



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE
DO NORTE
CAMPUS SANTA CRUZ
COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO

PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

QVT 2019

Santa Cruz / RN, 25 de março de 2019

IMPLANTAÇÃO

O presente projeto foi elaborado pela Comissão Interna de Saúde do Servidor Público com previsão de início para abril de 2019 e com término em março de 2020, com duração de 12 meses.

COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO

COORDENADOR:

Joatan Fernandes Vieira Júnior

Assistente em administração

EQUIPE RESPONSÁVEL:

Ana Paula de Souza Cruz Mendonça

Nutricionista

Bruno Henrique de Souza

Técnico de Laboratório

Edson Pereira de Lima

Assistente em Administração

Leonardo Coutinho de Medeiros

Docente

Otília Gabriela Oliveira de Souza Dias

Assistente em Administração

Mônica Patrícia de França Silva

Estagiária em Administração

Thiago Gabriel de Moura Xavier

Auxiliar em Administração

1 APRESENTAÇÃO

A qualidade de vida no trabalho, tema que tem ganhado uma discussão ampla nas últimas décadas e tem recebido maior atenção por parte de gestores que levam a sério a saúde e bem-estar dos empregados dentro das organizações, consiste na percepção de bem-estar que tem os indivíduos dentro do ambiente de trabalho, considerando o conjunto de políticas, práticas e serviços de gestão de pessoas de uma empresa. A essência da qualidade de vida no trabalho está voltada para uma vida mais longa e com maior qualidade para as organizações e as pessoas que a constituem, a partir de uma visão consciente e qualificada de suas escolhas de bem-estar, considerando as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional (FERREIRA *et al.*, 2013).

No IFRN *Campus* Santa Cruz, o Programa de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho está voltado para o desenvolvimento de ações de cuidado com a saúde e elevação do bem-estar no ambiente de trabalho, levando a um melhor desempenho das funções dos profissionais. No entanto, há problemas inerentes a efetivação das ações desenvolvidas nesse sentido, um dos principais empecilhos é a concentração de aulas dos docentes, o que dificulta a inserção deles no programa. As atribuições diárias impedem que a devida atenção seja dada a saúde. Quanto aos Técnicos Administrativos, esse grupo de servidores representa boa parte dos frequentadores das atividades desenvolvidas da QVT. E com relação aos Terceirizados, Estagiários e Bolsistas, a frequência desses grupos já são um pouco mais escassa, pois os Terceirizados muitas vezes apresentam certa disposição para comparecer as atividades, porém têm-se observados que eles deixam de frequentar devido ao cansaço do dia de trabalho, por ser um estilo de atividade laboral mais “braçal” e quanto aos outros dois grupos restantes: Estagiários e Bolsistas também têm uma frequência pequena, pois eles precisam conciliar o estudo, trabalho e ter no seu horário mais disponível algo do QVT que eles possam participar.

Portanto, tomando por base as dificuldades encontradas nos anos anteriores e vendo a necessidade de mudanças na composição da Comissão, pois neste momento uma situação em que o *Campus* Santa Cruz não dispõe de vários profissionais da área de Saúde: Odontólogo, Médico e Tec. de Enfermagem, e que a Comissão de QVT atua de uma forma a somente inserir novos integrantes diante de uma análise, que exponha o interesse do servidor em vir participar para somar e contribuir realmente com as atividades de QVT. E nessa nossa perspectiva, incluímos um servidor TAE – Assistente em Administração que desempenha as suas atividades na DIAD/SC, pois temos o objetivo de tê-lo para contribuir com a parte das aquisições nos dando suporte com os processos de licitações e também a inclusão da Nutricionista, que irá contribuir com um conceito novo aqui no *Campus* melhorando a saúde dos servidores através da alimentação saudável.

Para a elaboração deste projeto foi feita uma pesquisas aberta a todos os Servidores, Terceirizados, Bolsistas e Estagiários, semelhante ao que foi perguntado na Reitoria a respeito do que os servidores em geral enxergavam a respeito da sua Reflexão sobre o Ambiente Trabalho (Anexo 1), e trazer para a Comissão sugestões de como melhorar o ambiente organizacional. A pesquisa ficou aberta por duas semanas e tivemos 52 retornos de um total aproximado de 130 funcionários, aproximadamente 40%, dessas informações, 22 respostas mostraram que trabalham num ambiente em que não precisa de melhorias, que tudo esta bom da forma como se encontra, e do restante tivemos as mais diversas sugestões, como por exemplo: conserto dos aparelhos de ar condicionados quebrados, integração entre os servidores, motivação e trabalho em equipe, melhoria na comunicação institucional, desvio de função, reconhecimento do servidor, mais ações em saúde mental, e outras tantas que atingiam mais os eixos estilo de vida e saúde integral. Diante dessas informações a Comissão de QVT absorveu a necessidade de focar em mais ações sobre a integração dos servidores e aproveitou essa mesma pesquisa e se reuniu com a Direção Geral do Campus e mostrou os resultados que os servidores nos deram como principais pontos a serem melhorados no nosso ambiente organizacional.

Outro ponto importante a ser frisado neste Projeto foi à forma como surgiu uma das ações que será desenvolvida no Eixo de Política Organizacional, pois um dos integrantes dessa comissão estava participando de outra Reunião e lá surgiu à necessidade de se elaborar um estudo de sinalização luminosa de rotas de fuga dentro dos prédios do Campus Santa Cruz, portanto essa ação de suma importância será desenvolvida pelo Projeto de QVT.

Enfim, a Comissão decidiu por mais um ano consecutivo permanecer com as atividades que deram certo nos anos anteriores, que são as que beneficiam mais os Eixos: Estilo de Vida e Saúde Integral e também esta melhorando o Eixo de Política Organizacional para que dessa forma, sempre possa atingir o maior número possível de servidores.

2 JUSTIFICATIVA

Com base em dados do SUAP, consultados pela Gestão de Pessoas no início de 2019, e consulta feita aos setores responsáveis pelos Terceirizados e Bolsistas, temos um público alvo de funcionários estimados em aproximadamente 130 pessoas, desse total cabe observar que a faixa etária predominante no *Campus* Santa Cruz fica entre 26 a 40 anos, sendo a maioria casada e não praticante de atividades físicas regulares. Chama a atenção o número de servidores que apresentam excesso de peso e demonstram necessidade ou interesse na perda de medidas, o que destaca a importância de se

implementar um programa que auxilie na conscientização sobre prevenção com a saúde, o que inclui também a reeducação alimentar.

É importante destacar que o fato de grande parte dos servidores não residir no município de Santa Cruz faz com que o tempo gasto em deslocamentos diários com viagens leve a uma rotina de vida cansativa e seja reduzido sobremaneira o tempo disponível para a prática de atividades físicas. Deve-se ainda considerar que esses mesmos servidores dependem dos estabelecimentos locais para fazer suas refeições, o que muitas vezes dificulta o acesso a opções de alimentação mais saudáveis e balanceadas.

Não obstante, percebe-se também a necessidade de se promover mecanismos que contribuam para elevar a identificação dos servidores com o espaço de trabalho em que estão inseridos, seja no âmbito do *campus* ou do município. Pensar em alternativas que levem esses cidadãos à adoção de hábitos de vida que facilitem a integração com os colegas de trabalho e com a comunidade local, favorecendo a troca de informação, a interação social e o compartilhamento de experiências.

Diante dessa realidade, o presente projeto propõe-se ao planejamento de ações, que serão sugeridas pelos próprios servidores, que possam elevar o nível de bem-estar dentro da organização. Dessa forma, a partir do momento em que começamos a auxiliar, conscientizar, alertar e prevenir, de forma organizada e sistemática, o Instituto estará apresentando meios para a formação de uma cultura saudável, harmonizando o lado pessoal e profissional, fomentando uma mentalidade de vida com qualidade, para que seus profissionais se tornem mais ajustados, felizes e possam expandir e fortalecer vínculos sociais e afetivos dentro da comunidade escolar.

Enquanto ao quesito educação alimentar e vida saudável, a nossa nutricionista Ana Paula Mendonça se dispôs a reservar um tempo de sua carga horária para elaborar avaliações com os servidores da instituição, proporcionando assim um modelo de vida saudável mais próximo a realidade dos mesmos. Dessa forma, o projeto se dá da seguinte forma: O peso será dado em quilogramas (Kg) e mensurado em balança digital, a altura será dada em metros (m) e mensurada por fita métrica inextensível, as circunferências de cintura e quadril serão dadas em centímetros e mensuradas por fita antropométrica inextensível, as dobras cutâneas bicipital, tricipital, supraflca e subescapular serão aferidas com o adipômetro da marca Sanny.

Após a realização da avaliação antropométrica, serão dadas orientações nutricionais elaboradas de acordo com o Guia Alimentar para População Brasileira de 2014 pela Nutricionista do Campus.

As oficinas, palestras e rodas de conversa serão realizadas em grupos de 5 a 15 pessoas, em dias e horários pré estabelecidos, abordarão temas envolvendo práticas de alimentação e hábitos de

vida saudáveis. Serão utilizados material audiovisual, como filmes, músicas, slides, dentre outros recursos disponíveis.

Também continuaremos a ofertar as avaliações físicas com um profissional de Educação Física. Para esta ação contaremos com a parceria com a Academia Nadarvida, com sede em Santa Cruz, esta fornecerá os serviços de avaliação física periódica em todos os servidores (previamente inscritos). A ideia é criar um cronograma das avaliações durante todo o ano, de acordo com a quantidade de inscritos, podendo assim atender todos. Através dessa avaliação será possível identificar a condição físicas de cada indivíduo bem como suas limitações, além de ajudar nos objetivos traçados por cada servidor atendido. Além disso o servidor também receberia uma prescrição dos exercícios físicos através do aplicativo próprio da academia.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar dos servidores, estagiários, bolsistas e terceirizados, no ambiente de trabalho, desenvolvendo ações que visem promover e proteger a saúde.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar eventos que favoreçam as relações interpessoais;
- Desenvolver práticas esportivas;
- Promover ações de conscientização sobre prevenção a acidentes no ambiente de trabalho.
- Realizar avaliação física e funcional.
- Calcular Índice de Massa Corporal (IMC) e Relação Cintura Quadril (RQC);
- Realizar Oficinas, Palestras e Rodas de Conversa voltadas a formação de hábitos saudáveis;
- Realizar orientações nutricionais para alimentação saudável; e
-

4 METAS E INDICADORES

- Promover maior interação entre as diversas forças de trabalho, aumentar a sensação de pertencimento e unidade no campus, estima-se atingir no mínimo 40% do público alvo;
- Traçar situação inicial do participante e sua evolução durante o programa, quanto as suas condições físicas, estima-se atingir no mínimo 40% do público alvo;
- Identificar o perfil alimentar e estimular mudanças promovendo melhorias na alimentação dos participantes, estima-se atingir 30% do público alvo;
- Diminuir o surgimento de possíveis conflitos entre as diversas forças de trabalho, estima-se atingir no mínimo 30% do público alvo;
- Além da promoção à saúde, o desenvolvimento das práticas esportivas visando a preparação dos servidores para os Jogos Internos do corrente ano, estima-se atingir no mínimo 40% do público alvo;
- Implantar as comemorações de “mesversários”, forma de interagir com servidores através de uma confraternização mensal e todos os aniversariantes daquele mês, estima-se atingir no mínimo 60% do público alvo.
- Implantar sinalização luminosa de rotas de fugas dentro dos prédios do Campus; e aquisição de lâmpadas de emergência. Foi verificado que nosso campus, com 5 prédios (dentre estes, 4 verticais), temos apenas quatro lâmpadas de emergência funcionando.

5 PÚBLICO-ALVO

Os servidores públicos federais, estagiários, bolsistas e terceirizados do IFRN *campus* Santa Cruz é o público-alvo deste projeto.

6 METODOLOGIA

O projeto será desenvolvido no IFRN *campus* Santa Cruz com duração de 12 meses e para que ele tenha sucesso diversas parcerias e posturas serão adotadas, um exemplo disso será a realização de avaliações físicas e funcionais, onde realizaremos medidas antropométricas de peso, altura, circunferência da cintura, circunferência do quadril, dobra cutânea bicipital, dobra cutânea tricípital, dobra cutânea subescapular e dobra cutânea supraílica, possibilitando assim uma melhor qualidade de vida para nossos servidores.

6.1 PARCERIAS E CONTRAPARTIDAS

Para conhecimento, a parceria com a Nadarvida Fitness, inscrita sob o CNPJ 177.236.622/0001-40, surge da seguinte forma, a empresa entra com os serviços descritos Anteriormente e o campus (dentro de sua disponibilidade) sede áreas do parque esportivo para atividades da Nadarvida, como natação(piscina), funcional(quadra de areia, campo de futebol), sempre respeitando a prioridade de uso do Campus, seja em aulas entre outras atividades/eventos. Ainda seria possível a participação também de servidores nessas atividades. Trata-se de uma parceria extremamente vantajosa se levarmos em conta que podemos atender todos nossos funcionários (cerca de 130, entre servidores, terceirizados, estagiários) e que avaliações físicas periódicas podem custar de R\$60,00 a R\$100,00 por pessoa, dependendo de material e equipamentos usados.

Tal parceria com o esta são firmadas para que possam contribuir com as atividades propostas no projeto, tendo em vista que os servidores serão beneficiados sem custo ao funcionalismo público.

7 EQUIPE PROFISSIONAL

Servidores, estagiários, empresas (esta via parceria) formarão a equipe do projeto em 2019. Na área da saúde, o nosso campus encontra-se apenas com um Dentista e uma Nutricionista, o primeiro encontra-se em tratamento de saúde e no momento o campus não pode contar com este. Dessa forma, os servidores que comporão a comissão de qualidade de vida do trabalhador, a saber: **Joatan Fernandes Vieira Júnior** (Assistente em Administração, Matrícula SIAPE 1700134), **Ana Paula de Souza Cruz Mendonça** (Nutricionista, Matrícula SIAPE 1230612), **Bruno Henrique de Souza** (Técnico de laboratório, 2945145), **Edson Pereira de Lima** (Assistente em Administração, Matrícula SIAPE 1177433), **Leonardo Coutinho de Mendonça** (Docente, Matrícula SIAPE 2151457), **Otília Gabriela Oliveira de Souza Dias** (Auxiliar em Administração, Matrícula SIAPE 3010402) e **Thiago Gabriel de Moura Xavier** (Auxiliar em Administração, Matrícula SIAPE 2044627). Conta-se também com uma estagiária em administração **Mônica Patrícia de França Silva**. Esses integrantes ficarão responsáveis pelo gerenciamento do projeto e conseqüentemente das atividades programadas.

Como parceiro, a NADARVIDA FITNESS, que disponibilizará um profissional de educação física para as avaliações físicas.

8 RECURSOS

Tendo em vista que, no ano passado o Campus Santa Cruz aderiu ao pregão coletivo aberto pela Reitoria a respeito da Manutenção da Academia e que não foi possível a conclusão a tempo de utilizar os recursos daquele ano, dessa forma a comissão tem a consciência de destinar um valor considerável para empenhar o valor da manutenção da Academia assim que tivermos uma empresa vencedora utilizando os Recursos do Projeto de QVT 2019, e também temos como meta: a aquisição das sinalizações luminosas e luzes de emergência para todos os prédios do Campus.

Tabela 1: Itens do Pregão Coletivo

ITEM	DESCRIÇÃO	VALOR ESTIMADO	QUANT.	VALOR TOTAL
SERVIÇOS				
01	Manutenção da academia: contratação de uma empresa prestadora de serviço que irá efetuar a manutenção das máquinas que estão em uso na academia do <i>campus</i> Santa Cruz. Estimativa de contrato para atender 12 meses.	R\$ 1226,00	8 und. de serviço	R\$9808,00
TOTAL(A)				R\$ 9808,00

Os itens abaixo serão adquiridos através de pregões elaborado pela Comissão de QVT do *Campus* Santa Cruz juntamente com a DIAD/SC.

Tabela 2: Distribuição de Recursos

ITEM	DESCRIÇÃO	VALOR ESTIMADO	QUANT.	VALOR TOTAL
01	Luzes de emergência	R\$ 12,00	91	R\$ 1.092,00
02	Sinalizações no ambiente de trabalho para evacuação do prédio	R\$ 20,00	105	R\$ 2.100,00
03	Coffee break (em alusão a todos os aniversariantes daquele mês)	R\$ 250	12	R\$ 3.000,00
TOTAL(B)				R\$ 5.000,00
TOTAL GERAL(A) + (B)				R\$ 16.000,00

8.1 AÇÕES DO PROJETO

Diversas ações foram definidas a partir do que foi desenvolvido nos anos anteriores. A adesão, as solicitações dos servidores e demais participantes, e a aplicação de pesquisas foram levadas em consideração nessa seleção. Muitas delas não são dependentes de recursos financeiros, mas no momento muitas são dependentes da única parceria firmada. Muitas parcerias foram buscadas, mas sem sucesso. As ações estão delineadas a seguir:

8.1.1 EVENTOS DE INTEGRALIZAÇÃO

Descrição:	Os eventos de integralização sempre permitem grande interação dos mais diversos segmentos presentes no campus. É um momento de alegria e descontração de todos. É certo que uma ação como essa contribui na melhoria e no estreitamento das relações interpessoais, assim como contribui na redução dos níveis de estresse proveniente da rotina de trabalho.
Organização:	Terceirizados
Profissionais:	Copeira e auxiliares de cozinha.
Eixos visados:	Política organizacional.
Frequência:	Trimestral
Viabilização:	Contribuição dos participantes para compra dos alimentos utilizados.

8.1.2 AÇÕES SOCIAIS

Descrição:	Durante as pesquisas realizadas para sondar o público-alvo sobre as mais diversas questões inerentes à elaboração do projeto foi verificado que pouco praticam ações solidárias nas comunidades em que estão inseridos. Portanto, esta ação tem a finalidade de preencher essa lacuna. Essa prática é significativa, pois beneficia a comunidade na qual o instituto está inserido com também beneficia os funcionários, fortalece a consciência de responsabilidade social e os valores importantes para a formação do caráter, como humildade, respeito e amor ao próximo.
Organização:	Comissão de Qualidade de Vida do Trabalhador
Profissionais:	Assistentes sociais, docentes e técnicos administrativos.
Eixos visados:	Política Organizacional.
Frequência:	Trimestral
Viabilização:	Contribuição dos funcionários com itens definidos em cada ação.

8.1.3 PALESTRAS

Descrição:	Como já serão realizadas palestras em conjunto com filmes como exposto na ação anterior, as demais palestras serão desenvolvidas durante a SIPAT do <i>Campus</i> Santa Cruz. Palestras educativas interdisciplinares sobre promoção à saúde. As temáticas abordadas serão de escolha dos profissionais convidados, mas considerando o eixo visado.
Organização:	Comissão de Qualidade de Vida do Trabalhador
Profissionais:	Assistente social, convidados e docentes do campus.
Eixos visados:	Saúde integral.
Viabilização:	Voluntariado.

8.1.4 AVALIAÇÃO FÍSICA

Descrição:	Os participantes desta ação serão distribuídos em dois grupos, estes serão avaliados bimestralmente quanto as suas capacidades físicas e medidas antropométricas. O profissional que realizará tal ação será a nutricionista do Campus, Ana Paula Mendonça, juntamente ao educador físico Edson Pereira.
Organização:	Ana Paula de Souza Cruz e NADARVIDA FITNESS.
Profissionais:	Nutricionista e Educador físico.
Eixos visados:	Estilo de vida.
Frequência:	Trimestral
Viabilização:	Voluntariado e Parceria

8.1.5 ORIENTAÇÃO NUTRICIONAL

Descrição:	Os servidores, terceirizados e estagiários acima do peso ideal serão beneficiados com orientação nutricional durante o período de vigência deste projeto. A nutricionista do campus, Ana Paula Mendonça se dispôs a atender a essas necessidades, tendo em vista o número considerável de pessoas a cima da faixa etária de peso ideal.
Organização:	Ana Paula De Souza Mendonça
Profissionais:	Nutricionista.
Eixos visados:	Saúde integral.
Frequência:	Bimestral
Viabilização:	Voluntariado.

8.1.6 TREINO FUNCIONAL

Descrição:	Essa atividade física agrega o trabalho de diferentes habilidades em um único exercício, por exemplo: é possível trabalhar a força, o equilíbrio e a flexibilidade simultaneamente. Outro aspecto interessante do treino funcional é a capacidade de reduzir os níveis de estresse, o que se mostra muito vantajoso para os participantes. Além do mais, ela possui boa adesão no <i>campus</i> .
Organização:	Edson Pereira de Lima.
Profissional:	Educador físico.
Eixos visados:	Estilo de vida.
Frequência:	Semanal. Terças, quintas-feiras das 20h até as 21h.
Viabilização:	Voluntariado.

8.1.7 COMPOSIÇÃO DE TREINO DE MUSCULAÇÃO

Descrição:	O <i>Campus</i> Santa Cruz possui um espaço com diversos equipamentos de musculação, vai contratar uma empresa para realizar a manutenção dos mesmos durante o período de 12 meses, no entanto não tem condições financeiras de manter um profissional de forma integral ou parcial no espaço para orientação durante o período desse projeto. No entanto, uma das atividades que possui maior adesão dos servidores e demais funcionários é a musculação. E muitos treinam sem orientação alguma. Para minimizar a falta de orientação estabeleceu-se que a empresa parceira montaria os treinos daqueles que desejarem, levando em consideração os equipamentos existentes no espaço de modo a atender de forma básica as necessidades do servidor.
Organização:	NADARVIDA FITNESS
Profissional:	Educador físico

Eixos visados:	Estilo de vida.
Frequência:	Mensal, limitado a 10 pessoas por mês.
Viabilização:	Parceria.

8.1.8 ATIVIDADES ESPORTIVAS

Descrição:	As atividades esportivas desta ação serão desenvolvidas pelos próprios servidores que possuem interesse nos esportes listados. Estes incentivam os demais a participarem e tem todo o apoio da comissão para divulgação e promoção dos encontros.	
Profissionais:	Servidores.	
Eixos visados:	Estilo de vida.	
Frequência:	BASQUETE:	Horário a definir.
	FUTSAL:	Segundas e quartas-feiras das 18h até as 19h.
	NATAÇÃO:	Segundas, terças e quintas-feiras das 16h até as 17h.
	VOLEI:	Horário a definir.
	MUSCULAÇÃO	Horário a definir.
Viabilização:	Voluntariado.	

8.1.9 PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO AMBIANTE DE TRABALHO

Descrição:	Fazer a sinalização através de placas de avisos de segurança.
Profissionais:	Servidores.
Eixos visados:	Políticas Organizacionais.

Frequência:	Não se aplica.
Viabilização:	Voluntariado.

9 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Visando distribuir de forma uniforme as ações, sem sobrecarregar os membros desta comissão, as atividades não-continuas foram alocadas como descrito na Tabela 4. Nota-se que há três grupos: organização/implantação, ações/intervenções e controle/avaliação. No primeiro grupo, há os processos de estabelecimento de parcerias e contratos, bem como a instauração de licitações para aquisição de bens de consumo. No segundo grupo, há as intervenções não-mensais. Já no último grupo encontram-se as medidas de controle e avaliação tomadas no projeto.

O período deste projeto será de doze (12) meses para que não ocorra a interrupção das ações de qualidade de vida e conseqüentemente um período sem ações. Portanto, os contratos e parcerias firmados serão de um ano.

Tabela 4: Cronograma de Execução

Atividade	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR
Organização/Implantação												
Contratos/Parcerias												
Licitações												
Ações/Intervenções												
Almoço Coletivo												
Ações Sociais												
Palestras												
Luzes de emergência												
Sinalização de segurança no campus.												
Contrato de Manutenção da Academia												
Comemoração dos “Mesversários”												
Avaliação física												
Controle/Avaliação												

Monitoramento										
Avaliação Semestral										
Avaliação Final										

Quanto a implantação. A concretização do planejado é crítica e não pode demorar, dessa forma os meses sinalizados representam o tempo máximo que esses processos podem demorar. No entanto, aquelas ações que não dependem de parcerias, contratos e aquisição de bens de consumo iniciarão imediatamente à aprovação deste projeto.

Quanto às ações/intervenções. São dez (9) ações no total, seis (5) destas são contínuas e ficaram de fora do detalhamento da Tabela 4. As quatro (4) restantes foram igualmente distribuídas pelo período total do projeto. Em relação à aquisição de bens de consumo, foi estipulado metade do período do projeto para que os itens sejam entregues aos servidores.

10 CRONOGRAMA DE REUNIÕES DA COMISSÃO

Reuniões quinzenais.

11 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Três mecanismos de acompanhamento serão utilizados: monitoramento (bimestral), avaliação semestral e avaliação final. A experiência no desenvolvimento dos projetos anteriores mostrou que realizar o controle mensal e ao mesmo tempo desenvolver ações pode ser bem difícil, assim a frequência dos participantes será mensal, mas o membro responsável pela atividade só precisa reportar os dados bimestralmente à comissão. Na temporada de 2018, as ações serão acompanhadas por determinados membros desta comissão desde os contatos com os profissionais que vão realizar a ação até o monitoramento da mesma. Com isso pretende distribuir de forma igual a carga de trabalho envolvida na manutenção do projeto, uma vez que almeja-se desenvolver muitas ações nessa temporada.

Os instrumentos utilizados pela comissão do programa Qualidade de Vida no Trabalho para monitorar a evolução e execução do projeto serão diversos e condizentes com a atividade monitorada, dessa forma apoiou-se nos seguintes mecanismos:

- Fichas de inscrições;
- Folha de frequência;
- Avaliações físicas e nutricionais dos participantes; e
- Registros fotográficos.
- Pesquisa de satisfação e opinião.

Reuniões bimestrais serão realizadas para apresentação das dificuldades encontradas na realização das atividades programadas bem como para definição das novas metas para o mês seguinte. Estipular encontros fixos é extremamente positivo para a execução e evolução do projeto, como também para os membros que podem se organizar dentre as demandas dos seus setores para estarem disponíveis para estes momentos de avaliação.

12 IMPACTOS SOCIAIS

Os frutos esperados para temporada 2019 do projeto são os melhores, dessa vez com um planejamento mais completo e amplo, espera-se que os participantes possam ter uma percepção clara das ações que serão desenvolvidas e que estes se envolvam, já que todas as possibilidades serão dadas. A interação entre os diversos segmentos de trabalhadores no *campus* Santa Cruz é muito boa, mas a intenção é que ao fim desta temporada essa sensação seja maior. Da mesma forma, espera-se que a interação com a comunidade local seja ampliada por permitir maior contato com realidades diversas das vivenciadas pelos servidores e conseqüentemente permitir uma melhor compreensão da realidade onde o *campus* está inserido. Isso será de grande valia tanto na esfera pessoal quanto profissional dos participantes do projeto.

13 REFERÊNCIAS

BRASIL. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Grupo de Pesquisa Qualidade de Vida e Promoção da Saúde no Ambiente do Trabalho.

Diagnóstico de saúde e qualidade de vida no trabalho Campus Santa Cruz. Natal, 2014.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década.** In: FERREIRA, Mario César Ferreira et al. (org.). **Qualidade de vida no trabalho. Questões fundamentais de análise e intervenção.** Brasília: Paralelo 15, 2013.

VASCONCELOS AF. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março 2001

GERÊNCIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA ANVISA. **Plano Anvisa de Qualidade de Vida no Trabalho.** Disponível em: <http://www.anvisa.gov.br/institucional/anvisa/rh/qv/plano.pdf>. Acesso em: 12 de maio de 2014;

Anexo 1

PERGUNTAS

RESPOSTAS

52

Refletindo sobre o ambiente de trabalho!

Este formulário tem o objetivo de coletar informações sobre o ambiente de trabalho do Campus Santa Cruz no IFRN. Gostaríamos de convidá-lo a expor sua opinião sobre algo que possa ser melhorado; para isso, relate alguma deficiência ou dificuldade encontrada. Não há necessidade de se identificar. Ao final da coleta de dados, a QVT/SC pretende realizar reuniões para absorver os problemas apresentados e sendo possível, identificar e aplicar uma resolução.

Escolha seu grupo! *

1. Docente
2. Técnico Administrativo
3. Terceirizado
4. Estagiário
5. Bolsista
6. SEM IDENTIFICAÇÃO

O que precisa melhorar no seu ambiente de trabalho? *

Texto de resposta longa

Quais sugestões você daria para solucionar as dificuldades encontradas no seu ambiente de trabalho? *

Texto de resposta longa