base nas evidências coletadas, recomenda-se:

1. Continuidade semestral do programa, com ciclos ativos dos 4 eixos apresentados neste trabalho;
2. Expansão das ações para outros setores da SEED e demais órgãos do Estado, consolidando o Amapá como referência em políticas de saúde ocupacional e mental;

3. Integração entre as áreas de Educação Física, Fisioterapia, Nutrição e Psicologia, garantindo um olhar multiprofissional contínuo;
4. Criação de indicadores oficiais de saúde mental e bem-estar, conforme previsto no art. 6º da Lei nº 14.831/2024, para subsidiar decisões administrativas;
5. Desenvolvimento de projetos longitudinais sobre o impacto da atuação multiprofissional de curto, médio e longo prazo no Bem-Estar e Saúde Mental;
6. Registro científico das experiências em repositórios institucionais e eventos acadêmicos, incentivando a replicabilidade do modelo.

O Projeto de Promoção da Saúde e Bem-Estar da SEED/AP atingiu plenamente seus objetivos e exemplifica como a humanização aplicada a gestão pública pode ser operacionalizada de forma integrada e multiprofissional, assim materializando os princípios da Lei 14.831/2024 ao estruturar uma proposta metodológica inovadora, transformando o espaço laboral em um ambiente de escuta e cooperação, com potencial de adaptação e expansão para outras unidades e a formulação do Programa de Promoção da Saúde e Bem-Estar da SEED/AP, centrado no servidor sustentados por empatia, escuta e cooperação multiprofissional.

A experiência do Superfácil Educação demonstra que políticas de cuidado baseadas em evidências e sustentadas pela Lei nº 14.831/2024 podem inspirar novos modelos de gestão pública centrada no bem-estar e na valorização do servidor.

### **AGRADECIMENTOS**

Este estudo é resultado de um esforço coletivo. Os autores agradecem à Secretaria de Estado da Educação do Amapá, pela confiança e pela abertura institucional que permitiu a aplicação do projeto no âmbito do serviço público.

Um agradecimento especial à gestão e à equipe do Superfácil Educação, representada por seu gerente Marcos Antonio Pereira Goes, pela parceria, pela escuta ativa e pela disposição em abrir as portas para uma experiência de cuidado, acolhimento e valorização humana.

Com carinho agradecemos as colegas Cibele dos Santos Picanço, Nutricionista do CVEDUC-AP, e a Ana Amélia Ribeiro da Mota, Profissional da Educação Física do CVEDUC-AP, pela disposição, motivação e colaboração auxiliando na organização de palestras instrutivas e aplicação de técnicas da auriculoterapia para atendimentos mais integralizados.

Aos servidores participantes, nossa profunda gratidão pela entrega, pelo entusiasmo e por cada gesto de colaboração que tornou esta intervenção um movimento real de transformação.

E ao Atendimento Especializado do CVEDUC, pela força coletiva, pela integração entre saberes e pela crença no poder do trabalho multiprofissional como caminho para uma educação mais saudável e humanizada.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018.
- BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado “Empresa Promotora da Saúde Mental” e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 28 mar. 2024.
- BRASIL. Portaria nº 1.419, de 27 de março de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e dispõe sobre a gestão dos riscos psicossociais. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 28 mar. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Diretrizes para as Práticas Integrativas e Complementares no SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2019.
- BRITO, B. M. B. *et al.* Ginástica laboral como prática corporal na perspectiva da atenção integral do trabalhador da saúde. *Sanare, Sobral*, v. 23, n. 1, 2024.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CARVALHO, T. S.; ALMEIDA, R. F. Humanização no atendimento à saúde: promovendo o cuidado integral e a relação empática entre profissionais e pacientes. *Revista Brasileira de Saúde e Cuidado*, v. 18, n. 2, p. 221–230, 2024.
- CARVALHO, T. S.; ALMEIDA, R. F. Humanização no atendimento à saúde: promovendo o cuidado integral e a relação empática entre profissionais e pacientes. *Revista Foco*, v. 18, n. 6, p. 79–89, 2024.
- DE MARCHI, D. *et al.* Ginástica laboral e qualidade de vida no trabalho: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde, João Pessoa*, v. 9, n. 3, p. 67–74, 2011.
- EBOOK – Saúde Mental e Bem-Estar: abordagens interdisciplinares no cuidado e prevenção. *Periodicojs*, 2025. Disponível em: <https://periodicojs.com.br>. Acesso em: 7 out. 2025.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 2020.
- FLICK, U. Introdução à pesquisa qualitativa. 4. ed. Porto Alegre: Penso, 2018.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- GUIMARÃES, A. C. *et al.* Programas de exercícios físicos e prevenção de dor musculoesquelética no trabalho. *Fisioterapia em Movimento, Curitiba*, v. 29, n. 4, p. 657–667, 2016.
- HECKERT, A.; PASSOS, E.; BARROS, M. E. B. Política Nacional de Humanização: gestão e cuidado. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.
- HERZBERG, F. Motivação e liderança. São Paulo: Pioneira, 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LUZ, R. Gestão da cultura e clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2021.

MARTINS, C. L.; OLIVEIRA, F. P. Ginástica laboral e saúde mental: revisão integrativa sobre a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. Revista de Educação Física e Saúde, v. 11, n. 1, p. 43–55, 2023.

MENDES, R.; LEITE, N. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. São Paulo: Manole, 2008.

MENDES, E. *et al.* Determinantes sociais, saúde mental e trabalho intersetorial. Saúde em Debate, Rio de Janeiro, v. 43, n. 123, p. 174–186, 2019.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson, 2019.

SANTOS, R. V.; PEREIRA, D. M. Corpo, movimento e pertencimento: a dança como ferramenta terapêutica e social. Revista Brasileira de Educação e Saúde, v. 20, n. 3, p. 102–115, 2020.

SCHEIN, E. H. Organizational culture and leadership. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

SILVA, J. R.; BARROS, P. F.; NASCIMENTO, A. G. Saúde mental e trabalho: fatores psicossociais e políticas públicas no Brasil contemporâneo. Revista Psicologia e Sociedade, Belo Horizonte, v. 34, n. 4, p. 155–170, 2022.

SOUZA, L. M.; SILVA, P. A. Direitos e garantias dos trabalhadores diante do sofrimento psíquico. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 50, n. 2, 2025.

TEIXEIRA, C.; OGA, S.; BARBOSA, M. Burnout: dimensões e estratégias institucionais de enfrentamento. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 11–21, 2017.

GOVERNO DO AMAPÁ. Centro de Valorização da Educação (CVEDUC) realiza mais de 8 mil atendimentos e leva serviços de saúde a educadores e alunos da rede estadual. Portal Oficial do Governo do Estado do Amapá, Macapá, 2024. Disponível em: <https://agenciaamapa.com.br/noticia/27579/centro-de-valorizacao-da-educacao-do-amapa-atende-profissionais-de-ensino-e-alunos-durante-ferias-escolares-saiba-como>. Acesso em: 20 nov. 2025.