



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
CAMPUS NOVA CRUZ



BEM ESTAR NO TRABALHO



Nova Cruz
2019

SUMÁRIO

1.	IDENTIFICAÇÃO.....	2
2.	APRESENTAÇÃO.....	3
3.	JUSTIFICATIVA	5
4.	OBJETIVOS	7
4.1.	Objetivo Geral.....	7
4.2.	Objetivos Específicos.....	8
5.	METAS E INDICADORES	8
6.	PÚBLICO-ALVO	9
7.	METODOLOGIA	9
8.	EQUIPE PROFISSIONAL	12
9.	RECURSOS.....	13
10.	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO.....	15
11.	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	15
12.	IMPACTOS SOCIAIS	20
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18

1. IDENTIFICAÇÃO

Título: Bem Estar no Trabalho

Local: IFRN *Campus* Nova Cruz

Data da elaboração: Março de 2019

Duração do projeto e o início previsto: Início previsto para Abril de 2019, com duração prevista de 8 meses.

Presidente e equipe responsável pelo projeto:

Nome	Matrícula	Função
Maria Luiza do N. Cesarino	1877275	Presidente
Andrio Vitor Martins Rodrigues	2117143	Membro
Dayane Mary Soares da Costa	1962250	Membro
João Felipe de Oliveira	3007905	Membro
Paula Nunes Chaves	2421454	Membro
Roberto Cesar Barros Camilo	2333425	Membro
Roque de Souza Menino Neto	3010084	Membro
Sueldo Lopes Câmara Júnior	2124332	Membro

2. APRESENTAÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – é um tema atual e de extrema relevância, uma vez que no modelo socioeconômico contemporâneo, as pessoas passam grande parte de seu tempo no ambiente de trabalho. Desse modo, tem-se buscado várias maneiras para se obter uma vida mais satisfatória no ambiente laboral, objetivando-se num ambiente que possa proporcionar maior bem estar e equilíbrio físico, psíquico e social.

Levando em consideração a importância e centralidade do trabalho na vida das pessoas, faz-se necessário uma política institucional que promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho. Esse compromisso deve fortalecer “a autoestima, o sentimento de segurança, pertencimento, autorrealização, dignidade, condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades biopsicossociais”. (MELO, 2012). Desse modo, a abordagem à saúde e qualidade de vida do servidor público federal precisa se revestir do compromisso de atingir a esses níveis, identificando fatores facilitadores e/ou prejudiciais e intervindo sobre todos os aspectos ligados ao bem-estar em situação de trabalho.

Quanto à questão da saúde, esta não é mais vista como um conceito simplista de ausência de doenças, e sim, determinada também por variáveis externas do meio ambiente, além do estilo de vida dos indivíduos e o equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano (GIL, 2001). Uma definição mais completa de saúde é o estado físico, mental e social de bem estar, enfatizando as relações entre corpo, mente e padrões sociais (CHIAVENATO, 2008).

Neste contexto, o termo qualidade de vida está sendo também inserido no ambiente de trabalho, local onde os indivíduos dedicam grande parte de seu tempo. O mercado cada vez mais competitivo, exigente e movido pelos avanços tecnológicos redefine o trabalhador como um profissional polivalente, cuja motivação e o comprometimento são os combustíveis desse novo profissional. Portanto, a promoção de qualidade de vida nas organizações vem se tornando a maneira essencial para manter-se a motivação e o comprometimento dos indivíduos.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser definida como *“uma preocupação do homem de se iniciar a sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas”*

(CHIAVENATO, 2008, p. 488). A QVT é importante, pois é capaz de possibilitar um melhor convívio do colaborador com a organização em que trabalha, além de ter um bom ambiente de trabalho e benefícios que satisfaçam podem garantir um clima de confiança entre empresa e o trabalhador. (VERGARA, 2014)

A definição de QVT proposta por Limongi e França (2013) é a percepção 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.

É visto que a inclusão da QVT dentro das organizações traz vários benefícios, ainda imensuráveis em sua totalidade e os dados estatísticos ainda são incalculáveis. Entretanto, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, e isso ainda, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 2013). Não obstante, qualidade de vida no trabalho trata-se de um setor ainda pouco explorado que está sendo recentemente inserido no ambiente de trabalho diante das pressões de um conceito antigo - mas antes sem relevância - o respeito por todos e a valorização das pessoas nas organizações.

No ambiente de trabalho, diante da evolução nas diversas áreas de conhecimento, mudanças significativas vêm ocorrendo, especialmente na área de inovação na qualidade de vida do trabalhador. A Lei nº 8.080/90 contribui nesse sentido, definindo Saúde do Trabalhador como sendo um *“conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos a riscos e agravos advindos das condições de trabalho”*.

Para orientar o desenvolvimento deste programa – Qualidade de Vida, o instituto através do PDI 2014-2018 (IFRN, 2014), implantou as seguintes orientações:

- Objetivos e ações da Gestão de Pessoas:
 - Executar projetos locais de promoção à saúde e/ou qualidade de vida no trabalho em 100% dos campi e na Reitoria até 2018.
 - Obter participação de 35% dos servidores nos Exames Médicos Periódicos (EMP) até 2018.

O IFRN, uma instituição de ensino público e gratuito, em sua pluralidade de mais de 2.000 servidores, tem demonstrado essa preocupação quando deu seu “pontapé” inicial implantou a Política de Atenção à Saúde do Servidor na realização dos exames médicos periódicos em todos os *campi* com a finalidade de prevenir doenças, melhorar a qualidade de vida e estimular cuidados à saúde.

Como instrumento para idealização de todo o planejamento do projeto de Qualidade de Vida no Trabalho no *campus* Nova Cruz foi realizada – durante o período de 07 à 10 de março de 2019 – uma consulta através da ferramenta institucional (e-mail) com todos os servidores desta unidade, pedindo a participação destes quanto a construção do supracitado projeto. Além disso, foi realizada uma reunião com todos os membros da comissão no dia 01 de março de 2019 dialogando e definindo diretrizes para o corrente ano.

Portanto, na tentativa de ir mais além sobre a questão da saúde do servidor e qualidade de vida no trabalho, o IFRN *Campus* Nova Cruz propõe desenvolver este Projeto para estimular práticas de promoção à saúde física e mental, individual e coletiva, trazendo uma concepção de que um ser humano submetido a um clima favorável de bem estar no trabalho produz mais e vive melhor.

3. JUSTIFICATIVA

A Organização Mundial da Saúde (2010) expõe um ambiente de trabalho saudável como aquele em que trabalhadores e gestores contribuem com o desenvolvimento para melhorar a proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho, incluindo tanto as questões relacionadas à saúde e segurança no ambiente físico de trabalho, como no ambiente psicossocial, abrangendo a organização do trabalho e cultura da organização.

Como bem se sabe, o trabalho é algo essencial para subsistência de nossas vidas. Devido a sua importância, centralidade e o modo como ele influencia nossas vivências, tomando grande parte do nosso tempo, quase sempre nosso trabalho não permite dedicarmos o tempo necessário em práticas e atividades voltadas à melhoria da saúde por mais importante que seja. Pensando nisso, qual seria o papel das organizações no atual cenário? A instituição, onde dedicamos grande parte da nossa energia diária, deve ter o compromisso de fortalecer a autoestima, o sentimento de

segurança, pertencimento e condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades que visualize o ser humano na esfera biológica, psicológica e social.

Considerando o exposto acima, a importância de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho envolve diversos aspectos, dentre eles: servidores e instituição. Quanto aos benefícios obtidos pelos servidores em torno da execução de um programa bem elaborado e conseqüentemente, bem executado, poderá ser percebido numa melhor satisfação no trabalho, impulsionando sua auto-estima, contribuindo para reduzir indicadores negativos como absenteísmo, acidentes de trabalho, licenças-saúde e aposentadorias precoces. Já a instituição teria uma melhora organizacional em diversos aspectos, os quais objetivam a redução de indicadores negativos como: erros, retrabalho, perda de material, danificação de equipamentos, queda de produtividade e perda de qualidade nos serviços prestados. Sendo assim, o programa de QVT, quando bem executado, valoriza o servidor e melhora a qualidade do serviço prestado no IFRN.

No tocante a rotina laboral dos servidores do IFRN - *Campus Nova Cruz*, existem especificidades quanto à qualidade de vida no trabalho. Os servidores, em sua maioria, não residem na cidade/local de trabalho e fazem deslocamentos residência-trabalho-residência diariamente, aumentando consideravelmente o tempo médio investido para o trabalho. Outros servidores optam por fixar residência na cidade, passando a semana no pólo da instituição. Ambas as situações fazem com que o servidor permaneça mais tempo distante do ambiente familiar e de seu círculo de amizades, o que gera desgaste físico e emocional. Tendo em vista que a maioria dos servidores do *Campus Nova Cruz* reside nas cidades circunvizinhas, ficando, assim, grande parte do tempo dentro do ambiente organizacional, se faz necessário pensar em ações que promovam o bem estar e manutenção da saúde física e mental.

Além disso, em determinadas ocasiões os servidores cumprem carga horária maior do que a prevista. Assim, o tempo fica cada vez mais comprometido para realizar atividades pessoais, o que acaba estimulando tensões psicológicas e problemas físicos, prejudicando sua saúde. As conseqüências dessa demanda se apresenta no cotidiano afetando a totalidade do indivíduo e, conseqüentemente, a qualidade de vida do trabalhador.

A falta de atividade física e o aumento nos níveis de estresse obtidos no dia-a-dia afetam na qualidade de vida, nos relacionamentos pessoais e na motivação do

trabalhador, afetando diretamente a produtividade, a satisfação com o trabalho e com a própria vida.

Assim, entende-se como sendo fundamental o desenvolvimento e realização de programas e ações de bem-estar e redução do mal-estar que estão relacionados como busca de satisfação das pessoas na empresa, considerando a proteção ocupacional, desenvolvimento de pessoal e melhoria do ambiente coletivo de trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2013).

Diante disto, segundo Chiavenato (2008), qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que se refere a perspectiva da experiência do trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. Um projeto de QVT busca organizar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais dos trabalhadores e tornar a organização um local desejável e atraente.

Um programa adequado de Qualidade de vida no Trabalho busca uma organização mais humanizada e proporciona condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo. A solução para isso é fazer com que as organizações pensem mais em seus empregados promovendo à Qualidade de Vida no Trabalho para que possa ter produtividade e desempenho. Para isso, é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem, com seus colegas de trabalho, e estiver confiante na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo Geral

- Promover o bem-estar no trabalho para os servidores e colaboradores do IFRN *Campus* Nova Cruz, através de ações que integram os eixos temáticos saúde integral, estilo de vida e política organizacional, visando manter o cuidado com a saúde e o bem estar dos seu servidores.

4.2. Objetivos Específicos

- Promover a integração entre docentes, técnicos administrativos e terceirizados, por meio de ações como, por exemplo, comemoração do Dia do Servidor, Semana de Integração e a Confraternização Natalina;
- Colaborar para o bom clima organizacional e satisfação no trabalho e intensificar o sentimento de pertencimento ao *Campus*, por meio de ações como a “Oficina de Mapeamento da Satisfação no Trabalho” e “Curso de Formação de Gestores”;
- Incentivar o servidor quanto ao cuidado com a própria saúde, ofertando cursos, oficinas e atividades físicas que contribuam para esta finalidade, tais como a Ginástica Laboral, Atividades Físicas diversas, Curso de Alimentação Saudável, entre outras ações do Eixo Saúde Integral;
- Oportunizar a vivências de atividades variadas a partir da participação em Curso de Fotografia para aquisição de conhecimentos e experiências de vida.

5. METAS E INDICADORES

- Após a realização de todas as ações do projeto, verificar se o projeto atingiu pelo menos 60% dos servidores.
- Obter uma avaliação positiva do clima organizacional e do relacionamento interpessoal no *Campus Nova Cruz*;
- Melhorar o bem estar no ambiente de trabalho;
- Incentivar um estilo de vida mais saudável;
- Favorecer maior integração entre os servidores;
- Amenizar as dimensões negativas relacionadas às condições e organização do trabalho.
- Tabela modelo de controle dos indicadores do projeto de qualidade de vida no trabalho no campus Nova Cruz:

TABELA MODELO

CONTROLE DO PROJETO QVT do <i>Campus NOVA CRUZ</i>		
EIXO DO PROGRAMA	EVENTO	INDICADORES
Política Organizacional	Oficina de investimentos financeiros	1. Realização no prazo: 2. Quantidade de participantes: 3. Avaliação de satisfação: 4. Custo total do serviço:

6. PÚBLICO-ALVO

O público-alvo deste projeto são os servidores (docentes e técnicos administrativos) e também terceirizados do IFRN lotados no *Campus Nova Cruz*. Pode-se afirmar que este público de servidores é considerado relativamente jovem (idade entre 26 a 40 anos), estado civil casado/união estável, com qualificação profissional caracterizada pelo ensino superior e está no serviço público, em média, entre, 3 e 10 anos.

7. METODOLOGIA

Considerando o êxito e as limitações do Projeto de Qualidade de Vida do IFRN *Campus Nova Cruz* no ano de 2018 foram coletadas informações através de pesquisa realizada com os servidores e posteriormente esta comissão discutiu coletivamente as ações e atividades que poderiam compor este novo projeto. A partir dos resultados da pesquisa e análises, a comissão construiu as propostas contidas no quadro abaixo de acordo com as demandas dos servidores, o orçamento disponibilizado e os eixos da Política de Qualidade de Vida e Promoção a Saúde do IFRN.

Eixo: Saúde Integral

Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS	Campanha com palestras e divulgações sobre a importância da prevenção do câncer. Serão realizadas na sala de vídeo conferência por diversos profissionais da área da saúde como palestras e divulgação das campanhas.	Profissionais do Setor de Saúde do <i>Campus Nova Cruz</i> (médico, enfermeiro, dentista, nutricionista)	Outubro/2019, Novembro/2019 e Dezembro/2019.
Sensibilização sobre a depressão	Realizar campanha com palestras e divulgações sobre a depressão.	Profissionais do Setor de Saúde do <i>Campus Nova Cruz</i> (médico, enfermeiro, dentista, nutricionista) e parceira com a Secretaria de Saúde de Nova Cruz	Setembro/2019
Oficina de Alimentação de	Palestra sobre orientações de como o servidor pode se alimentar melhor no	Kamila Protásio (Nutricionista do	Agosto/2019

Saudável	ambiente de trabalho (opções de cardápios saudáveis) com oficinas teórico-demonstrativas, com a carga horária de 2 horas a ser realizada no auditório do <i>Campus Nova Cruz</i> .	<i>Campus Nova Cruz</i>	
Eixo: Estilo de Vida			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Atividades Físicas para Servidores	Operacionalização de turmas para a prática de atividades físicas regulares (pelo menos, uma vez na semana), como: Natação, Hidroginástica, Vôlei, Futsal e treinamento funcional. Além disso, utilização do espaço da Academia (no mínimo, duas vezes na semana).	Professoras de Educação Física (Ingrid e Paula) e Estagiários de educação física	A partir de Abril até final da vigência do projeto
Atividades lúdicas (Sinuca, jogos de tabuleiros, entre outros).	Disponibilização de atividades lúdicas para uso dos servidores. Atualmente o <i>campus</i> possui alguns jogos de tabuleiro, mesa de sinuca, vídeo game e totó que ficarão disponíveis para uso dos servidores, no seu horário de qualidade de vida.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	A partir de Abril até final da vigência do projeto
Curso de Fotografia com celular	Orientações sobre enquadramento, exposição, foco, composição de imagem e relação entre os parâmetros de velocidade, abertura e sensibilidade à luz com a utilização de smartphone. Prática realizada na sala de vídeo conferência do <i>Campus</i> . O encerramento do curso será uma exposição das melhores fotos no <i>Campus</i> . Será ministrada por um profissional da área.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Setembro/2019
Campeonato de Sinuca	Realização do II Campeonato de Sinuca José Domingos Neto (1º servidor aposentado do <i>campus</i> Nova Cruz), com disputas de mata-a-mata até que chegue na final para disputar troféus e medalhas.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Abril/2019
Campeonato de Vídeo Game	Realização do I Campeonato de Vídeo Game, com disputas de mata-a-mata até que chegue na final para disputar troféus e medalhas.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Agosto/2019
Quarta da Fruta	Uma vez por mês será realizado o dia da salada de fruta para incentivar lanches saudáveis.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	A partir de Abril até final da vigência do projeto
Aula de Zumba	Uma vez por semana será realizada a aula de zumba com os servidores.	Profissional contratado	Julho/2019
Curso de mecânica básica	Curso de mecânica básica destinado aos servidores.	Profissional da área da mecânica de outro campus	Setembro/2019
Integração dos Servidores	Comemoração do dia do servidor público com o show de talentos (30/10/19)	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Mês de Maio, Junho, Agosto, Outubro, Dezembro de

			2019
Lanches Temáticos	Fazer lanches relacionados as datas festivas (páscoa, são joão, natal e afim) além das culinárias presentes outros países.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	A partir de Abril até final da vigência do projeto

Eixo: Política Organizacional

Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Oficina de investimentos financeiros	Encontro com os servidores para trabalhar e ensinar formas de investimentos financeiros.	Rafael Randel	Outubro/2019
Curso de educação financeira	Curso voltado para o controle financeiro em casa e no trabalho.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores.	Outubro/2019
Curso de Formação de Gestores	Formação de Gestores com foco em discussão em temas relativos a atuação do líder: relacionamento interpessoal, gestão de conflitos, perfil de liderança, entre outros. Será ministrada por um profissional da área.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores.	Julho/2019
Palestras sobre Organização do tempo no Trabalho	Orientações sobre a organização individual do trabalho: definição de prioridades, ferramentas para organização de atividades, administração do tempo, entre outros assuntos com o objetivo de minimizar a sensação de sobrecarga no trabalho. Será ministrada por um profissional da área.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores.	Setembro/2019
Palestras sobre Mediação de relações interpessoais	Orientações para compreender e respeitar as diferenças individuais/funcionais e a dinâmica das relações interpessoais, a identificar fontes de conflitos, a promover prevenção, a desenvolver suas capacidades em comunicação, cooperação e integração, visando harmonia e interesse nas relações entre funcionários. Será ministrada por um profissional da área.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores.	Novembro/2019
Realização de pesquisa de clima organizacional	Com o objetivo de identificar a percepção dos servidores em relação ao ambiente de trabalho, aos temas que têm impacto na gestão e à satisfação com o trabalho. Clima Organizacional é aqui entendido como sendo o resultado das percepções coletivas e compartilhadas pelos servidores sobre o seu ambiente de trabalho e sobre a qualidade de relacionamento entre as pessoas, criadas através de	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores (SETOR DE SAÚDE) com auxílio da COASS	Mai/Setembro /Dezembro 2019

	sua experiência durante o processo de trabalho.		
Estruturação da sala dos servidores	Realizar alguns serviços de consertos em alguns móveis (poltronas e sofás) na sala dos servidores a fim de melhorar a qualidade dos mesmos e contribuir para o ambiente de descanso agradável e confortável para os servidores.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	A partir de Abril/2019 até a vigência total do projeto
Campus Itinerante	Visitas aos outros campi para ver e analisar outras práticas de setores.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Durante o recesso

TABELA COM EXEMPLO DE MENSURAÇÃO			
DESCRIÇÃO	INDICADOR	META	PERIODICIDADE DE MENSURAÇÃO
Oficina Mecânica Básica de veículos	Quantidade de participantes e pesquisa de satisfação	60%	ÚNICA (Apenas durante a realização da oficina)
Curso de fotografia com celular	Quantidade de participantes e pesquisa de satisfação	50%	ÚNICA (Apenas durante a realização da oficina)
Quarta da Fruta	Quantidade de participantes e pesquisa de satisfação	50%	9 mensurações distribuídas mensalmente
Aula de Zumba	Quantidade de participantes e pesquisa de satisfação	10%	6 mensurações distribuídas mensalmente
Campeonato de Sinuca	Quantidade de participantes e pesquisa de satisfação	15%	ÚNICA

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:

Nome	Cargo
Maria Luiza do N. Cesarino	Auxiliar em Administração
Dayane Mary Soares da Costa	Auxiliar em Administração
Sueldo Lopes Câmara Júnior	Administrador
Andrio Vitor Martins Rodrigues	Auxiliar em Administração
Ingrid Patricia Barbosa de Oliveira	Professora de Educação Física
Josenildo Gomes de Oliveira Silva	Assistente em Administração
Roberto Cesar Barros Camilo	Auxiliar em Administração
Paula Nunes Chaves	Professora de Educação Física
João Felipe de Oliveira	Auxiliar em Administração
Kamila Protasio da Rocha	Nutricionista
Janmille Valdivino da Silva	Odontóloga
Emerson Gilvan de Souza	Estagiário – Educação Física
Rafael Randel	Assistente em administração
Roque de Souza Menino Neto	Assistente em administração

9. RECURSOS

Alguns itens serão adquiridos por meio de pregão coletivo, de modo que parte do recurso será destinada para aquisição do quadro abaixo:

Aquisição de material de consumo através de Pregões Eletrônicos					
Item	Descrição	Qnt	Valor Unitário Estimado (média)	Valor Total Estimado (média)	Tipo de Recurso Utilizado
01	Suporte de vídeo game.	01	R\$ 170,00	R\$ 170,00	CUSTEIO
02	Suporte de tv.	01	R\$ 100,00	R\$ 100,00	CUSTEIO
03	Ar condicionado para sala de descanso dos servidores.	01	R\$ 2.298,05	R\$ 2.298,05	CAPITAL
04	Aquisição de jogos para Xbox	04	R\$ 150,00	R\$ 600,00	CUSTEIO
VALOR TOTAL				R\$ 3.168,05	

A contratação dos serviços e cursos serão realizados através de pregão coletivo e/ou dispensa e inexigibilidades de licitação, conforme projeção abaixo:

Contratação de serviços e cursos				
	Descrição	Qnt	Valor Total Estimado (média)	Tipo de Recurso Utilizado
01	Serviço de confecção de espelhos na academia	1	R\$ 1.500,00	CUSTEIO

02	Curso de Fotografia a ser ministrada pelo profissional da área	1	R\$ 400,00	CUSTEIO
03	Confecção de kits funcional para atividades físicas (camisetas, bolsas, tolhas, garrafa térmica etc)	1	R\$ 3.000,00	CUSTEIO
04	Confecção de troféus e medalhas para as disputas dos jogos de sinuca e vídeo game	1	R\$ 500,00	CUSTEIO
05	Contratação de serviço de reformas nos móveis na sala dos servidores: poltronas e sofás	1	R\$ 1.200,00	CUSTEIO
06	Contratação de serviço para conserto de esteiras e bicicletas ergométricas da academia.	6	R\$ 2.000,00	CUSTEIO
07	Confecção de banners e cartazes para divulgação de eventos, campanhas de conscientização e informações pertinentes à saúde.	20	R\$ 1.500,00	CUSTEIO
08	Aquisição de material de consumo para reforma em sala do servidores (tinta, reposição de cerâmicas quebradas e/ou outros serviços.)	Não mensurável	R\$ 2741,95	CUSTEIO
TOTAL			R\$ 12.841,95	

Diante do exposto, o recurso total estimado para o desenvolvimento do Projeto será de **R\$ 16.010,00**.

10. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

PRÁTICAS/AÇÕES	EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES - 2018								
	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS							X	X	X
Sensibilização sobre a depressão						X			
Oficina de Alimentação de Saudável					X				
Atividades Físicas para Servidores	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Atividades lúdicas (Sinuca, jogos de tabuleiros, entre outros).	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Curso de Fotografia com celular						X			
Campeonato de Sinuca	X								
Campeonato de Vídeo Game					X				
Quarta da Fruta	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Aula de Zumba				X	X	X	X	X	X
Curso de mecânica básica						X			
Oficina de investimentos financeiros							X		
Curso de educação financeira							X		
Curso de Formação de Gestores				X					
Palestras sobre Organização do tempo no Trabalho						X			
Palestras sobre Mediação de relações interpessoais								X	
Realização de pesquisa de clima organizacional		X				X			X
Estruturação da sala dos servidores	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Integração dos Servidores		X	X		X		X		X
Campus Itinerante				X					
Lanches Temáticos	X	X	X	X	X	X	X	X	X

11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Considerando a importância em monitorar e controlar o trabalho do projeto, principalmente, para identificar pontos que merecem uma atenção especial e sugerir ações para corrigir ou evitar os desvios, serão realizadas ações como:

METAS	AÇÕES DE MONITORIAMENTO
Após a realização de todas as ações do projeto, verificar se o projeto atingiu pelo menos 60% dos servidores.	Cadastro dos participantes: cada ação realizará um cadastro (e/ou terá uma lista de frequência) com o objetivo de verificar a frequência de adesão nas ações realizadas pelo projeto;
Obter uma avaliação positiva do clima organizacional e do relacionamento interpessoal no <i>Campus</i> Nova Cruz; Melhorar o bem estar no ambiente de trabalho;	Pesquisas e entrevistas realizada com os servidores. Os modelos de pesquisas estão sendo criados pelo o setor de saúde juntamente com ajuda da COASS, para serem aplicados no início, meio e fim do projeto.
Incentivar um estilo de vida mais saudável	Pesquisas realizadas pelo o setor de saúde e a equipe responsável pelas atividades físicas. Os modelos de pesquisas estão sendo criados para serem realizados no início, meio e fim do projeto.

Além disso, podemos realizar as seguintes ações de monitoramento:

- **Registro de imagens:** como uma forma de coletar imagens que sirvam de demonstração que determinada ação está sendo realizada ou foi concluída.
- **Relatórios trimestrais de desempenho:** vai analisar a execução das ações do programa, verificando os erros e os acertos, se os objetivos pretendidos estão sendo alcançados e aprimorar o programa como um todo. Estão previsto um relatório trimestral para o final de junho, outro para o final de setembro e, por fim, para o final de dezembro. 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.

- **Pesquisa de avaliação:** será realizado um questionário ao final de cada ação (ou durante a ação, dependendo do tempo de execução) a serem respondidos pelos participantes do projeto, 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;
- **Reuniões mensais:** 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.

TABELA MODELO DO CRONOGRAMA DE REUNIÕES

CRONOGRAMA DE REUNIÕES		
CONTROLE DO PROJETO QVT NOVA CRUZ		
MÊS	EIXO ABORDADO	PAUTAS DEBATIDAS
As reuniões serão realizadas na última quarta-feira de cada mês ou após definição com a comissão.	Abordagem de um ou mais eixos do projeto.	Pautas já definidas previamente pela comissão e/ou novas demandas que eventualmente podem surgir.

- **Relatório final:** verificará o reconhecimento do projeto pela comunidade do *campus*, além dos impactos do projeto para instituição e para os participantes e o envolvimento destes no programa.

Portanto, através destas ações poderemos identificar os problemas e buscar soluções com o intuito melhorar a qualidade do projeto, não somente para o ano em execução, mas também para os próximos projetos posteriores.

12 IMPACTOS SOCIAIS

O projeto se propõe a transformar de modo efetivo a realidade da comunidade do *Campus*, alterando suas rotinas, resolvendo problemas crônicos, interferindo positivamente nas dificuldades inicialmente diagnosticadas.

Entende-se que algumas questões identificadas são fatores tidos como oriundos da Cultura Organizacional do *Campus* e sendo até mesmo vícios, porém sabe-se que algumas ações simples podem promover uma alteração positiva na rotina de trabalho dos servidores e na sua maneira de enxergar e pertencer ao ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei nº 8.080**, de 19 de setembro de 1990.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

IFRN. **Plano de desenvolvimento institucional 2009-2014**. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/institucional/pdi>>. Acesso em: 01 de mar. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **O que é qualidade de vida no trabalho?** In: FERREIRA M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T. *Qualidade de vida no trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília, Paralelo 15: 2013

MELO, Eliane Maria Magalhães Cunha. **Projeto para implantação do programa de qualidade de vida no trabalho no hospital das clínicas da UFMG**. Belo Horizonte, Minas Gerais 2012.

OMS, 2010. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais**. /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 15 ed. Atlas, 2014.

ANEXO I – E-MAIL PESQUISA PROJETO QVT 2019



Dorineide Joyce Matias Bezerra Silva

sex 08/03/2019 10:28

Caixa de entrada

Marcar como não lida

Bom dia!

Sugiro que seja incluído aula de dança (zumba....) para todos os servidores e terceirizados.

Att.

Dorineide Joyce Matias

Assistente Social - IFRN/Campus Nova Cruz

Mat.: 2078261

Ramal 7218



Tassyana Michelyne Cardoso Olimpio Grant Costa

sex 01/03/2019 08:30

Caixa de entrada

Marcar como não lida

Para: Sueldo Lopes Camara Junior; Lista dos Servidores do Campus Nova Cruz;

Sugiro a contratação de serviço de manutenção de máquinas de academia, e aquisição de esteiras novas, caso não dê pra consertá-las.

Outra coisa, Acho que poltronas e sofás só devem ser adquiridos quando tivermos mais espaço para a sala de descanso. Hoje, não temos mais local para colocação desses móveis. A sala já está lotada.

Tassyana M. C. Olímpio Grant Costa

Diretora de Administração Campus Nova Cruz

84-4005-4107

Ramal:7202



Sueldo Lopes Camara Junior

qui 28/02/2019 15:42

Caixa de entrada

Marcar como não lida

Pessoal,

sugestões com relação a serviços:

- 1 - CONFECÇÃO DE ESPELHOS PARA ACADEMIA E VESTIÁRIOS;
- 2 - AULAS DE DANÇAS (ZUMBA);
- 3 - CURSOS E PALESTRAS RELACIONADAS AO TRABALHO;

Sugestões de compras:

- 1 - MATERIAIS ESPORTIVOS E DE ACADEMIA;
- 2 - AQUISIÇÃO DE POLTRONAS PARA SALA DE DESCANSO;

Comissão Q.V.T. - 2019 (Banco de ideias e sugestões) - Importante.



Andrio Vitor Martins Rodrigues

sex 01/03/2019 08:59

Caixa de entrada



Marcar como não lida

Acho que pode ser feita uma reforma dessas poltronas.

Atenciosamente,

Andrio Vitor Martins Rodrigues

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do RN | Campus Nova Cruz

Coordenação de Almoarifado e Patrimônio - COMPAT/NC

Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho - **QVT**

Tel.: (84) 4005.4107 | Ramal 7216 | Cel.: (84) 99990-9756