



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
CAMPUS CAICÓ

PROJETO DE PROMOÇÃO À SAÚDE E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DO IFRN – *CAMPUS CAICÓ*

CAICÓ/RN
MARÇO/2019

SUMÁRIO

1	IDENTIFICAÇÃO	3
2	APRESENTAÇÃO	4
3	JUSTIFICATIVA.....	7
4	OBJETIVOS	9
4.1	OBJETIVO GERAL	9
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
5	METAS	10
6	PÚBLICO-ALVO	11
7	METODOLOGIA 12	
8	EQUIPE PROFISSIONAL	15
9	RECURSOS	15
10	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	15
11	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	15
12	CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
	REFERÊNCIAS	17

1 IDENTIFICAÇÃO

Título: Ação e Integração

Local: IFRN *Campus Caicó*

Data da revisão

Enquadramento do projeto: este projeto se enquadra na área de desenvolvimento institucional, por ser voltados para o bem-estar dos servidores no ambiente de trabalho através do setor de Gestão de pessoas.

Duração do projeto: de fevereiro a dezembro de 2019.

Coordenador e equipe responsável pelo projeto:

Nome	Cargo	Função/Setor
Alcione Sayonara de Araújo	Ass. Em Administração	Gestão de Pessoas
Ana Larissa da Silveira	Assist.Social	COAES
Ana Paula Dantas Ferreira	Ass. Em Administração	Gestão de Pessoas
Dellany Maria Dantas Souza	Professor	Administração
Elaine Caroline de Macedo	Psicóloga	Atividades estudantis
Elania Dantas Ortins	Ass. Em Administração	Diretoria de Administração
Giancarlos Costa Barbosa	Professor	Eletrotécnica
Hudson Pablo de Oliveira Bezerra	Professor	Educação Física
João Gomes da Rocha	Professor	Música
Joséclébio da Fonseca Lucena	Professor	Têxtil
Leila Karyne Torres da Costa	Ass. Em Administração	Gabinete
Luiz Carlos Medeiros de Oliveira	Ass. Em Administração	COAPAC
Maria das Vitorias Dantas de Gois	Aux. Em Administração	Gabinete
Maria do Socorro de Oliveira Souza	Ass. Em Administração	COCSEV
Pedro Iuri Soares de Souza	Professor	Informática
Ricardo Rodrigues da Silva	Professor	Física
Sandra Maria de Assis	Professor	História
Simone Carla Pereira da Silva (coordenadora)	Aux. em Administração	COEX
Tales Vinício Fernandes Vale	Ass. Em Administração	COAPAC

2 APRESENTAÇÃO

As inovações tecnológicas, o aprimoramento das políticas públicas e a adoção de novos procedimentos administrativos, são áreas da vida humana que passam por mudanças de forma constante e acelerada. Além destas, o âmbito organizacional destaca-se também por ser um dos que mais influencia a vida pessoal dos indivíduos.

Novos valores e exigências são vistos no mundo do trabalho atual – uma cobrança excessiva de níveis altos de desempenho, a incorporação de competências relativas à maior mobilização do trabalhador, uma formação contínua e cada vez mais específica, dentre outros exemplos – dificultando progressivamente a adaptação dos profissionais (LASSANCE et al., 2007). Devido a essa tensa e crescente transformação, o servidor é forçado a desrespeitar os seus próprios horários habituais, perdendo horas de sono, alimentando-se mal e não usufruindo de momentos de lazer. Esses fatores, aliados às exigências de concentração para as tarefas cotidianas, muitas vezes fazem do trabalho uma ameaça à sua integridade física e mental (TAVARES, 2007), pois acabam por sobrecarregar o servidor, levando-o ao estresse e, por vezes, à exaustão. Para o empregador, esses pontos também se mostram muito relevantes, pois aumentam significativamente a quantidade de afastamentos e atestados provocados por adoecimento no trabalho, diminuindo a produtividade de uma maneira geral.

Afim de minimizar os efeitos negativos do trabalho sobre o bem-estar dos trabalhadores é necessária a especialização dos profissionais, não apenas em nível técnico, mas também em relação a humanização do trabalho com o objetivo de atender as necessidades das organizações.

Sendo assim, a aplicação de estratégias que valorizem a qualidade de vida e bem-estar no trabalho se mostram cada vez mais essenciais para a concretização dos objetivos da organização, aliando-se o aumento da produtividade à um ambiente organizacional satisfatório.

Neste sentido, o IFRN – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, tem colocado em prática a Política de Promoção à saúde e Qualidade de Vida, que apresenta, dentre suas funções primordiais, estimular o estilo de vida saudável e a qualidade de vida no trabalho e fora dele; criar ambientes de trabalho mais harmoniosos, reduzindo as desigualdades, promovendo a autonomia, valorização e participação; reduzir os índices de absenteísmo e presenteísmo; aumentar a produtividade, eficiência e segurança no

ambiente de trabalho; melhorar as condições de saúde; e aumentar a satisfação, motivação e bem estar dos servidores.

Para tanto, em busca de cumprir as estratégias organizacionais de desenvolvimento humano, é necessária a construção de uma cultura baseada na humanização no trabalho, na qual é validada pelos valores, crenças, ações, atitudes, que se consolidam com o passar do tempo e incorporam-se ao dia-a-dia organizacional. Sendo assim, destaca-se a importância da valorização da conscientização dos servidores sobre a influência que este tipo de projeto tem sobre suas vidas, a fim de incorporá-lo de forma efetiva na sua execução.

A situação atual em relação à promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores do *Campus* Caicó precisa ser melhor conhecida, pois consta-se apenas do Diagnóstico de saúde e qualidade de vida no trabalho e na pesquisa de clima organizacional, ambos realizados pela Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS-DIGPE) em 2013 e 2014, respectivamente. Os dados mostravam: presença de ansiedade, estresse e sentimento de esgotamento; raras visitas ao médico; práticas de atividade física com periodicidade rara; elevado consumo de alimentos gordurosos e estado de alerta no que se refere à organização do trabalho. No entanto, devido à característica mobilidade dos servidores entre os campi do IFRN, a realidade pode não estar refletida nos dados supracitados.

Um destes dados, entretanto, foi recentemente atualizado, pois foi realizada pela Psicóloga Elaine Macedo uma breve pesquisa durante a Semana Pedagógica, em setembro de 2016, acerca da prevalência de sintomas depressivos entre os servidores. Para tanto, foi utilizado o Inventário de Depressão de Beck (BDI), que perpassa sintomas físicos e psicológicos que podem indicar um estado depressivo, sendo disponibilizado o questionário impresso para cada participante. Aceitaram participar da pesquisa, 36 servidores (universo amostral de 100), entre docentes e técnicos administrativos, dentre os quais se constatou que 21% podem ter depressão de moderada a grave – índice que é predominantemente composto por mulheres.

A motivação para tal ação se deveu à campanha do Setembro Amarelo, quando se discute a prevenção ao suicídio – tema bastante presente na região do Seridó e no nosso ambiente de trabalho, uma vez que Caicó está entre as cidades com maiores índices de suicídio do Brasil - registrando desde 2013 por volta de 9,06 óbitos a cada 100 mil pessoas, quando a média nacional é de 5,01 - e, segundo o novo relatório divulgado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) o Brasil é o oitavo país em número de suicídios. Isso nos faz pensar

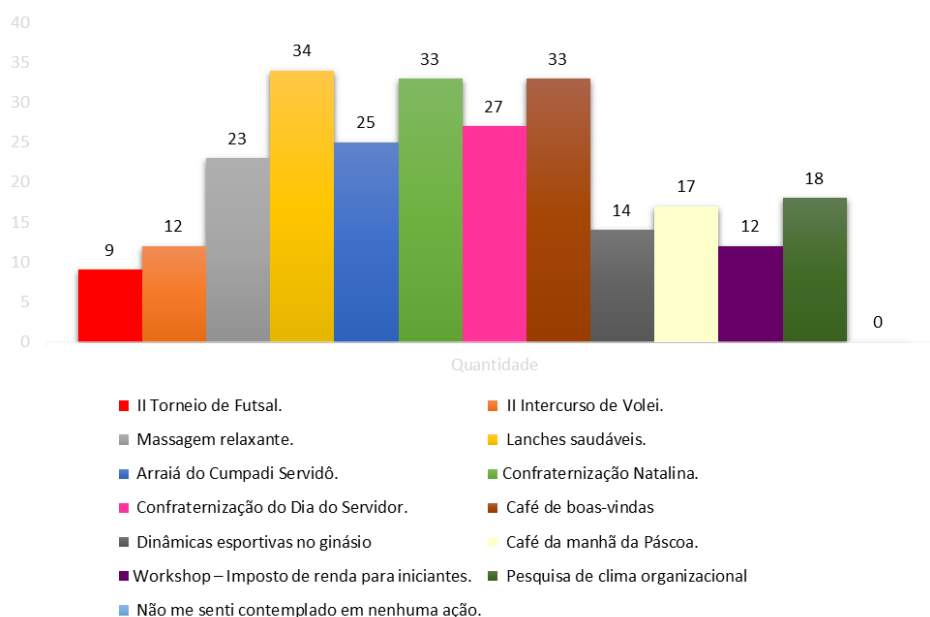
em ações de saúde e qualidade de vida que visem a desconstrução de um clima organizacional pautado na falta de integração e que façam com que o *Campus* Caicó seja espaço de trabalho, bem-estar e o acolhimento.

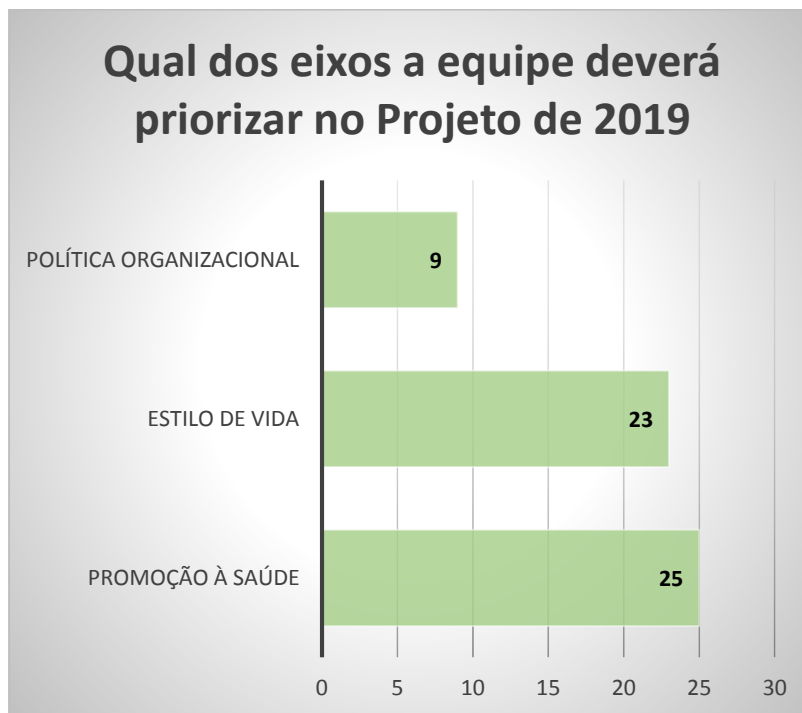
Além disto, é importante observar que as queixas referentes a sono, cansaço e preocupações com a saúde (principalmente doenças crônicas) se destacaram como as mais presentes mesmo em quem não alcançou escore indicativo de estado depressivo. Com isso, nota-se uma incoerência: os servidores têm queixas físicas, mas as instalações do *Campus* destinadas a práticas saudáveis (academia, sala de descanso e espaço de convivência) são pouco aproveitadas. Portanto, vemos a necessidade de valorizar tais espaços, através da promoção de atividades que aumentem o número de adeptos.

No ano de 2018, foi realizada uma nova pesquisa por empresa especializada, cujo um dos objetivos, dentre outros, seria obter o diagnóstico do clima organizacional do campus. Além de pesquisa referente a qualidade de vida no trabalho organizada pela COASS. No aguardo do retorno dos relatórios, elaboramos este projeto.

Além desta pesquisa, a equipe realizou uma pesquisa de satisfação com os servidores a despeito do projeto vigente no ano de 2018. De um modo geral, os resultados foram positivos, direcionando o trabalho da equipe para o ano de 2019.

MARQUE as ações promovidas pelo Projeto QVT em que você se sentiu contemplado





Dessa forma, percebe-se a necessidade de fortalecer a execução do Programa de Promoção a Saúde e Qualidade de Vida no *Campus* Caicó do IFRN, bem como a atualizar o mapeamento do perfil profissional e de saúde dos servidores, proporcionando um melhor ambiente de trabalho, convivência e satisfação.

Assim, considerando significativa a implementação de políticas e programas que possam favorecer à promoção de saúde e qualidade de vida dos servidores, o presente projeto atuará no possível aumento da adesão às ações propostas no *campus*, utilizando estratégias para a reflexão e vivência de práticas saudáveis, pois acredita-se que os projetos executados em anos anteriores as pesquisas realizadas, tenham contribuído positivamente para um resultado mais satisfatório em relação aos índices estudados.

3 JUSTIFICATIVA

As condições de trabalho e o clima organizacional com aspectos negativos, a insatisfação por trabalhar distante da família, o desconhecimento das possibilidades de atividade física, o desânimo em buscar cuidados com a saúde e interações sociais benéficas são alguns dos pontos perceptíveis sobre a situação dos servidores do IFRN - *Campus* Caicó de acordo com o relatório de resultados obtidos através do diagnóstico de saúde e qualidade de vida no trabalho (2013) e na pesquisa de clima organizacional (2014), ambos realizados pela Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS-DIGPE) – o que acaba por sobrecarregar negativamente o servidor, refletindo em sua vida pessoal e profissional.

Ademais, em 2015, uma das ações do Projeto Qualidade de Vida realizadas no IFRN *Campus* Caicó, denominada “O Peso da Saúde”, diagnosticou muitos servidores acima do peso em virtude do sedentarismo e da má alimentação, corroborando ainda mais para a escolha das ações do presente projeto, a ser desenvolvido em 2019. Salientamos que usamos os dados acima referidos, embora sejam antigos, pois ainda não houve uma nova pesquisa no campus. Por fim, sabe-se que os processos de remanejamento e redistribuição trazem muitos benefícios aos servidores, pois estes têm a oportunidade de trabalhar junto à família, mas por outro lado, a constante troca de servidores traz prejuízos ao *Campus* quanto à descontinuidade dos trabalhos desenvolvidos e à integração entre as pessoas. Assim, uma das ações primordiais do projeto este ano é a integração entre os servidores, contribuindo para a manutenção do bom clima organizacional.

Projetos anteriores desenvolvidos no campus priorizaram a criação de espaços de convivência para os servidores, visando oferecer um local para refeições, descanso, sala de estudo e recreação, contribuindo significativamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho no *campus* Caicó. Não foi possível, até então, a criação de um espaço único, mas sim a soma de espaços com estas finalidades, trazendo uma melhoria da qualidade de vida no trabalho. Em 2016, um dos espaços que mais influenciou na qualidade de vida dos servidores foi a academia, mesmo a equipe acreditando que este ambiente pode ainda ser mais utilizado, onde nota-se o seu uso por parte dos colaboradores (cerca de 30 usuários).

O projeto de 2018 se desenvolveu com suas ações voltadas para a integração e conscientização da equipe. Acredita-se que a integralização, socialização e uma interação com mais afinco seja primordial para aumentar significativamente a presença dos servidores nas ações.

Desta forma, o projeto de 2019 se sustenta na utilização cada vez mais frequente dos espaços que já existem no campus, a fim de fortalecer a identidade do campus diante dos servidores. Neste sentido, o projeto de PS e QVT do campus Caicó do IFRN, motivado pela COASS, se faz importante na perspectiva da busca por uma melhor qualidade de vida dos servidores não apenas na atividade laboral, mas no incentivo ao fortalecimento das relações do indivíduo com o mundo em todas as suas possibilidades. Em reunião pedagógica, foi apresentado o esboço do projeto e solicitado sugestões de ações dentre as competências do mesmo.

A adesão às ações aqui propostas objetiva alavancar nos servidores lotados no IFRN *Campus* Caicó a reflexão e vivência de práticas norteadas pelos eixos da Política da Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e

Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) que são: Saúde Integral, Estilo de Vida e Política Organizacional, tendo como prioridade a operacionalização destas de forma lúdica e saudável para assim contribuir e resultar na melhoria dos serviços prestados pelo *campus*, agregando sensibilidade e humanização no trato com o público e colegas de trabalho.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Promover a construção de um clima organizacional que favoreça o bem-estar dos servidores e colaboradores IFRN *Campus* Caicó, por meio de um conjunto de ações que priorizem a integração, bem como o incentivo aos hábitos saudáveis de vida.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover a integração entre docentes, técnicos, terceirizados e alunos;
- Promover a conscientização do cuidado com a saúde;
- Otimizar a utilização dos ambientes de integração, prática esportiva e descanso do campus;
- Acompanhar o cronograma das campanhas nacionais voltadas para a prevenção de doenças, de promoção, proteção, recuperação da saúde dos servidores;

5 METAS E INDICADORES

TIPO	INDICADOR	OBJETIVO	FÓRMULA (%)	PERIODICIDADE SUGERIDA
Demográfico	Participação nas ações de servidores por sexo	Verificação dos tipos de atividades com predominância de participação em relação ao gênero sexual	$[\text{n}^\circ \text{ de homens} / \text{n}^\circ \text{ total de participantes da ação}] \times 100$ ou $[\text{n}^\circ \text{ de mulheres} / \text{n}^\circ \text{ total de participantes da ação}] \times 100$	Mensal
Demográfico	Participação nas ações de servidores por grau de instrução	Verificação dos tipos de atividades com predominância de participação em relação ao	$[\text{n}^\circ \text{ de servidores com grau de instrução N} / \text{n}^\circ \text{ total de participantes}] \times 100$	Mensal

		grau de instrução	da ação] x 100	
Demográfico	Satisfação com o Projeto de PS e QVT	Verificação de satisfação dos servidores com o Projeto de PS e QVT do Campus	$[\text{n}^\circ \text{ de servidores satisfeitos} / \text{n}^\circ \text{ total de servidores opinantes}] \times 100$	Trimestral
Demográfico	Taxa de rotatividade em uma ação	Acompanhar a rotatividade dos participantes e gerar dados de acompanhamento e comparações destinadas a desenvolver diagnóstico de caráter preventivo	$[(\text{n}^\circ \text{ servidores que entraram na ação} + \text{n}^\circ \text{ de servidores que se desligaram da ação}) / 2] / \text{n}^\circ \text{ total de servidores inscritos na ação}] \times 100$	Mensal
Demográfico	Índice de entrada de participantes em ação	Identificar os períodos onde ocorre maior entrada de participantes nas ações, bem como períodos críticos onde a ação não desperta mais interesse de novos servidores	$[\text{n}^\circ \text{ de participantes que entraram (no mês)} / \text{n}^\circ \text{ total de participantes da ação}] \times 100$	Mensal
Demográfico	Absenteísmo total	Estabelecer possíveis relações entre a ocorrência do Projeto de PS e QVT e os índices de absenteísmo total.	$[\text{n}^\circ \text{ de dias não trabalhados} / \text{n}^\circ \text{ de empregados} \times \text{n}^\circ \text{ de dias úteis}] \times 100$	Mensal
Financeiro	Custo do Projeto de PS e QVT por servidor	Estabelecer o valor per capita do custo total do Projeto por servidor participante.	$[\text{custo total do projeto} / \text{n}^\circ \text{ total de servidores participantes}]$	Anual
Financeiro	Custo de Ação do Projeto de PS e QVT por servidor	Estabelecer o valor per capita do custo específico de	$[\text{custo total da ação do projeto} / \text{n}^\circ \text{ de servidores}]$	Por ação realizada

		cada ação do Projeto por servidor participante.	participantes da ação]	
--	--	---	------------------------	--

6 PÚBLICO-ALVO

O público-alvo deste projeto são os servidores (incluindo professores substitutos, terceirizados e estagiários) do IFRN lotados no Campus Caicó. Conforme o diagnóstico de saúde e qualidade de vida no trabalho do Campus Caicó, este público é considerado relativamente jovem (idade entre 26 a 35 anos), estado civil casado / união estável, com qualificação profissional caracterizada pelo ensino superior e início recente de experiência profissional no serviço público.

7 METODOLOGIA

A metodologia aplicada na execução das ações, será conforme o tipo de ação a ser realizada. Entende-se que para o andamento e reconhecimento da atuação da comissão responsável por este projeto é necessário realizar ações em todos os meses do ano, independente da abertura do edital. Sendo assim, há ações que já foram realizadas no ano vigente, que serão mostradas no relatório parcial.

Desta forma, para o ano de 2019, foram planejadas as seguintes ações, conforme o eixo:

Eixo: Saúde Integral				
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Carga horária	Período de Realização
Sensibilização sobre a prevenção de doenças nos meses “coloridos” (setembro amarelo, outubro rosa, novembro azul, dezembro vermelho e janeiro branco)	Campanha com distribuição de lembranças alusivas a campanhas e conscientização.	Comissão PS e QVT	-	Setembro a Dezembro
Orientações sobre alimentação saudável	Aplicar a Portaria 07/2016 através de divulgação e orientação de materiais impressos nos locais estratégicos e nos lanches saudáveis.	Simone	Mensal (1h)	Durante toda a vigência do projeto
Atendimentos psicológicos	Sessões de acompanhamento psicológicos até 4 sessões por servidor.	Elaine	-	Durante toda a vigência do projeto

Eixo: Estilo de Vida				
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Carga horária	Período de Realização
Ginástica Laboral	Práticas regulares (diárias) com sessões de curta duração (15 minutos) no hall de entrada do <i>Campus</i> .	Estagiário Hudson - Docente	-	Durante toda a vigência do projeto
Futsal	Jogos semanais no ginásio do campus	Joseclébio		Durante toda a vigência do projeto
Natação	Aulas semanais na piscina do campus	Hudson e Luiz	-	Durante toda a vigência do projeto
Vôlei	Jogos semanais no ginásio do campus	Hudson	-	Durante toda a vigência do projeto
Badminton	Jogos semanais no ginásio do campus	Luiz		Durante toda a vigência do projeto
Massagem relaxante	Massagens contratadas pelo campus	Alcione e Leila	Quinzenal	Durante toda a vigência do projeto
Contratação de empresa para serviços de manutenção de equipamentos	Realização de manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos da academia.	Alcione e Elania	-	Durante toda a vigência do projeto

Eixo: Política Organizacional				
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Carga horária	Período de Realização
Estruturação das salas dos servidores	Ação de organização e limpeza realizada pela equipe. O objetivo é redimensionar os equipamentos e móveis a fim de tornar o ambiente mais harmonioso.	Alcione e Leila	6h	Janeiro
Workshop: Investimentos em renda fixa	Realizar capacitação com os servidores sobre Investimentos em renda fixa ministrado pelo servidor Alexandre	Ana Paula e Alcione	2h	Fevereiro
Reunião com a CISSP	Avaliar as demandas referentes a análise ergonômica nos postos de trabalho e segurança no trabalho diagnosticadas no campus.	Simone e Ana Paula	1h	Março
Workshop: Investimentos em renda variável	Realizar capacitação com os servidores sobre Investimentos em renda fixa ministrado pelo servidor Alexandre	Ana Paula e Alcione	2h	Agosto
Correio do elogio	Ação de reconhecimento aos servidores aos trabalhos prestados	Ana Paula e Alcione	1h	Durante toda a vigência do projeto

Boletim interativo	Divulgação dos principais informes veiculados nas portarias	Socorro e Leila	Mensal (2h)	Durante toda a vigência do projeto
Incentivo a comunicação interna	Divulgação das atas da RP	Leila	Semanal (1h)	Durante toda a vigência do projeto
Momento QVT	Momento QVT na semana pedagógica (quizz, informes, sugestões, apresentações sobre os resultados do projeto)	Giancarlos e Alcione	Semestral (1h)	Durante toda a vigência do projeto
AÇÕES INTEGRATIVAS				
Recepção de boas-vindas ao ano letivo	Momento de confraternização com um café da manhã coletivo tipo ‘americano’	Comissão PS e QVT		Fevereiro
Lanche saudável associada à campanha educativa	Uma vez ao mês lanche saudável com campanha educativa	Comissão PS e QVT	-	Durante toda a vigência do projeto
Programação especial de Recesso	Realizar uma programação em que os servidores possam desfrutar da Resolução 16/2014 juntos	Comissão PS e QVT	-	Julho
Torneio de Tênis de mesa	Torneio de tênis de mesa envolvendo servidores, terceirizados e alunos a fim de incentivar o esporte na instituição e integração da equipe	Luiz Carlos e Leila	-	Abril
Torneio de Futsal	Torneio de futsal envolvendo servidores, terceirizados e alunos a fim de incentivar o esporte na instituição e integração da equipe	Joseclébio e Pedro Iuri + serviço de arbitragem a ser contratada	Média de 30 jogos de 30 minutos cada.	Agosto
Torneio de Volei	Torneio de volei envolvendo servidores, terceirizados e alunos a fim de incentivar o esporte na instituição e integração da equipe	Hudson e Giancarlos	-	Novembro
Confraternização Junina	Realização do “Arraiá do Seu IF” com a realização de festa junina e quadrilha matuta	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores, com apoio da Comunicação Social do <i>Campus</i>	-	Junho
Confraternização de Aniversário do Campus	Realização de momento cultural de acolhimento no início dos turnos, culminando celebração no ambiente de convivência. Utilização de serviço de cooffe break.	QVT	-	Setembro
Dia do Servidor	Evento que tem o intuito de promover ações envolvendo servidores e familiares. Uma das ações previstas é a entrega do “Oscar do IFRN <i>Campus</i> Caicó”, premiando os mais votados nas categorias	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	-	26 de Outubro

	propostas pelos servidores. Utilização de serviço de cooffe break e sessões de massoterapia.			
Apoio à comemoração dos 10 anos de IFRN	Homenagem aos primeiros servidores do campus	Socorro	-	Setembro
Confraternização Natalina	Realização do “Natal dos Servidores” com a realização de um jantar e distribuição de brindes	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores, com apoio da Comunicação Social do <i>Campus</i>	-	Dezembro

8 EQUIPE PROFISSIONAL

Tendo em vista que as atividades a serem desenvolvidas neste projeto englobam várias áreas de atuação, será necessária a participação de diversos profissionais, como educadores físicos, nutricionistas, fonoaudiólogos, médicos, odontólogos, entre outros para participar dos eventos em dias estratégicos. Contamos com a colaboração de servidores do campus e da própria comissão QVT. Para solucionar as demandas, buscaremos também firmar convênios e parcerias com instituições como a Polícia Ambiental, Polícia Federal, Corpo de Bombeiros, UFRN, UERN, Sistema S, a fim de suprir as necessidades de profissionais não disponíveis no campus. Também será feita a contratação de estagiários na área de educação física e profissionais para dar suportes às ações a serem desenvolvidas, garantindo assim o fluxo contínuo de todas as atividades.

9 RECURSOS

O projeto em questão tem interesse em participar de pregões coletivos que venham a ser organizados. Sendo assim, os materiais de consumo serão adquiridos em processos realizados pelo próprio campus com orçamento do mesmo, se for o caso.

Natureza	Descrição	Quantidade	Valor
SERVIÇOS	Massagem relaxante	100 sessões	2.000,00
	Confecção de artigos personalizados	1	2.500,00
	Coffee break para dia dos servidores e aniversário do campus	2	2.500,00
	Arbitragem para Torneio de Futsal	20 jogos	2.000,00
	Manutenção da academia	1	4.000,000
MATERIAL DE CONSUMO	Fechadura digital para academia	1	1.000,00
	Frutas e Polpas de frutas para o lanche saudável	1	2.000,00
Total			16.000,00

10 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Descrito no item Metodologia

11 CRONOGRAMA DE REUNIÕES DA COMISSÃO

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
23	20	13	18	16	20	18	22	19	17	20	11

12 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A respeito do monitoramento da implantação do projeto serão realizadas atividades como: inscrição dos participantes; listas de frequência; reuniões quinzenais com a comissão do projeto a fim de rever constantemente o planejamento, a realização das ações, a checagem (*feedback*) das ações realizadas e ações corretivas em caso de detecção de mudanças no planejamento e realização de entrevistas (depoimentos) com os participantes durante a realização das ações.

Em relação a avaliação do projeto serão aplicados questionários de satisfação por período, em que o servidor irá pontuar cada ação (escala de 0 a 5, em que 0 equivale a “bastante insatisfeito” e 5 equivale a “bastante satisfeito”), como também justificará sua resposta e fará sugestões de melhorias e/ou críticas; e serão elaborados relatórios mensais e trimestrais, os quais serão respaldados por critérios quantitativos e qualitativos que serão apurados durante o monitoramento. Os relatórios abordarão o desempenho do trabalho desenvolvido a respeito da execução das ações e verificação se objetivos pretendidos estão sendo alcançados, buscando, assim, aprimorar o projeto como um todo.

13 IMPACTOS SOCIAIS

A presente proposta que trata sobre qualidade de vida e bem-estar no trabalho não pretende ser conclusivo, portanto, a qualquer momento pode ser alterado para adequar-se à dinâmica da organização e à necessidade dos servidores, devendo-se ser avaliado continuamente.

Espera-se com essa proposta viabilizar um clima organizacional satisfatório e o bem-estar no trabalho, além da humanização no trabalho. Porém, somos conscientes de que qualidade de vida é uma opção de cada um, seja na vida ou no trabalho.

REFERÊNCIAS

American College of Sports Medicine. **Position stand: Progression models in resistance training for healthy adults.** Med Sci Sports Exerc. 2002;34:364-80.

American College of Sports Medicine. **Position stand: Progression models in resistance training for healthy adults.** Med Sci Sports Exerc. 2009;41:459-71.

BOOTH, F.W.; GORDON, S.E.; CARKSIBM C.J.; HAMILTON, M.T. **Waging war on modern chronic diseases: primary prevention through exercise biology.** Journal of Applied Physiology, Bethesda, v.88, n.2, p.774-87, 2000.

COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DO SERVIDOR. Diretoria de Gestão de Pessoas. **Diagnóstico de saúde e qualidade de vida no trabalho – Campus Caicó.** Natal, 2013.

Fleck SJ, Kraemer WJ. **Fundamentos do Treinamento de força.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

TEIXEIRA, Gilnei M.; PEREIRA, Aline B.; CARVALHO, Iêda V. **Gestão de Pessoas na Administração Pública.** FGV On Line/Escola de Governo, 2010.

The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. SocSciMed 1995; 41:1403-10.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN.** Natal, 2014.

BRASIL. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO. SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO. **Portaria Normativa nº 7, de 26 de outubro de 2016** - Institui as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho.