



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS DO *CAMPUS* APODI

PQVT
***Projeto Qualidade de
Vida no Trabalho***



INSTITUTO FEDERAL
Rio Grande do Norte
Campus Apodi

TITULO DO PROJETO

Qualidade de Vida no Trabalho: Vivendo melhor

LOCAL DE IMPLEMENTAÇÃO

Campus Apodi

DATA DE ELABORAÇÃO

13 a 22 de março de 2017

DURAÇÃO DO PROJETO

01 (um) ano

INICIO DO PROJETO

17 de abril de 2017

COORDENADOR DO PROJETO

Cléia Souza Macêdo

EQUIPE RESPONSÁVEL PELO PROJETO:

Annapaullinna da Silva Costa Lima (1002330)
Anêzia Claudenia de Lima Alves Maia (Terceirizada)
Cleia Souza Macêdo (1738645)
Elika Suzianny de Sousa (1624948)
Fernanda Ligia Leonardo Marques (2332002)
Jaylton Edney Maia de Sousa (2267591)
José Eric da Silva Queiroz (2260822)
Jose Wilson Firmino Junior (1888111)
Kalliane Sibelli de Amorim Oliveira (1812439)
Larissa Angélica de Medeiros Bezerra (2346393)
Paulo Cesar Ricarte da Silva (3624263)
Priscila Maria de Aquino Pessoa (2116306)
Rinaldo Medeiros Alves de Oliveira (1887576)
Rosa Larissa Vasques Saraiva (1815323)

1. APRESENTAÇÃO

O cenário atual de crise econômica em que os Institutos Federais estão inseridos é caracterizado por mudanças aceleradas da carreira como também no fazer laboral, as quais, conseqüentemente, afetam diretamente a vida do servidor. E a constante busca pela permanência dos servidores terceirizados nas empresas prestadoras de serviços é marcada por diferentes formas de precarização do trabalho, gerando, dessa forma, repercussões nocivas ao indivíduo.

Os indivíduos estão buscando no trabalho o principal meio de satisfação e significado para suas vidas, eles desejam pertencer a uma organização e sentir-se socialmente incluídas e reconhecidas pelo grupo (CORTEZ, 2004).

Não obstante, emerge o grande desafio de manter a eficiência e a eficácia organizacional e, ao mesmo tempo, disponibilizar uma estrutura em que os servidores efetivos e terceirizados se sintam satisfeitos e motivados com o trabalho. Neste contexto, a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho é de grande importância para entender o processo de mudança no meio organizacional.

O presente projeto refere-se à abordagem de temas respectivos à promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho no *Campus Apodi*.

2. JUSTIFICATIVA

O Campus Apodi faz parte da fase três do processo de expansão do IFRN empreendido a partir de 2006, em que o quadro funcional apresenta em torno de 60% dos servidores efetivos e temporários que são de outras cidades do Estado ou de outras unidades federativas, constituindo o nosso ambiente de trabalho com um número cada vez maior de indivíduos convivendo a maior parte de seu dia e de sua vida na instituição. Indivíduos com suas particularidades, diferenças, o setor em que trabalha por vezes inadequados e/ou incompatível com o perfil, em meio aos entraves da produtividade, competência profissional e frente a um ambiente em constante tensão, que nos desafia a permanentemente capacidade de adaptação e evolução. Por isso, existe a necessidade constante de promover a Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, como objetivo de fortalecer a autoestima, o presenteísmo,

autorrealização, dignidade, diminuir o sedentarismo, proporcionando boas condições físicas e saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades físicas, sociais e psicológicas.

3. OBJETIVO GERAL

A abordagem de temas respectivos à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, conforme a pesquisa de clima organizacional realizada entre servidores do *Campus Apodi* (item.5).

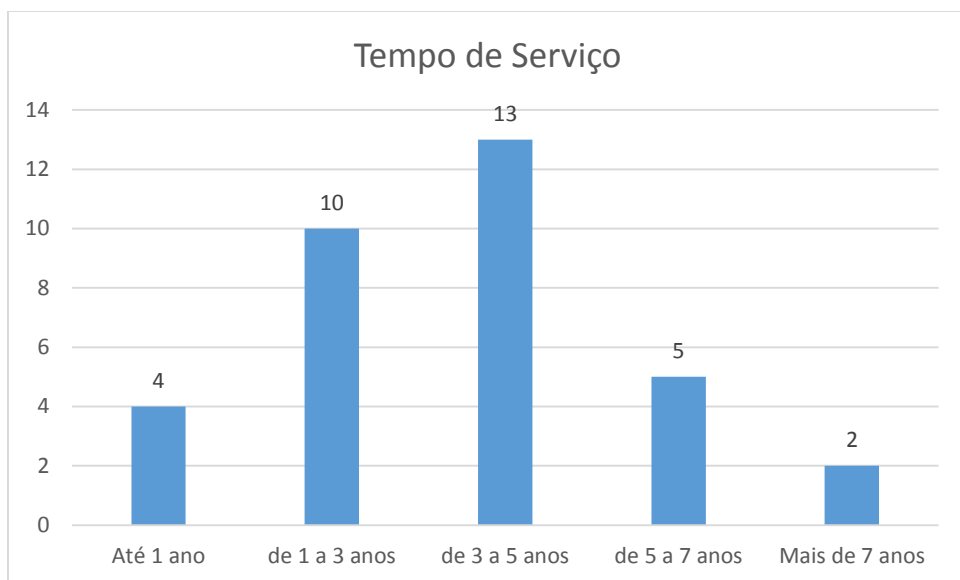
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incentivar o estilo de vida saudável;
2. Promover ações de saúde bucal
3. Abordar temas relacionados à Saúde e Clima Organizacional nas reuniões Pedagógica;
4. Implantar uma horta comunitária;
5. Melhorar o convívio entre os servidores;
6. Modelar os processos que envolva as aulas externas.
7. Melhorar a comunicação entre os servidores do *Campus*.

5. DIAGNÓSTICO

No intuito de realizar um diagnóstico sobre clima organizacional deste *Campus*, A Comissão de Qualidade de Vida disponibilizou um questionário no *Google Docs* para os servidores do Campus Apodi. Responderam ao questionário 21 Técnicos Administrativos e 14 docentes, compondo uma amostra de 35 respondentes. Com um universo proposto de 112 servidores, a composição da amostra denota confiabilidade 90%, com base num erro amostral de 7,039%.

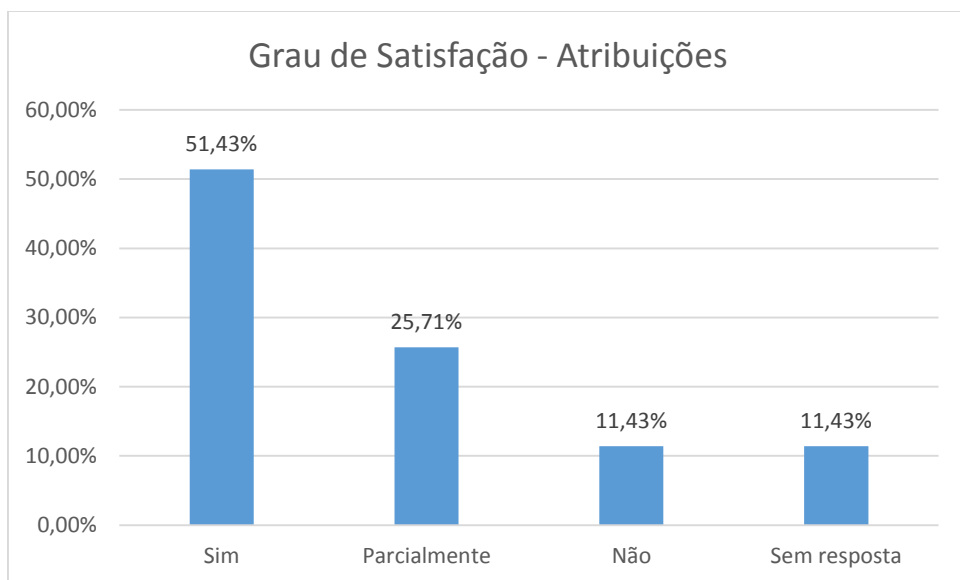
No primeiro quesito, verificou-se que o tempo de serviço, da maioria da amostra (13) está no campus há mais de 3 e menos de 5 anos, seguida pelos que desempenham suas atividades há mais de 1 e menos de 3 anos (10).



O trabalho em equipe figurou como principal resposta quanto se indagou acerca do ponto forte do trabalho de cada um. Outras nuances ligadas a importância para a formação dos alunos, interação com o público interno e externo, conhecimento técnico, comprometimento e dedicação, também foram citados, o que leva a se verificar que a equipe, mesmo quando trata de resposta individual, direciona-se ao bom funcionamento dos setores, levando ao crescimento da instituição como um todo.

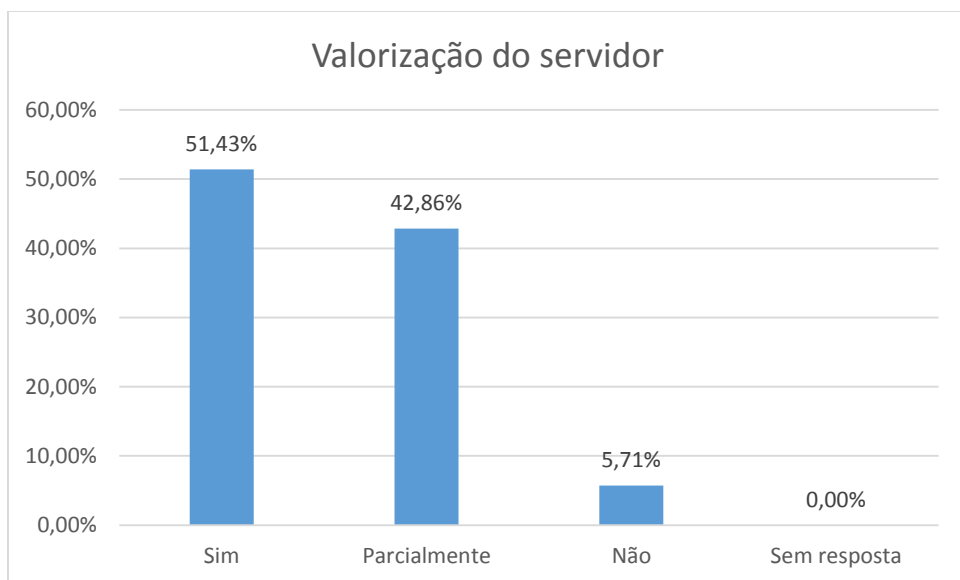
Quando indagados acerca do que poderiam fazer para que se sentissem mais satisfeito com os seus trabalhos, a maioria dos participantes respondeu que nada gostaria de fazer, pois já estava satisfeita com o trabalho que desempenhava de forma plena. A exemplo da questão anterior, outras nuances como melhoria das capacitações, aumento da equipe, desenvolvimento de atividades grupais e maior reconhecimento do trabalho por parte da gestão, figuraram em menor número, porém, merecendo atenção.

Quanto ao grau de satisfação plena com as atribuições que desenvolvem, 51,43% afirmam estarem plenamente satisfeitos, com mais 25,71% de respostas parciais. Embora os índices sejam satisfatórios, não se pode deixar de lado a discreta quantia de servidores que demonstrou insatisfação nesse sentido (11,43%).



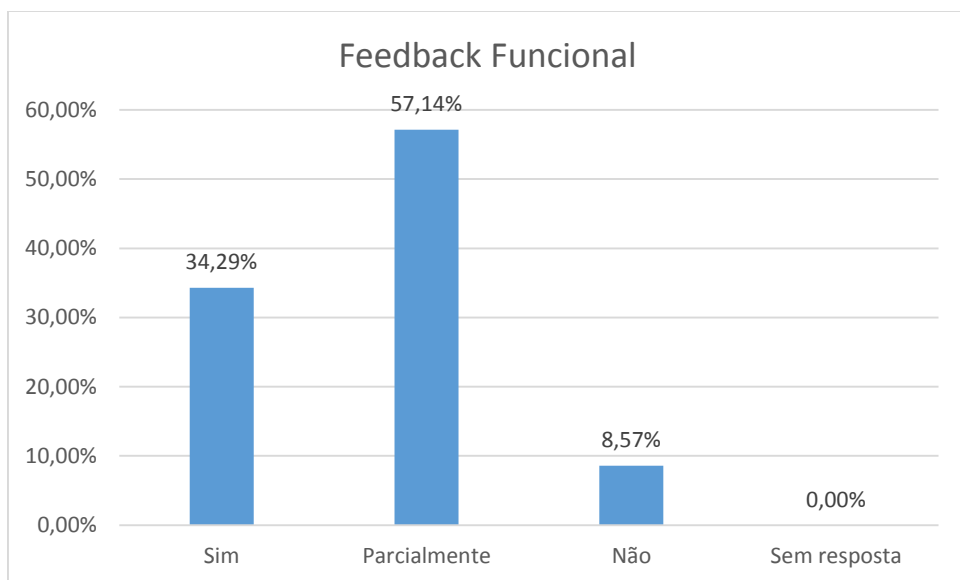
Quanto à percepção dos servidores em relação à valorização por parte da instituição, encontrou-se índice semelhante ao quesito anterior (51,43%), podendo-se afirmar que a instituição desempenha bem a função de valorização do servidor. Outros 42,86% demonstraram-se parcialmente satisfeitos com esse quesito.

No tocante ao maior desafio encontrado pelos participantes da pesquisa para o desenvolvimento dos seus trabalhos, as atualizações de conhecimentos e normatização figuraram como carros chefe. Outro desafio bastante tocado, foi o atendimento das demandas e conseqüente reconhecimento da gestão. Diminuição da burocracia, gestão do tempo e a diversidade de intelectos na equipe de trabalho, também figuraram como desafios elencados.



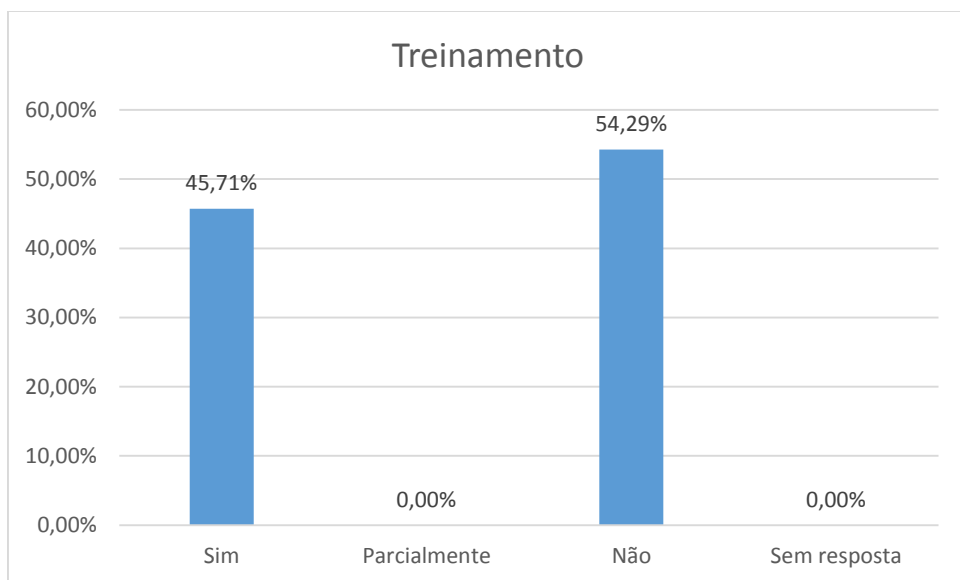
Perguntados quanto ao recebimento de feedback em seus trabalhos, os respondentes posicionaram-se de forma satisfatória, porém, faz-se necessária a atenção nesse quesito, já que a grande maioria das respostas posicionaram-se de forma parcial. Apenas 34,29% dos respondentes se sentem, de fato, confortáveis nesse sentido. E, ainda, observaram-se 8,57% de respostas negativas. Portanto, há de se cobrar empenho da equipe gestora, quanto à produção de feedback funcional para os servidores.

Indagados quanto ao que seria mais gratificante no trabalho que desenvolvem, o reconhecimento foi o tema mais citado. Essas respostas indicam que o corpo gestor, embora de forma discreta, demonstram reconhecimento ao trabalho desenvolvido pelo corpo funcional do campus. Aspectos ligados ao feedback dos alunos e dos colegas também foram citados, além de contribuição com o crescimento da instituição, ajuda no desenvolvimento dos alunos e a produção de conhecimento em conjunto, também figuraram como opções ao sentimento de gratificação dos servidores.

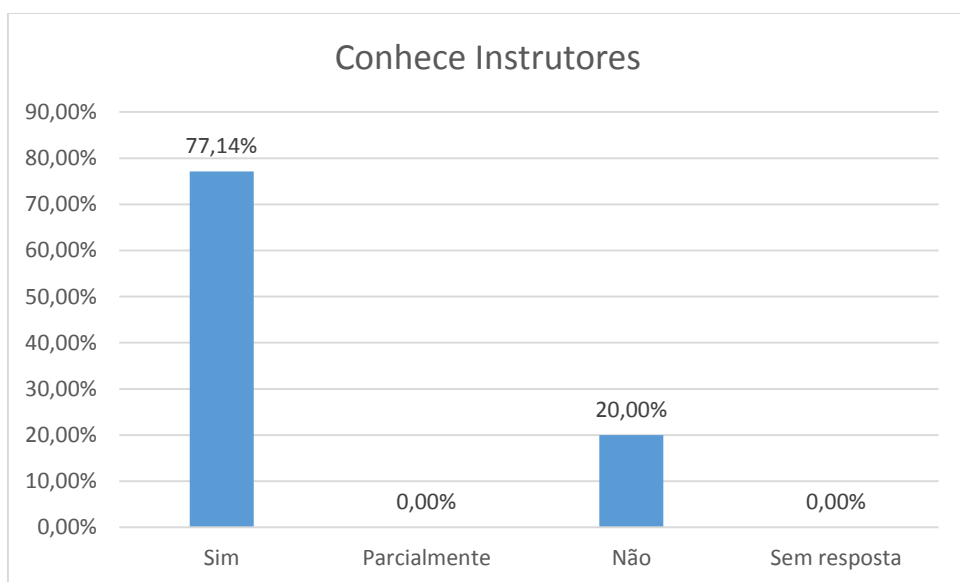


Quanto à realização de treinamentos referentes às atribuições dos respondentes, encontrou-se situação de atenção. Mais da metade dos respondentes (54,29%) indicaram que não recebem treinamento adequado às necessidades de suas funções. Nesse sentido, se faz necessária ação urgente no tocante ao quadro elucidado pela pesquisa, já que o bom desempenho das funções está diretamente ligado aos treinamentos.

Quanto aos itens que trariam maiores índices de insatisfação com o trabalho, os servidores responderam que a burocracia é o tema que mais chama a atenção. O deslocamento até o campus e o volume de demanda também figuraram como temas de insatisfação de maneira notória. Dentre outras composições, a falta de ajuda dos colegas em ações que poderiam ser conjuntas, e o descompromisso de alguns também mostraram-se incômodos ao desenvolvimento dos trabalhos.

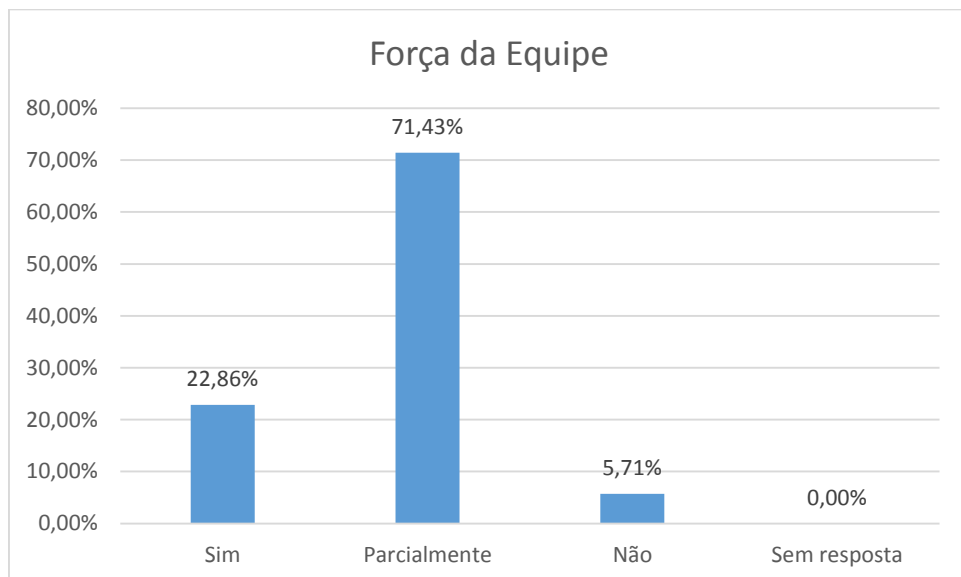


As ações que se podem propor quanto aos treinamentos para os servidores podem contar com uma ferramenta bastante eficiente. Pois, a pesquisa identificou que 77,14% dos respondentes têm conhecimento com pessoas que podem ministrar os treinamentos necessários aos seus fazeres. Isso implica em uma facilidade de aporte para a gestão.

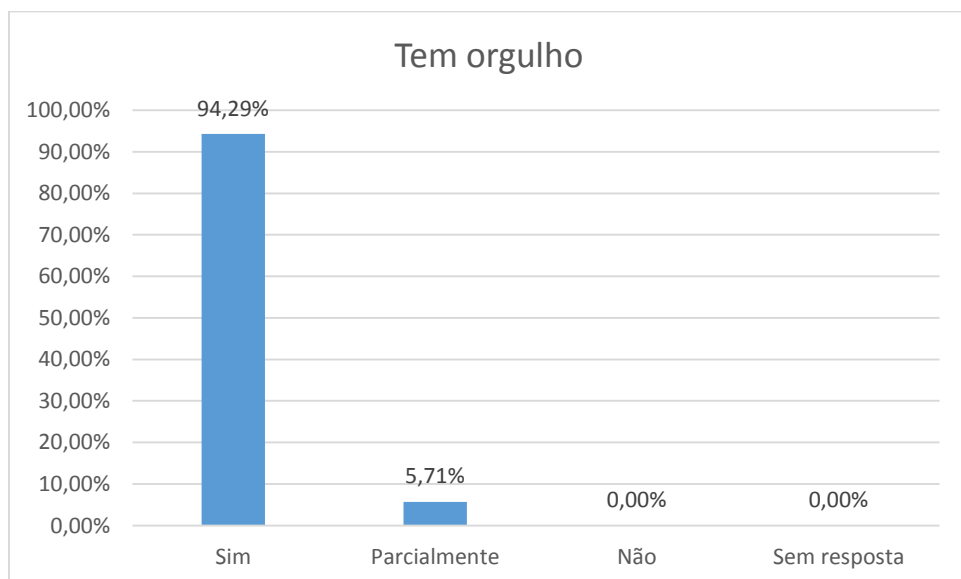


Também não se observou firmeza desejada no quesito que buscou as opiniões dos respondentes quanto à força da equipe de trabalho. 77,43% dos participantes indicam que a equipe é parcialmente forte, enquanto que discretos 22,86% afirmam que, de fato,

trabalham com uma equipe forte. Ademais, ainda se encontraram 5,71% de opiniões negativas que disseram não ao quesito.

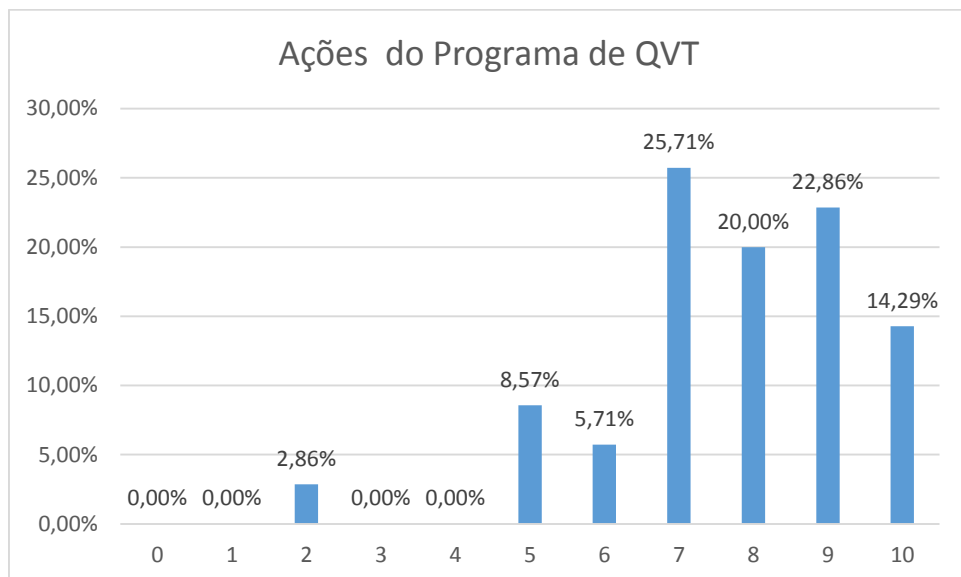


Adiante, perguntou-se aos participantes sobre a condição de orgulho por trabalhar na instituição. De fato, observou-se condição satisfatória, haja vista que 94,29% responderam que têm orgulho de fazerem parte do IFRN. Nesse quesito, nenhum respondente posicionou-se de forma negativa.

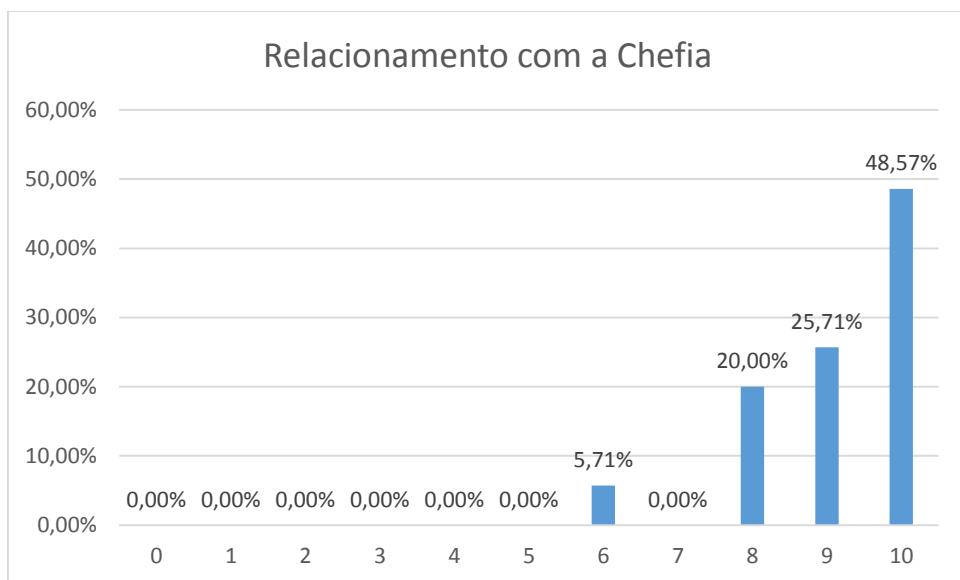


Perguntados quanto à medida escalar, de 1 a 10, quanto à avaliação das ações realizadas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no Campus Apodi, pode-se verificar que 82,86% dos respondentes indicaram média maior ou igual a 7. Essa

composição indica forte participação da comissão na realização de ações em busca de melhorias para QVT no Campus, além de alertar para o discreto, porém, importante índice de negatividade que foi encontrado, para que se possa desenvolver ações no sentido de melhorar cada vez mais os pontos negativos.

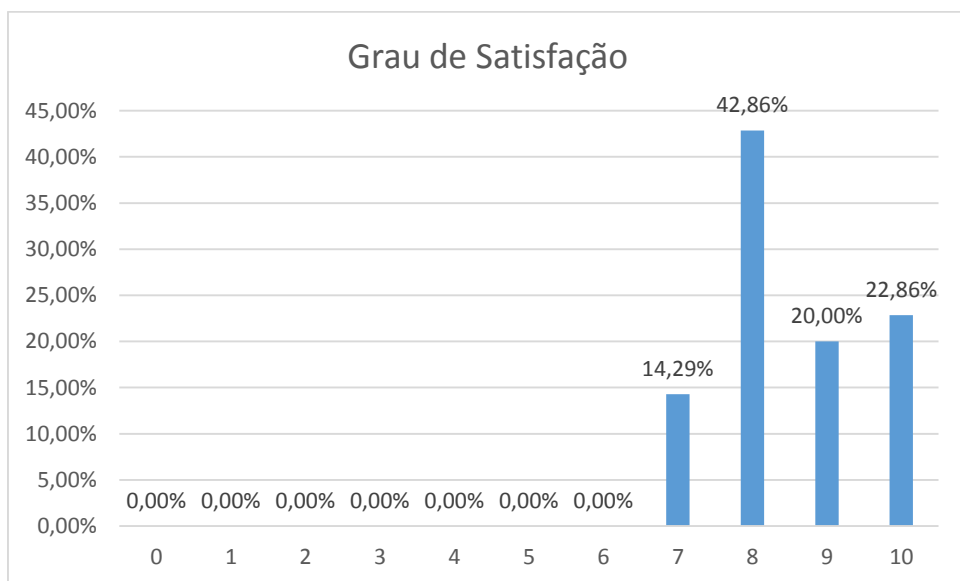


Também se encontrou resultados satisfatórios quando se indagou sobre o grau de satisfação dos servidores com o relacionamento com as chefias imediatas. 94,29% dos participantes da pesquisa indicaram valores iguais ou superiores a 8, numa escala de 0 a 10. Esse índice demonstra que o corpo gestor do Campus trabalha de forma aberta e consegue desenvolver relacionamento com os subordinados de forma saudável, o que pode ser uma característica que contemple a aceitação das políticas e ações de QVT.



Outro quesito que demonstrou força da instituição, foi o que indagou quanto ao nível de satisfação que os participantes defendem em relação ao trabalho que desenvolvem. Todas as respostas mostraram índices iguais ou superiores a 7, demonstrando aprovação da instituição em proporcionar orgulho aos servidores que dela fazem parte.

Outro quesito indagou qual seria o principal atrativo ao serviço público. E, como já era esperado, a estabilidade foi a resposta mais citada. Não ficaram de fora as condições de trabalho, o plano de carreira, os salários e o sonho de integrar uma instituição sólida, com altos índices de qualidade.



Por fim, 34 dos 35 respondentes da amostra afirmaram que “vestem a camisa” da instituição. Índice altamente satisfatório para a gestão.

6. METAS

6.1 Eixo Estilo de Vida

1. Formar equipes de Basquete, Futsal, Queimada, Handebol e Vôlei com os servidores efetivos e temporários/substitutos para os jogos institucionais dos servidores-JICS.

Indicadores

Organizar horários para as equipes realizarem treinos semanais de Basquete, Futsal, Queimada, handebol e Vôlei.

Mensuração

Inscrições e lista de frequência por modalidades.

6.2 Eixo Saúde Integral

1. Orientar os servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados sobre os temas: Estresse, Doenças crônicas – Hipertensão e Diabetes; Intolerância a Lactose; Tristeza ou Depressão? Psicossomática: quando o emocional se manifesta no corpo; LER E DORT (principalmente sobre hérnia de disco); Equilíbrio e alimentação saudável; Alimentos funcionais.

Indicadores

Números de palestras promovido

Mensuração

Lista de frequência de servidores por palestra.

2. Implantação da horta mostrando a importância de se adquirir hábitos saudáveis. Beneficiando servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados que dispõem de

pouco tempo para providenciar as compras dessa categoria de alimento. Já que muitos saem cedo de casa e passam o dia no campus. Servidores saudáveis (mente e corpo) produzem mais, e com qualidade, gerando reflexos positivo na instituição.

Indicadores

Números de colheitas das hortaliças realizadas.

Mensuração

Lista com o número de servidores beneficiados pelas colheitas.

3. Propiciar aos servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados atendimentos odontológicos: Agendamento de vagas, de acordo com a disponibilidade

Indicadores

Participação de todos os servidores.

Mensuração

Frequência/nº de pessoas atendidas

4. Promover a implantação de avaliações físicas semestrais com uma nutricionista, a fim de detectar o percentual de gordura e massa muscular, com o uso do Adipômetro. Com esta avaliação, servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados teriam a situação real de suas performances físicas e a mensuração do quanto necessitam desenvolver para atingir o físico ideal. Além disso, poderia incluir palestras nutricionais sobre a reeducação alimentar, mitos e verdades, patologias e etc.

Indicadores

Número de visitas/palestras ocorridas

Mensuração

Lista de frequência com o número de servidores participantes.

5. Inserção do projeto servidor saúde, que promoverá uma competição interna pela busca da saúde e qualidade de vida. Este projeto seria desenvolvido semestralmente, em que seria premiado o servidor efetivo, temporário/substituto e terceirizado que teve mais participação nos treinos esportivos e desenvolvimento físico.

Indicadores

Número de competições

Mensuração

Frequência nas atividades esportivas e rendimento físico (redução de gordura, aumento de massa muscular).

6.3 Política Organizacional

1. Realizar o aniversariante do mês dos servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados promover os eventos alusivos ao dia internacional da mulher, o dia internacional do homem, dia dos professores, dia do servidor público, confraternização natalina, Aniversário do *Campus*.

Indicadores

Participação de todos os servidores nos eventos.

Mensuração

Lista com o número de servidores participantes.

2. Modelagem dos processos de aulas externas (viagem técnica e aula de campo nas comunidades rurais do Município de Apodi).

Indicadores

Diminuição de erros nos processos, melhoria na eficiência administrativa.

Mensuração

Processo Modelado – Visitas Técnicas

3. Integração de servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados no seminário pedagógico (*City Tour*) em Apodi e Felipe Guerra, para conhecer a região, já que 60% dos servidores moram em outras cidades.

Indicadores

Participação de todos os servidores no passeio.

Mensuração

Lista com o número de servidores participantes.

4. Valorizar a comunicação entre os servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados: Utilizar os meios de comunicação mais usados entre os servidores para dar publicidade as ações da comissão.

Indicadores

Frequência dos servidores nas ações do Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Mensuração

Lista de frequência dos ações/eventos.

5. Orientar os servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados sobre os temas: Relações interpessoais no trabalho; Gestão do tempo; e Gerenciamento de conflitos no local de trabalho.

Indicadores

Participação de todos os servidores.

Mensuração

Lista com o número de servidores participantes.

6. Socializar com os gestores o resultado da pesquisa em Anexo1, referente a clima organizacional, e juntos conseguirmos uma solução afim de conseguir minimizar o desconforto sentido pelos servidores

Indicadores

Ata das Reuniões, e listas de presenças

Mensuração

Adesão da gestão para resolver as soluções e a atividades realizadas para esse intuito

7. PÚBLICO-ALVO

O Projeto de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do *Campus Apodi*, terá como público alvo todos Servidores Efetivos (105), Servidores Temporários/Substitutos (8) e Servidores Terceirizados (35).

7. METODOLOGIA

EIXOS	META	METODOLOGIA
Estilo de vida	Formar equipes para JICS (Basquete, Futsal, Queimada e Vôlei) para os jogos institucionais dos servidores JICS.	Sensibilizar os servidores através de cartazes afixados no campus, por e-mail institucional, <i>Facebook</i> e <i>WhastApp</i> . Em seguida, abrir as inscrições para cada modalidade de acordo com o horário previamente elaborado.

Saúde Integral

<p>Implantação da horta mostrando a importância de adquirir hábitos saudáveis. Beneficiando os servidores que dispõem de pouco tempo para providenciar as compras dessa categoria de alimento. Já que muitos saem cedo de casa e passam o dia no campus. Servidores saudáveis (mente e corpo) produzem mais, e com qualidade, gerando reflexos positivos na instituição.</p>	<p>Área será destinada a horta será de 50m², baseado na quantidade de consumo que cada indivíduo consumir por mês de hortaliças. As hortaliças serão previamente selecionadas de acordo com a consulta via e-mail realizada com os servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados. A administração do horta, ficará pela responsabilidade da engenheira agrônoma e técnica agrícola. Será realizado uma sensibilização entre os servidores para envolverem-se com a horta, tem-se a expectativa, em tese, que cada um sinta orgulho com o resultado final.</p>
--	---

<p>Propiciar aos servidores atendimentos odontológicos: Agendamento de vagas, de acordo com a disponibilidade.</p>	<p>Será realizada no Seminário Pedagógico uma palestra sobre higiene bucal para sensibilizar os servidores efetivos e temporário/substitutos para as vistas a consultório odontológico. Sensibilização dos servidores</p>
<p>Orientar os servidores efetivos, temporários/substitutos e terceirizados sobre os temas: Estresse, Doenças crônicas – Hipertensão e Diabetes; Tristeza ou Depressão? LER E DORT (principalmente sobre hérnia de disco); Alimentação saudável e Alimentos funcionais.</p>	<p>Promover palestras nas reuniões pedagógica, uma vez por mês, previamente agendado com o Setor de Pedagogia. A sensibilização dos servidores será realizada uma semana antes de cada palestra, através de avisos afixados pelo campus, e-mail institucional, Facebook e WhastApp. terceirizados será realizado em outro momento previamente agendado com a preposto da empresa prestadora de serviço – SOLARES.</p>
<p>Promover a implantação de avaliações físicas semestrais com uma nutricionista, a fim de detectar o percentual de gordura e massa muscular, com o uso do <u>adipômetro</u></p>	<p>Realizar a avaliação do servidor através de uma nutricionista, que teria a situação real da performance física e poder mensurar o quão necessita desenvolver para atingir o físico ideal. Além disso, poderia incluir palestras nutricionais sobre a reeducação alimentar, mitos e verdades, patologias</p>

	<p>Inserção do projeto servidor saúde</p>	<p>O projeto que promoverá uma competição interna pela busca da saúde e qualidade de vida. Este projeto seria desenvolvido semestralmente, em que seria premiado o servidor que teve mais participação nos treinos esportivos e desenvolvimento físico. A competição serviria como incentivo ao servidor para participar do projeto</p>
--	---	---

<p>Política Organizacional</p>	<p>Realizar o aniversariante do mês, promover os eventos alusivos ao dia internacional da mulher, o dia internacional do homem, dia dos professores, dia do servidor público, confraternização natalina, aniversário do <i>Campus</i>.</p>	<p>Os aniversariante do mês e as festas alusivas serão realizados na última quarta-feira de cada mês. O aniversário do <i>Campus</i> será realizado compareceria da Comunicação Social do <i>Campus</i>.</p>
	<p>Modelagem dos processos de aulas externas (viagem técnica e aula de campo nas comunidades rurais do Município de Apodi).</p>	<p>Será realizado reuniões de comissão com Coordenação de Apoio ao ensino (COPAC) para documentar o que é feito; mapear os processos melhorando o que é feito; padronizar; eliminar processos que não geram valor.</p>

<p>Integração de servidores efetivos e temporários/substitutos no seminário pedagógico (<i>City Tour</i>) em Apodi e Felipe Guerra, para conhecer a região, já que 60% dos servidores</p>	<p>Promover um passeio da cidade em que trabalham, como também nas cidades dos nossos alunos, afim de que conheçam os pontos turísticos, proporcionando integração aos servidores para que o novo</p>
<p>moram em outras cidades.</p>	<p>semestre comece com um melhor astral. Finalizando com um almoço em um dos pontos turísticos.</p>
<p>Valorizar a comunicação entre os servidores: Utilizar os meios de comunicação mais usados entre os servidores para dar publicidade as ações da comissão.</p>	<p>Formar um grupo de <i>whatsapp</i>; Criar o <i>facebook</i> da comissão de qualidade de vida; Elaborar mural da Comissão para a divulgação das ações/eventos..</p>
<p>Socializar com os gestores o resultado da pesquisa em Anexo1, referente a clima organizacional, e juntos conseguirmos uma solução afim de conseguir minimizar o desconforto sentido pelos servidores</p>	<p>Fazer reuniões com a gestão, afim de conseguir soluções e realizar atividades com servidores e terceirizados para esse intuito</p>

8. EQUIPE PROFISSIONAL

A equipe de profissionais do projeto, que poderá ser alterada a qualquer momento em virtude da dinâmica institucional, será composta, inicialmente, conforme descrito abaixo:

COMISSÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CAMPUS APODI – IFRN

- 1- Annapaullinna da Silva Costa Lima (Técnica Administrativa – Comunicação Social)
– Vice Coordenadora;
- 2- Anêsia Claudenia de Lima Alves Maia (Terceirizado)
- 3- Cleia Souza Macedo (Técnica Laboratório – Área Agrícola) – Coordenador
- 4- Elika Suzianny de Sousa – (Docente – Veterinária);
- 5- Fernanda Ligia Leonardo Marques (Psicóloga);
- 6- Jaylton Edney Maia de Sousa (Tradutor Interprete de Linguagem Sinais);
- 7- José Eric da Silva Queiroz (Técnico Administrativo - Assistente de Biblioteca)
- 8- Jose Wilson Firmino Junior (Técnico Administrativo – COSGEM)
- 9- Larissa Angélica de Medeiros Bezerra (Odontóloga);
- 10- Paulo Cesar Ricarte da Silva (Docente – Educação Física);
- 11- Priscila Maria de Aquino Pessoa (Engenheira Agrônoma);
- 12- Rinaldo Medeiros Alves de Oliveira (Técnico Administrativo - Gestão de Pessoas);
- 13- Rosa Larissa Vasques Saraiva (Técnica Administrativa - Secretaria Acadêmica).

EQUIPE DE APODIO

- 1- Fonoaudiólogo –Parceria com a Prefeitura de Apodi;
- 2- Fisioterapeuta – A ser providenciado mediante parceria;
- 3- Nutricionista – A ser providenciado mediante parceria;
- 4- Medico –Parceria com a Universidade Federal do Semiárido (UFERSA) e a Reumatologista, Carla Souza Macêdo.

9. RECURSOS

Serviço

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	VALOR	TOTAL
Serviço de manutenção preventiva e corretiva de equipamentos de academia de ginástica. Pagamento por mês.	2	1339,75	2.679,50
Serviço de locação de ônibus (mínimo de 40 lugares) para realização de passeios / trilhas ecológicas. Valor por quilometro percorrido.	800	7,26	5.808,00
TOTAL			8.487,50

Consumo

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	VALOR	TOTAL
Relógio de xadrez analógico à corda	2	112,00	224,00,
Garrafão térmico de 8 Litros	6	74,93	449,58
Bicicletário de chão com 5 vagas	1	279,11	279,11
Bola original oficial de vôlei de praia. Bola oficial da FIVB e da CBV, no mesmo padrão do modelo utilizado nos Jogos Olímpicos Rio 2016	1	349,33	349,33
Bola original oficial de futebol de salão. Bola adotada pela federação gaúcha de futsal em 2016.	2	246,27	492,54
Jogo de xadrez e damas	1	123,67	123,67
Kit com 12 marcadores para treinamento funcional.	4	22,90	91,60
Sombrite (70%) – Horta	2 rolos	188,79	377,58
Sementes (Várias espécies de hortaliças)	10 kg	100	1000,00
Adipômetro Científico	1	1.081,86	1.081,86
TOTAL			4.469,27

10. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

ATIVIDADE	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr
Divulgação do projeto junto aos servidores	X											
Treinar as equipes para JICS		X	X	X	X	X						
Palestras		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Implantação da	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Horta												
Colheita das Hortaliças												
Atendimento odontológico		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
City Tour	X											
Aniversariante do Mês	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Festa Alusivas						X	X				X	
Aniversário do Campus Apodi				X								
Confraternização Natalina								X				
Modelagem dos processos de aulas externas		X	X	X	X	X	X					
Valorizar a comunicação entre os servidores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Encerramento – confraternização e avaliação do Projeto												X
Promover a implantação de avaliações físicas semestrais			X					X				
Inserção do projeto servidor saúde			X					X				

11. MONITORIAMENTO E AVALIAÇÃO

A Comissão de Qualidade de Vida do Trabalho juntamente com a Coordenação de Gestão de Pessoas e a equipe profissional envolvida no projeto realizará monitoramento e avaliação do projeto através do acompanhamento da frequência dos participantes, Registros fotográficos, depoimentos dos participantes e filmagens das ações realizadas, pesquisa de satisfação e clima organizacional.

12. ANEXO -1

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL - PQVT CAMPUS APODI

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1) FUNÇÃO

() TECNICO ADMINISTRATIVO

() DOCENTE

2) TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO

3) O QUE VOCÊ CONSIDERA COMO PONTO FORTE NO TRABALHO EM QUE DESEMPENHA?

4) O QUE VOCÊ PODERIA FAZER PARA SE SENTIR MAIS SATISFEITO COM O TRABALHO QUE DESEMPENHA?

5) VOCÊ ESTÁ PLENAMENTE SATISFEITO COM SUAS ATRIBUIÇÕES?

6) QUAL O SEU MAIOR DESAFIO NO TRABALHO

7) VOCÊ ESTÁ PLENAMENTE SATISFEITO COM SUAS ATRIBUIÇÕES?

SIM

PARCIALMENTE

NÃO

8) VOCÊ SE SENTE VALORIZADO NA INSTITUIÇÃO

Sim

Não

PARCIALMENTE

9) O QUE VOCÊ CONSIDERA COMO MAIS GRATIFICANTE EM SEU TRABALHO?

10) VOCE ESTÁ RECEBENDO FEEDBACK SUFICIENTE E EFICAZ EM SEU TRABALHO?

SIM

NÃO

PARCIALMENTE

11) O QUE VOCÊ CONSIDERA MENOS SATISFATORIO EM SEU TRABALHO

12) VOCÊ RECEBE TREINAMENTO SUFICIENTE PARA EXERCER O SEU TRABALHO?

Sim

Não

13) VOCÊ CONHECE OU TEM ALGUÉM QUE PODERIA LHE OFERECER ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL?

Sim

Não

14) VOCÊ CONSIDERA A EQUIPE DO IFRN CAMPUS APODI, FORTE E COLABORATIVA?

SIM

NÃO

PARCIALMENTE

15) VOCÊ SE ORGULHA DE TRABALHAR NESTA INSTITUIÇÃO

SIM

NAO

PARCIALMENTE

16) NA ESCALA DE 1 A 10 COMO VOCÊ AVALIA AS AÇÕES REALIZADAS PELO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CAMPUS APODI.

17) QUAIS DAS AÇÕES PROMOVIDAS PELA COMISSÃO DE QUALIDADE DE VIDA, VOCE MAIS PARTICIPA?

ANVERSARIANTES DO MES

PALESTRAS

VACINAÇÃO

JOGOS INTERCAMPI

AÇÕES DE PROMOÇÃO Á SAUDE

SALA DE MUSCULAÇÃO

NENHUM

18) NA ESCALA DE 1 A 10 COMO VOCÊ AVALIA SEU RELACIONAMENTO COM O CHEFE IMEDIATO

19) QUAL O PRINCIPAL MOTIVO QUE LHE ATRAIU ENTRAR PARA O SERVIÇO PUBLICO IFRN?

20) NA ESCALA DE 1 A 10, QUAL O NIVEL DE SATISFAÇÃO COM O SEU TRABALHO

21) VOCÊ SE CONSIDERA COMO UM COLABORADOR QUE “VESTE A CAMISA DA INSTITUIÇÃO”

SIM

NÃO

PARCIALMENTE

ANEXO 2



Comissão de Qualidade de Vida do Campus Apodi

ter 21/03/2017 09:39

Itens Enviados

marcar como não lida

Para: Lista dos Servidores do Campus Apodi;

Cc: aneziaclaudenia@bol.com.br;

- Para ajudar a proteger a sua privacidade, alguns itens desta mensagem foram bloqueados. Para mostrar os itens bloqueados, [clique aqui](#).
- Para sempre mostrar o conteúdo deste remetente, [clique aqui](#).
- Você respondeu em 23/03/2017 15:34.

Prezados Colegas,
bom dia!

Estamos na fase de finalização do Projeto Promoção à Saúde (PS) e de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) 2017, e uma das metas é a implantação de uma horta para nós, servidores efetivo e terceirizados. Por gentileza, responder o mais rápido possível a consulta. Mas, a comissão fez uma lista com algumas sugestões para votação. Caso desejem podem fazer sugestão de outras hortaliças que não esteja na lista.

Lista:

1. Cenoura;
2. batata doce;
3. Pimentão;
4. Pimenta de cheiro;
5. Pimenta malagueta;
6. Tomate;
7. Abóbora;
8. Beterraba;
9. Pepino japonês;
10. Pepino caipira;
11. Alface;
12. Coentro;
13. Cebolinha;
14. Rúcula;
15. Couve Mineira.

Desde já agradecemos a todos pela colaboração.

12. REFERÊNCIA

CORTEZ, H. B. T. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia. Porto Alegre, 2004. 119 f. Dissertação Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.