



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RN –
IFRN
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL – DIAPE/CNAT
COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA AO SERVIDOR – COAS/CNAT

Ana Cristina Gondim Filgueira

Ezequiel da Costa Soares Neto

Iara Cristianny de Brito Barbosa Albuquerque Pereira

Ivana Lúcia da Silva

Maria Ilza da Costa

Marla Sarmento de Oliveira

Roberta Jerônimo da Silva

Tatiana Nascimento Augusto Dutra Alves

PROJETO INTERDISCIPLINAR DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO/CNAT 2018: SERVIDORES SAUDÁVEIS,
INSTITUIÇÃO ATIVA

NATAL
2018

1 IDENTIFICAÇÃO

Título do projeto: Projeto interdisciplinar de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho/CNAT 2018: servidores saudáveis, instituição ativa

Local em que será executado: Campus Natal Central/IFRN

A data de elaboração do projeto: março de 2018

Duração do projeto e o início previsto: 04/2018 a 30/11/2018

Coordenador e equipe responsável pelo projeto:

Ivana Lúcia da Silva – Professora de Educação Física do CNAT

Equipe:

Ana Cristina Gondim Filgueira

Ana Márcia Melo de Carvalho

Gleydson de Oliveira Cavalcanti

Ezequiel da Costa Soares Neto

Iara Cristianny de Brito Barbosa Albuquerque Pereira

Maria Ilza da Costa

Marla Sarmiento de Oliveira

Roberta Jerônimo da Silva

Tatiana Nascimento Augusto Dutra Alves

2 APRESENTAÇÃO

A promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho é uma prática que vem se fortalecendo como um requisito para a integração e melhoria do desempenho dos trabalhadores nas organizações. Entretanto, faz-se necessário atentar às fronteiras e às afinidades entre trabalho e o contexto do indivíduo. Por isso, é indispensável que ao se pensar aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT) seja considerado tudo que envolve o indivíduo *versus* trabalho, como um aspecto respeitável de sua vida.

Uma vez que o profissional¹ se encontra em sua maior parte do tempo no trabalho, ter um ambiente saudável é importante para estar bem consigo e com seus colegas. Estudos apontam para à seguinte métrica: trabalhadores saudáveis, instituição ativa. Pensar a qualidade de vida do indivíduo é como criar um ciclo virtuoso da satisfação envolvendo trabalhador, cliente (aluno) e o desempenho Institucional.

Nesse esforço, ações pontuais de estímulo a prática de esporte, tais como: jogos internos, ginástica laboral, grupo de corrida, entre outros, são ações desenvolvidas ao longo dos anos no Campus Natal-Central (CNAT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Ações desenvolvidas inicialmente pela Coordenação de Assistência ao Servidor (COAS) vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas. Indubitavelmente, mesmo diante da complexidade hierárquica e da extensão estrutural do CNAT, as ações foram desenvolvidas com apoio da gestão, que apostou em uma administração com foco nas pessoas e, em vista disso, a promoção à saúde tem sido um ponto forte. Soma-se a isso o fato de as ações já desenvolvidas pela COAS terem tido repercussão positiva junto aos servidores, possibilitando integração e vínculos duradouros e mais solidários entre eles e, como consequência, um clima institucional mais salubre.

Desde 2014, o Projeto interdisciplinar de promoção a QVT é quisto como um meio inovador, que possibilita ampliar e atingir o maior número de servidores na perspectiva de tornar o ambiente de trabalho mais satisfatório e saudável. Visto que, a falta de atividade física, de orientação financeira, de cuidados com o ambiente de trabalho, de autoestima e de sociabilidade é crescente nos dias atuais. Desde o início do projeto, há quatro anos, foi possível implantar e desenvolver mudanças positivas através do programa QVT/CNAT/IFRN. Dessas mudanças, algumas vieram para ficar, contudo, somos conscientes que há muito ainda por ser feito para conseguirmos atender todas as reivindicações dos nossos servidores.

Diante do exposto, propomos um Projeto Interdisciplinar de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho/CNAT, por meio do Edital 01/2018 – COASS/RE/IFRN, que visa implantar um programa de intervenção multidisciplinar para à melhoria dos hábitos de vida dos servidores contemplando os três eixos da política de Promoção à Saúde (PS) e qualidade de vida no trabalho do IFRN.

¹ Cabe ressaltar que, como designação do empregado de uma administração governamental publica, trataremos por trabalhador o servidor público, como uma designação geral.

Válido ratificar que as ações de Promoção à Saúde QVT que se pretende instaurar como práticas de gestão de pessoas no CNAT poderão contribuir, enquanto política, para mudanças de bem-estar dos servidores.

Com foco em nos direcionar frente ao universo do Servidor e das ações a serem desenvolvidas pelo Projeto em tela, optou-se por iniciar de um *feedback* do desempenho das atividades já desenvolvidas anteriormente e consideradas boas práticas, adequadas em suas variedades. Para isso, partimos de um diagnóstico, organizado sob a forma de enquete, construído no *google docs* e divulgado entre os colegas por meio dos grupos de trabalho do *whatsapp* e o e-mail Institucional. A coleta dos dados se deu entre o dia 7 e 13 de março.

A enquete foi estruturada com 12 questões, sendo 6 de perguntas abertas e 5 de questões fechadas. Válido ressaltar que a análise dos dados, considerou além do exposto, as sugestões, críticas e reclamações recebidas na COAS, relativas as avaliações das ações desenvolvidas em anos anteriores.

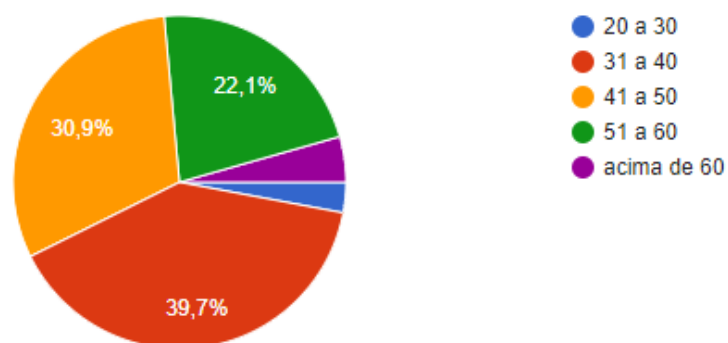
Cabe registrar que do universo de 620 servidores ativos vinculados ao CNAT, apenas 68 desses responderam à enquete. Provavelmente esse número seja proporcional ao curto período de tempo da coleta de dados. Desde já um desafio a métrica de alcançarmos o maior número de servidores rumo a saúde integral e a prática de atividades corporais.

Nesse pleito, buscou-se mapear o servidor público, alvo do projeto, para melhor adequar as atividades, especialmente, as de práticas corporais e verificou-se que a faixa etária do servidor é em 39,7% jovem e encontra-se entre 31 e 40 anos; em 30,9 % dos casos, está entre 41 e 50 anos; por conseguinte 22,1% desse público encontra-se entre 51 e 60 anos, conforme mostra o gráfico 1, abaixo:

Gráfico 1 – Faixa etária do servidor CNAT.

Qual sua faixa etária? seu gênero?

68 respostas

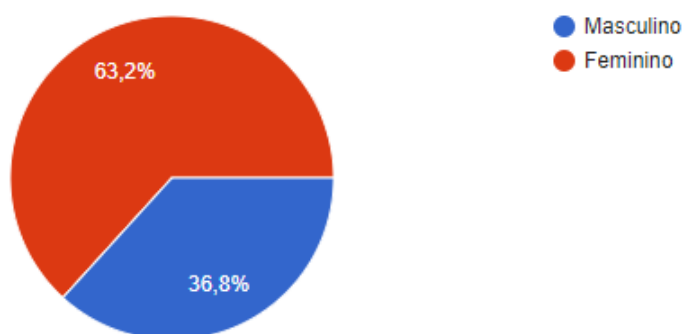


Um outro dado relevante a definição das atividades do projeto é o gênero do público que se almeja alcançar, sendo 63,2% dos participantes do gênero feminino e 36,8% masculino, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 2 – Gênero do servidor CNAT.

Qual seu gênero?

68 respostas



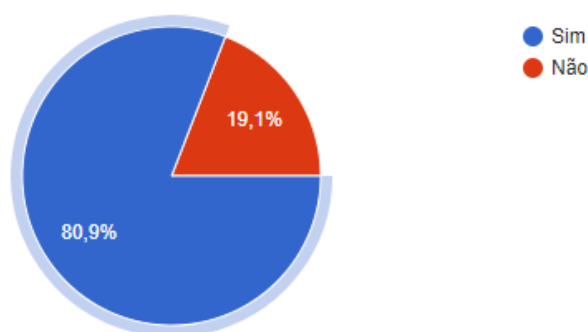
Por conseguinte, buscou-se validar se o público alvo reconhece as ações do projeto de QVT desenvolvido no Campus anteriormente, isto, para auxiliar nas estratégias de divulgação do programa pautado nas experiências anteriores. Além disso, nessa etapa busca-se compreender se o servidor conhece o programa, se já participou das atividades do programa e se sim, com que frequência.

Assim, temos que 80,9% dos servidores que participaram da enquete já conhecem e/ou participaram das ações do programa de QVT do CNAT e, apenas 19,1% desses desconhecem o programa, conforme é possível visualizar no gráfico 3:

Gráfico 3 – Quantos conhecem o projeto de QVT desenvolvido no CNAT em anos anteriores:

Você conhece o Projeto de Qualidade de Vida do CNAT (PQVT/CNAT) realizado pela COAS?

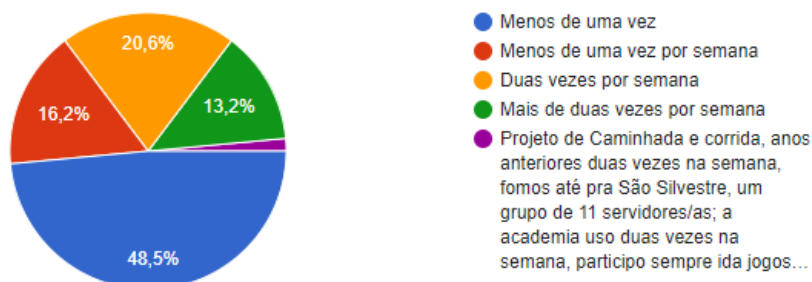
68 respostas



Com relação ao gráfico 4 foi possível constatar que 48,5% dos servidores participantes da pesquisa apenas conheciam o Programa de QVT do CNAT, sem nunca terem participado das ações voltadas a saúde integral. Um percentual que evidencia o desafio do Programa rumo a seu desenvolvimento nessa nova fase. Haja visto, que a métrica agora é ampliar o número de participantes praticantes das ações e políticas de bem-estar propostos. No entanto, em 50% dos outros casos, verificou-se que os servidores além de conhecerem o programa participaram das atividades: 16,2% deles uma vez por semana; 20,6% duas vezes por semana e 13,2 % em mais de 3 vezes por semana, conforme mostra o gráfico a seguir:

Gráfico 4 – Com que frequência atou no programa de QVT do CNAT. Se sim, na pergunta anterior. Já participou de alguma atividade do Projeto? E qual sua frequência?

68 respostas



Uma das vantagens que as questões abertas podem conceder a pesquisa são as informações valiosas ofertadas para o seu direcionamento.

Nesse sentido, no item 6 da enquete, foi perguntado aos Servidores sobre os tipos de ações que gostariam que fosse ofertada este ano no Programa de QVT do CNAT. Desse modo, com as respostas coletadas, foi possível identificar seus anseios e, por conseguinte, nortear a condução das atividades com foco em atender em qualidade e quantidade a métrica proposta de atingir o maior número de servidores no propósito da saúde integral. Assim, temos:

Quadro 1 – Atividades que os Servidores gostariam que fosse ofertada pelo programa de QVT do CNAT em 2018.

| | |
|-------|---|
| 14,7% | Yoga |
| 13,2% | Dança (Zumba) |
| 9% | Pilates |
| 3% | Ginástica Funcional |
| 10% | Grupo de corrida |
| 16,1% | Outros, tais como: curso de fotografia, jogos recreativos, natação, jiu jitsu, futebol, kung fu e, tênis de mesa. |

De acordo com o mapeamento as práticas corporais foram as atividades que mais foram indicadas, tais como: o yoga em 14,7% dos pleitos; a dança em 13,2%, o pilates em 9%, seguido pela ginástica funcional. Notadamente, existe o anseio pela atividade física, no entanto, com base em experiências anteriores, é preciso que haja uma forma de trabalharmos questões importantes como a participação continuada, para que se justifique indicadores como custo e benefício para implantação das atividades.

Em 10% dos casos, os respondentes citaram ainda atividade de grupo de corrida, fruto de uma ação anterior da COAS, em que parte do grupo intitulado IF RUN chegou a participar da corrida de São silvestre na cidade de São Paulo.

Em 16,1% dos casos, o índice percentual representa respostas aleatórias que indicaram atividades como: curso de fotografia, jogos recreativos, natação, jiu jitsu, futebol, kung fu e tênis de mesa. No entanto, são atividades não consideradas para implantação em função dos recursos humanos ou financeiros necessários à sua execução.

Diante disso, e de modo consciente diante das limitações, o projeto de QVT se volta a máxima: “trabalhadores saudáveis, instituição ativa”, em que a qualidade de vida do indivíduo pode ser inspirada por um ciclo virtuoso de satisfação. Fato é que as ações individuais da COAS do CNAT obtiveram repercussão positiva e agora em parceria com o Projeto Interdisciplinar de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da COASS/RE/IFRN o foco se amplia.

De modo que os resultados para o servidor, para o cliente (aluno) e para o Instituto como um todo, prometem ser promissores.

3 JUSTIFICATIVA

O bem-estar se refere às condições de vida do servidor em seus aspectos físico, psicológico, emocional e, social. Assim, reflexos da autoestima envolvendo as relações humanas podem ser percebidas e não se limita àquilo que pode ser visto no nosso corpo físico. Com certeza o ambiente de trabalho é constituído de duas partes distintas: a física (instalações, móveis, decoração etc.) e a social (as pessoas que o habitam). E, são as pessoas e suas interconexões com as demais pessoas, que promovem o bem-estar e a interação saudável na Instituição. Isso determina o tipo de convívio entre elas, mesmo considerando que toda relação tem seus conflitos. No entanto, para que a Instituição se mantenha saudável e produtiva no que se refere às inter-relação dos servidores é preciso

que ações de promoção a QVT por meio do esporte e do respeito mútuo sejam consolidadas.

Fato é que conflitos podem ocorrer a qualquer momento, basta que pessoas estejam reunidas por um propósito qualquer. Eles fazem parte do dia a dia de qualquer ambiente e precisam ser tratados com qualidade de vida. Conflitos não administrados podem colocar em risco a produtividade e a competitividade, trazendo inúmeros prejuízos. Por outro lado, podem ser, quando bem geridos, uma fonte de resultados muito positivos e construtivos já que irá provocar debates e possivelmente aprimorar ideias dentro da Instituição.

[..], qualidade de vida no trabalho (QVT) é a percepção de bem-estar pessoal no trabalho alinhada ao conjunto de escolhas de bem-estar que compõe políticas, práticas e serviços de gestão de pessoas de uma empresa e que pode ser analisado à luz de dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. Portanto, QVT é um construto que visa à mudança e à melhoria humana nas organizações, em geral pouco instrumentalizadas no sentido do olhar diferenciado e valorizado das pessoas como tal. (LIMONGI-FRANÇA, 2014, p. 39).

Considerando que o grande desafio para o ser humano é conciliar, equilibrar e humanizar a vida, acredita-se que a consolidação de uma cultura educativa voltada ao bem-estar, saúde e qualidade de vida implica em desenvolvermos continuamente ações educativas que levam tempo para se consolidarem e tornarem-se tradição.

Com esse foco, este projeto busca atuar por meio dos eixos propostos:

1) O conceito de **Saúde Integral** enfatiza que o corpo e a mente são uma unidade indivisível e que, como tal, os fatores emocionais e físicos se correlacionam. Diante disto, buscaremos conscientizar o servidor de que a manutenção e a recuperação da própria saúde dependem de sua efetiva colaboração em todos os níveis de atenção. Movimentos repetitivos, permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, necessidade de concentração e atenção para realização das atividades laborais e a possível pressão imposta pela organização do trabalho são fatores que interferem significativamente para a ocorrência da síndrome musculoesquelética denominada de LER/Dort (lesões por esforços repetitivos/doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho).

Augusto et al (2008) relata que no Brasil, a síndrome musculoesquelética de origem ocupacional composta de afecções que atingem os membros superiores, região

escapular e pescoço, foi reconhecida pelo Ministério da Previdência Social como Lesões por Esforços Repetitivos (LER), por meio da Norma Técnica de Avaliação de Incapacidade (1991). Em 1997, com a revisão dessa norma, foi introduzida a expressão Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). “As denominações oficiais do Ministério da Saúde e da Previdência Social são LER e Dort, assim grafadas: LER/Dort”.

Tratam-se de afecções de importância crescente em vários países do mundo, com dimensões epidêmicas em diversas categorias profissionais e, que no Brasil, representam o principal grupo de agravos à saúde, entre as doenças ocupacionais.

A instrução normativa do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS (2003) usa a expressão LER/Dort para estabelecer o conceito da síndrome e declara que elas não são fruto exclusivo de movimentos repetitivos, mas podem ocorrer pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições, por tempo prolongado. Esforços vigorosos, vibrações, pressão contra superfícies duras, posições que prejudicam a musculatura são os principais causadores dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que vem crescendo nos últimos anos, gerados por fatores biomecânicos. Estes distúrbios causam dor e levam à incapacidade temporária ou permanente de realização de movimentos. Alteração de sensibilidade, perda de coordenação motora ou força, sensação de frio ou calor, sensação de peso, fadiga, dormência, câimbra, acometimento psicológico, são alguns sintomas.

A utilização sistemática dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), o mobiliário adequado às características fisiológicas individuais, as pausas para descanso, que não atrapalhem o desenvolvimento do serviço e a prática da ginástica laboral previnem a sobrecarga e as lesões no sistema musculoesquelético.

Além disso, orientações com relação a cuidados posturais durante as atividades profissionais são importantes na prevenção das LER/Dort. Não basta procurar a prevenção das enfermidades pela normatização de condutas se a participação ativa do indivíduo for desprezada. O servidor deverá compreender o processo de saúde de forma mais ampla, e assim se conscientizar de que a manutenção e a recuperação de sua saúde dependem de sua efetiva colaboração em todos os níveis de atenção, de um ambiente de trabalho e vida social hegemônica.

Neste projeto, ministraremos palestras e rodas de conversa sobre a síndrome: conceito, fatores de risco e medidas preventivas.

2) Em **Estilo de Vida**, iremos nos debruçar a cargo deste projeto a duas atividades fins, Ginástica laboral (GL) e musculação, orientadas pelas prof^a Ivana Lúcia e guiadas e executadas pelos estagiários da COAS.

Atualmente, atividade física pode ser entendida como qualquer movimento corporal, produzido pela musculatura esquelética, que resulta em gasto energético, tendo componentes e determinantes de ordem biopsicossocial, cultural e comportamental, podendo ser exemplificada por jogos, lutas, danças, esportes, exercícios físicos, atividades laborais e deslocamentos. (PITANGA, 2002, p. 21)

Os principais benefícios à saúde, advindos da prática de atividade física, referem-se aos aspectos antropométricos, neuromusculares, metabólicos e psicológicos. No que tange ao aspecto psicológico, ambos dizem que a atividade física age na melhoria da autoestima, do autoconceito, da imagem corporal, das funções cognitivas e da socialização, da diminuição do estresse e ansiedade, e na diminuição do consumo de medicamentos.

Já Guedes e Guedes (1995) apontam que a prática de atividades físicas habituais, além de suscitar a saúde, influencia na reabilitação de determinadas patologias associadas ao aumento dos índices de morbidade e da mortalidade.

Ao corroborarmos com estes autores sobre a atividade física, e, se o principal atributo da nossa Instituição é oferecer ensino público, gratuito e de qualidade, é necessário, portanto, estarmos atentos ao Estilo de Vida dos nossos servidores. Assim, estagiários de educação física, da COAS e os professores de Educação Física do Campus contribuirão neste eixo do projeto, procurando desenvolver um programa de atividade física que contemple os anseios dos servidores, em relação ao solicitado de atividade física.

No que tange o eixo de política organizacional é possível observar que o IFRN oferece uma formação humana integral, que contempla as diversas dimensões da vida do estudante, preparando-o como cidadão para que seja crítico, reflexivo e competente tecnicamente. Para tanto, oportuniza espaços de diálogo e debates sobre as questões da sociedade que os cerca.

Portanto, a relevância do projeto dá-se ainda da iniciativa sobre a importância de se criar condições adequadas à vida dos servidores de nosso *Campus*, de maneira que eles se sintam partícipes da organização e passem a agir com mais satisfação pessoal e profissional em todas as ações do dia a dia do *Campus*.

O tema da qualidade de vida que é uma preocupação social de toda a sociedade, quer seja no setor privado ou no público, os quais envolvem fatores que afetam a qualidade de vida do homem moderno composto no meio ambiente físico, psíquico e social, podem ser identificados por meio da família, das condições ambientais e da saúde, da cultura, do lazer, da educação, das políticas governamentais, do próprio indivíduo e, finalmente, do trabalho e da pessoa. Como bem aponta Limongi-França (2014, p. 23):

Já no foco pessoa, a temática QVT também se estende a levantamentos de riscos ocupacionais do trabalho, ergonomia, questões de saúde e segurança do trabalho, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, significado do trabalho, processos comportamentais, expectativas, contrato psicológico de trabalho, motivação, liderança, fidelidade, empregabilidade.

Assim, abordar essa temática torna-se indispensável em nosso *campus*. A realização desse projeto será de significativa relevância para garantir a satisfação do servidor e suas relações com o ambiente de trabalho.

3) Quanto a **Política Organizacional**, é preciso contextualiza-la diante do fluxo das tarefas demandadas das diretorias acadêmicas, das coordenações de cursos, dos setores administrativos, da comunidade interna e externa, e, por vezes, esse acúmulo ocasiona o estresse.

Em alguns casos, percebe-se que no ambiente não há mais espaço para vida social, uma vez que as rotinas das atividades desempenhadas tomam muito tempo. Logo, a proposta apresentada nesse projeto tem por finalidade trazer de volta e ou, promover no ambiente de trabalho vida social aos trabalhadores dessa importante instituição de ensino e formação do cidadão, ações integradoras, tais como: Sarau no Bosque que para Silva et al. (2016, p. 152) define-o como:

[..] uma reunião de pessoas que tem algum vínculo com a arte e a cultura, expressando ali suas obras, ideias, pensamentos, dentre outras coisas. De forma geral, o sarau é uma criação social, um lugar onde pessoas, ainda que não tenham renome no mundo elitizado da arte, podem expressar aquilo que elas produzem. (SILVA, et al., 2016, p. 152).

Pensando neste contexto, a proposta apresentada aqui, como ação inserida no projeto de Qualidade de Vida no Trabalho, oferece aos servidores momento de descontração, aquisição de novos conhecimentos, compartilhamento das experiências pessoais, socialização das ideias e desenvolvimento da vida social no ambiente de

trabalho. Além disso, eles terão a oportunidade de vivenciar um momento de criação social e renovar os laços sociais que promoverão melhor qualidade de vida no trabalho.

Para Silva et al. (2016), o sarau é um ambiente de disseminação da informação geradora do conhecimento, que na sua informalidade, não deixa de tratar de temas fundamentais, colaborando com o desenvolvimento do pensamento e construindo conhecimento. “[...] o sarau tem uma organização marcada pela informalidade, sendo essa característica algo motivador para várias pessoas”. (SILVA, *et al.*, 2016, p. 152).

Segundo Santos (2015), “Ao atuar como um canal para expressão de sentimentos como angústias, anseios e medos, favorece o processamento dos mesmos”. O Sarau é um instrumento motivador da reflexão, de pensar na vida e trabalhar os sentimentos. Ainda esse autor (2015, p.) afirma que o Sarau traz relaxamento, “Oferecendo momentos de abstração e ludicidade, colabora para a redução do estresse, permitindo que sensações de paz, relaxamento, alegria e prazer sejam referidas.”

O que se observa é que a experiência da utilização do Sarau como terapia, contribuiu para o melhoramento da situação social dos pacientes em tratamento ambulatorial. Seja na situação de estresse decorrentes do trabalho ou decorrentes de alguma enfermidade, o que pode observar como resultada final da ação – Sarau é a transformação de pensamentos e sentimentos por parte daqueles que participam do projeto.

Os servidores, além da vida profissional, também têm vida pessoal e ambas fazem parte da mesma pessoa. As condições estressantes decorrentes da rotina frenética do trabalho influenciam em muito a vida pessoal:

No decreto nº 1171, diz que:

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional. (BRASIL, 1994).

É nessa linha de pensamento que a busca pela qualidade de vida no trabalho, deve ser uma constante até que se encontre um equilíbrio entre vida profissional e vida social. Desenvolver ações que promovam a QVT é promover a segurança no trabalho.

Para Rocca et al. (2011), “ [...] a qualidade de vida no trabalho passa necessariamente também pela qualidade de vida pessoal, tendo como princípio nossas escolhas”.

Se escolhermos, melhoramos nossas possibilidades de uma melhor qualidade de vida profissional e pessoal. Escolha é fundamental para um bom começo. Portanto, procure não fazer aquilo que você não gosta apenas por causa do dinheiro, como muitos fazem e acabam não alcançando a realização em seu trabalho. É melhor não fazer, do que fazer mal feito. Portanto, mude! Veja o que é necessário para que você possa amar de paixão o seu trabalho. Ou então, mude de atividade. Para que você possa ser mais feliz! (ROCCA et al., 2011)

As escolhas levam aos caminhos a serem trilhados, trabalhar essas escolhas melhora a vida e leva a novo começo. Com base nessa premissa, propõe-se como ação incorporada ao Sarau no Bosque a palestra, Segurança no Trabalho para Qualidade de Vida e tem-se palestras de diversos ramos do conhecimento.

Segundo Coltre (2011). “[...] incentivar os trabalhadores a aperfeiçoar a segurança no trabalho cria um comportamento comprometido, refletindo na produtividade do trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores”, leva a melhoria da segurança e por consequente a qualidade de vida.

Infere-se, portanto, que ações que contribuam o bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho tende a fornecer aspectos positivos na forma como o profissional enxerga a instituição.

Nesse mesmo eixo de política organizacional, também foram pensadas ações de saúde e Segurança do Trabalho. Uma vez que, desde 07 de maio de 2010, ficou instituída a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), com o objetivo de definir diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal, para os órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC).

A NOSS integra o conjunto de ações da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor, e tem como finalidade criar um instrumento que oriente a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de vigilância e promoção à saúde. Tratando-se de uma política transversal nos diferentes órgãos e entidades da administração pública federal, com diretrizes centrais de natureza normatizadora, mas com sua implantação descentralizada e coletivizada, por meio da gestão participativa dos atores envolvidos e com foco na integralidade das ações. A concepção que fundamenta as ações de atenção à saúde do servidor prioriza a prevenção

dos riscos à saúde, a avaliação ambiental e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores.

A relevância de estruturar as ações relacionadas à promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho em um programa é fortalecida pela criação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS) e pelos seguintes documentos oficiais: o decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o subsistema de atenção integrada à saúde do servidor público federal; a portaria normativa SRH/MPOG nº 03, de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a norma operacional de saúde do servidor; a portaria SRH/MPOG nº 783, de 07 de abril de 2011, que estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de exames médicos periódicos aos órgãos e entidades do SIPEC e a portaria SEGEP/MPOG nº 03, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos federais.

Dessa forma, com base nessa norma operacional da administração pública federal foram criadas através de resoluções no IFRN Comissões como as Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP's) e as brigadas de incêndio, para atender a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, dentro do contexto de vigilância em saúde do servidor. Assim, recentemente, em setembro de 2017 o CNAT foi contemplado com a sua própria CISSP, a qual encontra-se em plena atividade que é de caráter preventivista. Dentro deste contexto, verificamos a necessidade de fortalecer esse Eixo de Política Organizacional dentro deste Campus, grande em tamanho e grande em número de servidores, com a tentativa de concretizar essas ações de promoção à saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores da instituição.

4 OBJETIVO GERAL

Desenvolver ações voltadas à saúde e a qualidade de vida do Servidor do CNAT.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implantar um programa de intervenção multidisciplinar visando à melhoria dos hábitos de vida;

Promover eventos internos de lazer buscando a interação social entre servidores do CNAT;

Orientar o servidor acerca dos benefícios de um estilo de vida fisicamente ativo por meio da prática esportiva, da prática intelectual e cultural.

Solicitar dos servidores exames médicos de aptidão física em especial o cardiológico;

Sensibilizar o servidor sobre a importância e os benefícios da aquisição de conhecimento e do autocuidado para a manutenção da saúde.

5 METAS

Integrar princípios da promoção a saúde e a qualidade de vida no cotidiano dos servidores do CNAT;

Promover o ambiente de interação social aos servidores no *Campus* por meio da ginástica laboral (GL) nos setores e na sala de musculação da academia;

Proporcionar o acesso a um estilo de vida saudável em equilíbrio com a organização do trabalho, por meio da musculação e, da Ginástica laboral;

Garantir a promoção de eventos internos multidisciplinares de lazer que busque envolver e integrar os Servidores do CNAT.

6 PÚBLICO-ALVO

Servidores/as ativos do *campus* Natal Central do IFRN e estagiários/as do *Campus*.

7 METODOLOGIA

O projeto interdisciplinar de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho será desenvolvido no período de 8 meses, dentro do contexto de três (3) eixos de atividades: saúde integral, estilo de vida e política organizacional. As atividades previstas para permitir alcançar os objetivos propostos estão descritas no quadro abaixo:

Quadro 1 - Descrição metodológica das ações por eixos temáticos.

| EIXO 1: SAÚDE INTEGRAL | | | |
|--|--|----------------------|----------------|
| AÇÃO | PLANEJAMENTO/ MONITORAMENTO | PERIODICIDADE | PERÍODO |
| Palestras e roda de conversa sobre LER/Dort | Planejamento e reuniões | 1 x/ mês | Abril/novembro |
| EIXO 2: ESTILO DE VIDA | | | |
| AÇÃO | PLANEJAMENTO/ MONITORAMENTO | PERIODICIDADE | PERÍODO |
| Aulas setoriais de GL | Planejamento e reuniões | 2 x/ semana | Abril/novembro |
| Atividades de musculação na academia do Campus | Planejamento e reuniões | 2 x/ semana | Abril/novembro |
| EIXO 3: POLÍTICA ORGANIZACIONAL | | | |
| AÇÃO | PLANEJAMENTO/ MONITORAMENTO | PERIODICIDADE | PERÍODO |
| Sarau no bosque | Planejamento e reuniões | 1x/ 2 mês | Abril/novembro |
| Ciclo de palestras | Planejamento e reuniões | 1x/2 mês | Abril/novembro |

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Quanto as ações do eixo 1, serão realizadas ações em forma de palestras, seguida de rodas de conversas direcionadas aos servidores dos diversos setores do CNAT, no intuito de oferecer as orientações necessárias ao cuidado que cada servidor deve ter para prevenir e/ou minimizar os danos causados pelas LER/Dort.

Essas ações acontecerão uma vez por mês, durante oito meses, de abril a novembro, totalizando oito encontros, de uma hora de duração. Cada encontro ocorrerá em um setor diferente, contemplando assim os diversos ambientes organizacionais do nosso instituto.

Durante as palestras, seguida de roda de conversa, o fisioterapeuta do CNAT, Antônio Haesbaert, fará exposições acerca das LER/Dort (conceito, fatores de risco e medidas preventivas), com um espaço aberto para dirimir dúvidas sobre o assunto.

Quanto as ações do eixo 2, pretende-se realizar:

1) a prática da ginástica laboral nos setores - As práticas serão de alongamentos, ou seja, exercícios locais que estimulam e ativam determinadas áreas do corpo proporcionando alívios locais de prováveis sintomas como por exemplo a LER/Dort, conscientização e orientação aos servidores sobre os cuidados que se deve ter ao executarem seus trabalhos, em especial, relacionados as posturas corporais evitando

assim problemas posteriores. Cuidados como levantar para tomar água, ir ao banheiro quando sentir necessidade, forma adequada de sentar, digitar, entre outras.

Essas ações acontecerão uma vez por semana, as sextas-feiras, num tempo de 10 a quinze minutos. Estas atividades serão um complemento do trabalho que irá ser desenvolvido pelo o fisioterapeuta do CNAT, Antônio Haesbaert, na ação do eixo 1.

2) quanto a prática da musculação, a qual tem funcionamento das 6h da manhã até as 8h e 30min com o projeto da terceira idade do *Campus*, das 9horas às 16h com o PQVT/CNAT, acompanhados dos estagiários de educação física da COAS, em que o servidor tem acesso dois dias da semana.

Quanto as ações do eixo 3, pretende-se desenvolver duas ações principais:

1) Sarau no bosque - O evento terá três momentos distintos, realizados no período de uma hora e trinta minutos de execução, distribuídos da seguinte forma:

Ato contínuo da abertura feita pelo Diretor Geral do Campus ou pessoa designado por esse, representado da Direção Geral, iniciará a primeira etapa do Sarau no Bosque, que será facultada aos poetas (artistas) locais e convidados, oportunidade de apresentarem sua arte no espaço de tempo de trinta minutos;

Encerrada a primeira etapa, durante trinta minutos um palestrante convidado desenvolverá sua apresentação do tema proposto “Segurança no Trabalho para Qualidade de Vida” a serem realizadas nas seguintes datas:

- a) primeira semana de maio de 2018/ horário: A partir das 15h.
- b) primeira semana de agosto de 2018/ horário: A partir das 15h.
- c) primeira semana de novembro de 2018/ horário: A partir das 15h.

A terceira etapa será de quinze minutos, nos quais se desenvolverá o “Café Encontro”, que trata do momento de socialização entre os servidores participantes, onde terão a oportunidade de fazerem reflexões do tema abordado na palestra e primordialmente a troca de experiências. Nesse instante, será servido um café acompanhado de petiscos;

A quarta e última etapa destinar-se-á ao encerramento do Sarau no Bosque, com a apresentação de um recital por parte de um ou mais dos poetas (artistas) locais e convidados.

2) Ciclo de palestras - o evento pretende fazer intervenções integradas de modo que possa atrair a adesão de boa parte dos colegas do *Campus*. Oferecendo e promovendo palestras e debates que possam abordar temas dentro do Eixo de Política Organizacional como: o trabalho com significação; por que fazemos o que fazemos?; organizações com

Propósito; significado e Centralidade do Trabalho; cuidando da Saúde Mental; prevenção de Acidente do Trabalho; combate ao estresse e à ansiedade; organização do tempo no trabalho; mediação de relações interpessoais no trabalho; importância do crescimento e reconhecimento profissional e/ou, as relações entre o trabalho e a vida social.

As palestras podem ocorrer mensalmente, sendo que bimestralmente estarão interagindo com o Sarau no bosque que ocorrerá no CNAT.

9 EQUIPE PROFISSIONAL

Ana Cristina Gondim Filgueira

Ana Márcia Melo de Carvalho

Ezequiel da Costa Soares Neto

Gleydson de Oliveira Cavalcanti

Iara Cristianny de Brito Barbosa Albuquerque Pereira

Maria Ilza da Costa

Marla Sarmiento de Oliveira

Roberta Jerônimo da Silva

Tatiana Nascimento Augusto Dutra Alves

10 RECURSOS

| <i>Descrição</i> | <i>Valor unitário R\$</i> | <i>Natureza da despesa</i> | <i>Quantidade</i> | <i>Valor total R\$</i> |
|--|---------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|
| <i>Serviço técnico de realização de palestras no Campi do IFRN (Pregão geral)</i> | <i>2.176,67</i> | <i>serviço</i> | <i>3</i> | <i>6.530,01</i> |
| <i>Lanche saudável para servir no sarau</i> | <i>20,00</i> | <i>serviço</i> | <i>450</i> | <i>9.000,00</i> |
| <i>Montagem de palco, aluguel de mesas e cadeiras, som e decoração</i> | <i>2.000,00</i> | <i>serviço</i> | <i>3</i> | <i>6.000,00</i> |
| <i>Confecção de kit para prática de atividade física (camiseta, squete persolinazida, sacola esportiva, lancheira térmica)</i> | <i>98,64</i> | <i>Consumo</i> | <i>100</i> | <i>9.864,00</i> |
| <i>Total</i> | | | | <i>35.000,00</i> |

11 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

| <i>Descrição</i> | <i>Meses – 2018</i> | | | | | | | | |
|---|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | <i>Mar</i> | <i>abr</i> | <i>Mai</i> | <i>Jun</i> | <i>Jul</i> | <i>Ago</i> | <i>Set</i> | <i>Out</i> | <i>Nov</i> |
| Elaboração do projeto | x | x | | | | | | | |
| Definição da equipe | x | x | | | | | | | |
| Divulgação | | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Início do projeto | | x | | | | | | | |
| Palestras e roda de conversa sobre LER/Dort | | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Ginástica laboral | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Musculação | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Sarau no bosque | | | x | | | x | | | x |
| Ciclo de palestras | | x | x | | x | x | | x | x |
| Relatório Final | | | | | | | | x | |
| Divulgação da avaliação | | | | | | | | x | x |

12 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das informações busca subsidiar a tomada de decisões. E, a avaliação, tem o propósito de subsidiar informações mais aprofundadas e detalhadas sobre o funcionamento e os efeitos do programa, levantadas nas pesquisas de avaliação.

12.1 O MONITORAMENTO DO PROJETO

a) reuniões periódicas, quinzenalmente, com a equipe do projeto para avaliação da execução das atividades realizadas;

b) adequação dos espaços e dos equipamentos necessários à realização das atividades propostas;

c) análise metodológicas de desempenho das ações, através da análise dos questionários aplicados ao longo das atividades executadas.

12.2 A AVALIAÇÃO

A avaliação do projeto tem como métrica principal atingir o maior número de servidores ativos com foco em participar, refletir e sensibilizar sobre sua saúde integral, envolvendo os três eixos por meio da sociabilidade, práticas corporais, intelectuais e culturais.

Para tanto, pretende-se avaliar e alinhar as ações da seguinte maneira:

- a) de forma contínua durante todo o processo de execução do projeto, através de reuniões e métodos propostos com a equipe profissional que está executando o projeto;
- b) através de questões elaboradas verbalmente antes, durante ou após a prática, bem como o questionário em **anexo 1** aplicado aos participantes de cada ação.

13 IMPACTOS SOCIAIS NO CAMPUS

Espera-se que, com a execução deste projeto, haja maior conscientização dos servidores em relação a cultura do bem-estar, práticas corporais e as atividades de cunho Filosóficas como meios de contribuir para a saúde integral do servidor no CNAT.

Com esse propósito, espera-se alcançar o maior número de servidores, adeptos a participar e a refletir sobre sua qualidade de vida de forma totalizadora, envolvendo a sociabilidade, as práticas corporais, intelectuais e culturais.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, V.G., et al. Um olhar sobre as LER/DORT no contexto clínico do fisioterapeuta. **Rev Bras Fisioter**, São Carlos, v. 12, n. 1, p. 49-56, jan./fev. 2008.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Instrução Normativa nº 98, de 5 de dezembro de 2003.**

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Protocolos de Complexidade Diferenciada: Dor relacionada ao trabalho - Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort).** Normas e Manuais Técnicos. Série A. nº 10. ed. do Ministério da Saúde. Brasília, 2012.

COLTRE, Juliane Cristina. **Segurança e saúde no trabalho: a prevenção de acidentes na construção civil.** 2011. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1668/1/CM_COMAC_2011_2_01.pdf>. Acesso em: 8 mar., 2018.

GUEDES, D. P. ; GUEDES, J.E.R.P. **Atividade física, aptidão física e saúde.** Revista brasileira de Atividade física e saúde. V1, N1, pág. 18-35, 1995.


LIMONGI-FRNÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2014.

PITANGA, Francisco José Gondim. **Epidemiologia, atividade física e saúde.** 2002. 6 f. Tese (Doutorado) - Curso de Educação Física, Isc/ufba, Salvador-ba, 2002.

DA COSTA, L. **Atlas do esporte no Brasil: Jiu jitsu.** Rio de Janeiro: CONPEFE, 2006. Disponível em:<<http://www.atlasesportebrazil.org.br/textos/75.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2016.

SILVA, Fransuelen Geremias et al. Saraus contemporâneos: a importância dos saraus como espaço político de socialização. **Revista Cadernos Espuc.**, Belo Horizonte, n. 26, 2016.

ANEXO 01

| | | |
|---|--|---|
|  <p>INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA RIO GRANDE DO NORTE Campus Natal - Central</p> | <p>LER/Dort: conhecer para prevenir</p> | <p>PROJETO INTERDISCIPLINAR DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO/CNAT 2018: SERVIDORES SAUDÁVEIS, INSTITUIÇÃO ATIVA</p> |
| <p>Data: abril a novembro de 2018</p> | | |

Avaliação

Gostaríamos de saber sua opinião a respeito desta ação. Por favor, assinale a alternativa que considera adequada para cada critério, de acordo com a pontuação abaixo. Obrigado pela colaboração!

| PONTUAÇÃO | | | | |
|------------|------|---------|-----|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MUITO RUIM | RUIM | REGULAR | BOM | EXCELENTE |

| ANTES DA AÇÃO | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|
| Descrição | Pontuação | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nível de interesse em participar da ação | | | | | |
| Comunicação sobre a ação: programação, local, etc. | | | | | |
| Liberação do setor para participar na ação | | | | | |

| DURANTE A AÇÃO - ATIVIDADES | | | | | |
|---|-----------|---|---|---|---|
| Descrição | Pontuação | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Palestra/Roda de conversa: LER/Dort: conhecer para prevenir | | | | | |
| Participação dos servidores | | | | | |

| ESTRUTURA E APLICABILIDADE DA AÇÃO | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|---|---|---|---|
| Descrição | Pontuação | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Materiais utilizados | | | | | |
| Metodologia Utilizada nas Exposições | | | | | |
| Carga horária | | | | | |
| Espaço Físico | | | | | |

| AVALIAÇÃO GERAL DA AÇÃO (marque um "X") | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Destaques da ação: | | | | | |
| Pontos Positivos: | | | | | |
| Pontos Negativos: | | | | | |
| Comentários e Sugestões | | | | | |