



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
CAMPUS PAU DOS FERROS

**PROMOÇÃO DA SAÚDE, LAZER E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO -
CAMPUS PAU DOS FERROS - IFRN**

Pau dos Ferros/RN, Março de 2019

1 IDENTIFICAÇÃO

1.1 TÍTULO DO PROJETO

Promoção da Saúde, Lazer e Qualidade de Vida no Trabalho no IFRN
Campus Pau dos Ferros - RN

1.2 LOCAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO

O projeto será implementado no próprio *Campus* Pau dos Ferros.

1.3 INÍCIO E DURAÇÃO DO PROJETO

O projeto terá sua execução prevista a partir de Maio de 2019, tendo uma previsão de duração de 8 meses.

1.4 COORDENADOR E EQUIPE **Coordenador:**

Yokky Ywky Dantas de Oliveira

Professor de Educação Física do IFRN *Campus* Pau dos Ferros – RN;
Mestre em Educação pelo Programa de Pós Graduação em Educação (POSEDUC) - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - (UERN) – Campus Central – Mossoró – RN.
Especialista em Educação Física Escolar pela Faculdade Unyleya.

Equipe:

Maikon Moises de Oliveira Maia

Professor de Educação Física do IFRN *Campus* Pau dos Ferros – RN;
Mestre em Ensino pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)

Antonio Welhington da Silva

Técnico em Enfermagem do IFRN *Campus* Pau dos Ferros – RN;
Mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN;
Especialista em Saúde do Trabalhador pela Faculdade Integrada de Patos -FIP
Bacharelado em Enfermagem pela Universidade Potiguar - UnP.

Kaizzer Ronno Leite Lima

Administrador do IFRN *Campus* Pau dos Ferros – RN;
Graduado em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA.

Rosianne Batista Gomes

Assistente em Administração
Graduada em Gestão Hospitalar Pela Faculdade Estácio de Sá – Fortaleza-Ce
Especialista em Auditoria em Saúde- Faculdade Integrada de Patos- FIP

Shirllane Karla da Silva Nunes

Psicóloga do IFRN *Campus* Pau dos Ferros – RN;
Graduada em Psicologia Pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

Gaudêncio Lopes de Castro

Médico do Campus Pau dos Ferros do IFRN;
Especialista em Psiquiatria pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN;
Graduado em Medicina pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

2 – APRESENTAÇÃO

O mundo do trabalho atual, com seus novos valores e exigências – níveis altos de desempenho, competências relativas à mobilização do trabalhador, formação contínua entre outras atividades – carrega contradições que, muitas vezes, envolvem os novos profissionais em situações críticas (LASSANCE et al.,2007). Por conta dessa pressão crescente, o servidor é forçado a desrespeitar os 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 faz 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.

Segundo Melo et al (2012), é totalmente inconcebível tornar o ambiente de labuta um local susceptível a sensações perturbadoras ou até mesmo a doenças. Mas o que vemos é que as condições materiais, organizacionais e psicossociais do trabalho, seja ele formal ou informal, são importantes fatores que afetam os comportamentos relacionados à saúde das pessoas e das sociedades (SANTOS, 2006; ASSUNÇÃO, 2003).

Sabe-se que os constantes agravos a saúde dos trabalhadores têm sido as principais causas de incapacidade e de absenteísmo no serviço público, configurando-se, hoje, como um problema de saúde pública (CUNHA et al; 2009). Por isso, torna-se oportuna a intervenção voltada para promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho (QVT), pois é sabido que maiores índices de QVT promovem maior bem estar e produtividade entre os trabalhadores (CAMPANA, 2009). Assim, na perspectiva de humanização das relações de trabalho, o servidor é visto como um ser humano "mais do que um mero ser utilitário para a organização", e o QVT extrapola os limites da Instituição, refletindo-se também na própria qualidade de vida do indivíduo (BÚRIGO, 1997).

3 – JUSTIFICATIVA

É perceptível que a rotina/jornada de trabalho dos servidores em educação do *Campus* Pau dos Ferros do IFRN - seja ele efetivo ou terceirizado - é longa e tem grande demanda de afazeres. Isso exerce uma grande influência na qualidade de vida destes servidores e servidoras, visto que são levados a desrespeitar um ritmo de vida saudável.

Nesse contexto é salutar o desenvolvimento de projetos que incentivem a melhoria da qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho. Tais projetos podem incluir: ações de promoção à saúde, como suporte psicossocial e atenção aos fatores de risco à saúde; ações que promovem um estilo de vida mais saudável, como atividades de esporte, lazer e nutrição balanceada; e ações sobre a política organizacional, como intervenções ergonômicas no ambiente de trabalho.

A partir da situação supracitada, foi pensada na realização de um diagnóstico da realidade de tais servidores, objetivando desenvolver ações que

possam auxiliar na saúde e bem estar das pessoas envolvidas. Para tal, estabeleceu-se como ferramenta a avaliação do clima organizacional.

4 – OBJETIVO GERAL

Oportunizar aos servidores/as, colaboradores/as terceirizados/as e estagiários/as do IFRN *campus* Pau dos Ferros o acesso a ações (a partir do diagnóstico obtido pelo clima organizacional ocorrido no início do ano letivo 2019) de valorização do servidor, melhoria das condições e organização do trabalho, promoção da saúde, práticas de atividades física e lazer, que favoreçam a prevenção das possíveis doenças advindas do ambiente de trabalho e resultem na melhoria da qualidade de vida.

5 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Saúde Integral:

- Realizar ações educativas em saúde, com fins de promover o autocuidado;
- Disponibilizar serviço de orientação e escuta em saúde pelos profissionais médico, psicólogo, dentista, nutricionista e enfermagem.

Estilo de Vida:

- Identificar os principais problemas nutricionais dos/as servidores/as ocasionados pela rotina de trabalho;
- Intervir sobre os principais problemas nutricionais identificados de forma a melhorar a saúde nutricional dos servidores, por meio de oficinas de culinária saudável;
- Identificar o estado físico e metabólico dos participantes antes e durante o desenvolvimento do projeto, acompanhando e monitorando os resultados;
- Distribuição de lembranças aos aniversariantes do mês.
- Promover atividades de cunho esportivo e de lazer.

Política organizacional:

- Avaliar o perfil do clima organizacional do *Campus* Pau dos Ferros para subsidiar as futuras ações;
- Identificar os principais problemas ergonômicos que interferem no desempenho das atividades dos/as servidores/as.
- Realizar intervenções na busca de solucionar os problemas ergonômicos identificados de menor complexidade;
- Atividade de ambientação dos servidores recém-chegados, disponibilizando uma cartilha com informações sobre a cidade, a apresentação dos servidores, da estrutura física e das rotinas administrativas do campus;
- Viabilizar estratégias de incrementação da cultura de feedback entre servidores e setores;

6 – METAS E INDICADORES

Principal meta é o aumento (em relação ao ano anterior) da adesão por parte dos servidores ao Qualidade de Vida do campus de Pau dos Ferros, assim como;

Contribuir através do qualidade de vida com a saúde dos Profissionais efetivos, temporários, estagiários, terceirizados, visitantes etc.. que desenvolvem atividades no campus.

7 - PÚBLICO ALVO

Serão atendidos pelo programa todos/as os/as servidores/as (efetivos/as, substitutos e terceirizados/as) e estagiários/as, *campus* de Pau dos Ferros.

8 – METODOLOGIA

A execução das atividades foi planejada da seguinte forma:

As ações terão cunho teórico e prático, elaboradas, desenvolvidas e acompanhadas por uma equipe multiprofissional. As ações serão estruturadas em 4 etapas, como apresentadas a seguir:

1º ETAPA (MAIO):

- Divulgação do Projeto – as ações de divulgação serão realizadas por meio das páginas institucionais e fanpages do campus e materiais gráficos;
- Análise dos resultados apresentados pelo diagnóstico de clima organizacional;
- Construção de instrumentos de trabalho, monitoramento e avaliação do projeto – essas ações serão desenvolvidas por uma equipe multiprofissional, em reuniões mensais e/ou a cada etapa concluída.

2º ETAPA (Maio)

Nesta etapa será feita a caracterização dos grupos identificando a composição corporal e metabólica dos participantes, por meio de exame de bioimpedance.

3º ETAPA (Maio a Novembro) - Execução das demais atividades propostas.

- **Estilo de vida (atividades de interesse físico esportivos):**

Serão desenvolvidas no ginásio, parque aquático, quadra de areia e na academia do IFRN campus de Pau dos Ferros. As aulas terão duração de 1h e periodicidade de três vezes por semana, podendo serem ministradas por um professor de Educação Física, um estagiário de educação física ou partindo dos servidores e coordenadas pelo Professor de Educação Física. As atividades desenvolvidas, assim como o planejamento e logística das atividades propostas estarão sob a orientação do coordenador do projeto (atividades de interesses sociais) será organizado os jogos internos do IFRN *campus* de Pau dos Ferros, onde os servidores poderão participar montando equipes de diferentes modalidades. Os jogos servirão de instrumento para haver uma socialização entre os servidores (Efetivos ou colaboradores terceirizados) e estagiário. Além disso, haverá a entrega de lembrancinhas para os aniversariantes em cada mês do ano.

- **Política Organizacional:**

Será realizada a análise e aplicação de ações resultantes da pesquisa de clima organizacional. Além disso, há a proposta de Análise Ergonômica do ambiente de trabalho (sendo realizadas por profissionais da área de saúde e segurança do trabalho) e resolução dos problemas ergonômicos de menor complexidade. Busca-se, ainda, viabilizar estratégias de ambientação de novos servidores (a partir da construção de cartilhas informativas da cidade e apresentação dos setores e servidores da instituição) e incrementação da cultura de feedback entre servidores e setores (para tal, pretende-se que ocorra a realização de encontro(s) com os gestores e a comissão de QVT buscando informar sobre a importância da comunicação organizacional e de ser dado um retorno sobre o trabalho dos servidores subordinados e/ou dos outros setores com os quais se lida diretamente).

- **Ações de Saúde Integral**

Serão realizadas ao longo do projeto no setor de saúde do campus e nos setores de trabalho envolvendo diferentes profissionais da saúde (conforme citado anteriormente). Busca-se realizar de ações educativas em saúde abordando os temas: Hipertensão, diabetes, LER/DORT e prática integrativa na saúde – Auriculoterapia.

4º ETAPA (Dezembro) – Avaliações e Fechamento do Projeto.

A equipe se reunirá para realizar a avaliação final do projeto e apresentar os resultados obtidos a comunidade.

9 – EQUIPE PROFISSIONAL

Para o desenvolvimento de todas as atividades propostas no projeto será necessário 1 (um) coordenador geral; 1 professor de Educação Física; 1 (um) Psicólogo, 1 (um) estagiário do curso de Educação Física, 1 (um) Enfermeiro, 1

(um) Nutricionista 1 administrador, 1 médico, entre outros profissionais do campus.

Para o coordenador geral as atribuições serão as seguintes: estruturação geral e de logística do programa, capacitar e orientar o estagiário, planejamento das ações, acompanhamento e avaliação do programa. Os demais profissionais atuarão no projeto de acordo com as ações e com suas qualificações profissionais.

10 – RECURSOS

Os recursos necessários para a execução do presente projeto serão os listados na tabela a seguir:

SERVIÇO			
Serviço de Mat Pilates ou Dança ou aulas de Step	38	111,00	4.218,00
DESCRIÇÃO DO ITEM	QUANTIDADE	PREÇO UNITÁRIO	TOTAL
MATERIAL			
Cones com barra	01	163,90	163,90
Escada de agilidade	02	125,99	251,98
Cinto de tração duplo	04	156,90	627,60
Barreira de salto	02	299,90	599,80
Estacas para treinamento	02	349,90	699,80
Extensor para pernas (elástico)	03	79,90	239,70
Corda de pular	03	29,90	89,70
Roda de exercícios abdominais	03	84,90	254,70
Extensor elástico membros superiores	03	69,90	209,70
Balança de biopedância	01	2.506,86	2.506,86
Bola de Futvôlei Mikasa ft 5	04	319,99	1.279,96
Squeeze Livon Happy (garrafa de água)	151	20,00	3.020,00
Rede de futevôlei	02	393,80	787,60
Bandeja Magnética p acupuntura	01	29,00	29,00
Agulhas para acupuntura spring 0,20 x 30 mm, caixa com 1.000 agulhas.	05	148,00	740,00
Placa para sementes	01	36,00	36,00

Apalpador Angulado	01	36,00	36,00
Estojo multicase p acupuntura	01	34,00	34,00
Pontos prata, para auriculoterapia, pallet contendo 70 adesivos em fita esparadrapo.	05	4,48	22,4
Pontos ouro, para auriculoterapia, pallet contendo 70 adesivos em fita esparadrapo.	10	4,48	44,80
Cristais radiônicos RPE, cartela com 800 unidades.	02	38,00	76,00
Tubo de sementes para auriculoterapia, 39g.	02	15,00	30,00
TOTAL MATERIAL			11.779,50,
TOTAL			15.997,50

Estas atividades necessitarão de recursos para compra de material de consumo (suporte) destas atividades, e de contrapartida de transporte do próprio *campus*.

As atividades irão utilizar recursos de infraestrutura do próprio *campus*, como: ginásio poliesportivo, campo de futebol, quadra de areia, academia de musculação, parque aquático.

Os recursos humanos serão compostos por servidores, colaboradores da terceirizada e estagiários lotados no próprio *campus*.

11 – CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Atividades	2019							
	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Divulgação do projeto e criação de instrumento de trabalho, seleção e avaliação.	x							
Seleção e contratação de estagiário	x							

Abertura do Projeto	x							
Caracterização do grupo	x							
Avaliação do clima organizacional.	x							
Execução das atividades propostas	X	X	X	X	X	X	X	X
Jogos internos				x				
Avaliação e acompanhamento do projeto			x		x		x	
Avaliação e relatório final								X

12 – CRONOGRAMA DE REUNIÕES DA COMISSÃO

Encontros serão realizados duas terças por mês	2019							
	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Reunião de grupo (14h às 15h30)	07 21	04 18	02 16	06 20	03 17	01 15	05 19	03

*Horários e dias podem ser alterados com base na necessidade do grupo ou feriado

13 – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O Coordenador do projeto, juntamente com o estagiário e os demais profissionais, irão registrar as ações do projeto por meio de relatórios e imagens, sempre que for necessário, e a participação dos servidores por meio de listas de frequência.

Periodicamente, dados específicos serão coletados, com fins de identificar lacunas nas ações e possibilitar possíveis ajustes.

Ao fim do projeto será realizada a reavaliação da composição corporal e o questionário sobre clima organizacional, com fins de que possamos avaliar o alcance de metas e objetivos. Será ainda avaliado o nível de satisfação dos servidores quanto ao projeto por meio de questionário.

14 – IMPACTOS SOCIAIS

De forma direta nos participantes. Oferecer atividades que propicie vivências múltiplas dentro do campus, além de reunir os servidores, desperta um gosto pela procura de atividades físicas, gerando desta maneira um ambiente mais harmônico e saudável. Os servidores terão espaços adequados para prática sistematizada (exercícios) ou não sistematizadas (atividades) para gerar mais saúde e conseqüentemente maior disposição ao desenvolvimento de suas atividades laborais.

15 – REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A. Á. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciênc. saúde coletiva[online]**. 2003, vol.8, n.4, pp. 1005-1018.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis : Insular, 1997.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT): indicadores de produtividade e saúde em organizações**. Dissertação (mestrado) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2009.

CUNHA JB, Blank VLG, Boing AF. **Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005)**. Rev Bras Epidemiol 2009; 12: 226-36.

LASSANCE, M. C. P., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2009). **Avaliação de uma intervenção cognitivo-evolutiva em orientação profissional com um grupo de adolescentes brasileiros**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10(1), 23-32.

REVISTA NUTRI NEWS – EDIÇÃO Nº 198 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

SANTOS. J.F.S. **Qualivida: a história de uma conquista**. São Paulo: @books, 2006

TAVARES, E. D. et al. **Projeto de qualidade de vida: combate ao estresse do professor**, 2007. Disponível em:
[tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007B-Qualidade de vida e Estresse do professor - PROJETO.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007B-Qualidade%20de%20vida%20e%20Estresse%20do%20professor%20-%20PROJETO.pdf) Acesso em: 05 de maio de 2014