



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE  
*CAMPUS SÃO GONÇALO DO AMARANTE*

---

PROJETO DE PROMOÇÃO À SAÚDE E  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
DO IFRN – *CAMPUS SÃO GONÇALO DO*  
AMARANTE

SÃO GONÇALO DO AMARANTE/RN

MARÇO/2018

## SUMÁRIO

1	IDENTIFICAÇÃO .....	3
2	APRESENTAÇÃO .....	4
3	JUSTIFICATIVA.....	7
4	OBJETIVOS .....	12
4.1	OBJETIVO GERAL .....	12
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
5	METAS .....	13
6	PÚBLICO-ALVO .....	14
7	METODOLOGIA .....	15
8	EQUIPE PROFISSIONAL .....	18
9	RECURSOS .....	19
10	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO.....	20
11	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	21
12	IMPACTOS SOCIAIS.....	22
13	REFERÊNCIAS.....	24

## **1 IDENTIFICAÇÃO**

**Título:** Desenvolvendo habilidades de vida

**Local:** IFRN *Campus* São Gonçalo do Amarante

**Data da elaboração:** Fevereiro e Março de 2018

**Duração do projeto e o início previsto:** Início previsto para 09 de abril de 2018, com duração de 8 meses.

**Coordenador e equipe responsável pelo projeto:**

Lorena Cassiano Fagundes Faustino (Coordenadora)

Havila Maria Abreu Barbosa

Ana Cristina de Araújo

Wesley Fêu dos Santos

Ivan Jose Xavier da Costa

Patrícia Danielle Falcão Melo

## 2 APRESENTAÇÃO

Os métodos de gestão adotados pelas empresas e suas tecnologias de produção trouxeram uma série de efeitos negativos aos recursos humanos, tais como: a excessiva especialização do trabalho; a padronização da mão-de-obra e a rigidez das hierarquias. Esse quadro teve como resultante trabalhadores pouco satisfeitos e desmotivados que passaram a apresentar altos índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho, com reflexos em baixa produtividade e pouca qualidade dos produtos e serviços.

Neste contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa uma alternativa de gestão que visa propiciar maior participação, integração e desenvolvimento do trabalhador, numa visão holística do ser humano.

A repercussão dessa maneira de gestão é positiva para a organização, no sentido de promover um melhor desempenho e melhor qualidade em seus produtos e serviços, assim como para os empregados por propiciar uma maior satisfação de suas necessidades que se reflete em sua postura no trabalho.

A qualidade de vida é um compromisso pessoal de buscar continuamente uma vida saudável, desenvolvida com base em um bem-estar indissociável das condições do modo de viver: saúde, educação, moradia, lazer, transporte, alimentação, liberdade, trabalho, entre outras.

A Qualidade de Vida, de maneira geral, também pode estar relacionada com os seguintes componentes: capacidade física, estado emocional, interação social, atividade intelectual, situação econômica e autoproteção de saúde.

Da mesma forma, que é difícil definir Qualidade de Vida também é complicado mensurá-la, pois esta pode sofrer influências de valores e percepções pessoais, assim como de valores culturais, éticos e religiosos. O conceito de Qualidade de Vida baseia-se na realidade individual do ser humano, na subjetividade.

O movimento pela QVT surge com o objetivo de buscar um equilíbrio entre o indivíduo e a organização, através da interação entre as exigências e necessidades da tecnologia e do trabalhador.

Até então para Taylor o empregado não se esforçava para desempenhar suas atividades de forma mais produtiva, o ser humano era movido somente por interesses financeiros e o trabalhador não era um ser biopsicossocial e, sim, um ser essencialmente econômico.

Com a Escola das Relações Humanas, surgiu a ênfase nas pessoas e nos aspectos psicossociais do trabalho. A partir da Abordagem humanística, os aspectos psicológicos e o bem-estar dos trabalhadores passaram a ser considerados.

Maslow (1954) desenvolveu a Teoria da Hierarquia das Necessidades, segundo a qual, as necessidades humanas estão dispostas em uma hierarquia de importância, do nível mais baixo ao mais elevado, quais sejam: fisiológicas e biológicas (básicas para a sobrevivência); de segurança (estabilidade); sociais (integração no grupo); de estima (auto-estima e reputação) e de auto-realização (crescimento pessoal contínuo).

Dentre os principais conceitos de QVT estão Walton (1973) afirma que o conceito de QVT envolve legislação trabalhista, segurança no trabalho, oportunidades iguais de emprego, planos de enriquecimento de cargos e a relação positiva, proposta por psicólogos, entre moral e produtividade.

Hackman (1977), por sua vez, definiu QVT como “o grau com que os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivência nessa organização”.

Para Westley, os programas de QVT envolvem esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.

No Brasil, Fernandes (1996), uma das mais reconhecidas pesquisadoras da área, conceitua QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Como é possível perceber ao estabelecer uma comparação entre estes conceitos, cada autor define Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com os valores que lhes parecem mais importantes. O que há de semelhante nesses conceitos é a preocupação com o ser humano, com seu bem-estar e a satisfação de suas necessidades.

Davenport (2001) acredita que as organizações deveriam focalizar menos o valor do indivíduo para a organização e mais o valor da organização para o indivíduo. Esse é o verdadeiro valor que merece a atenção dos gerentes que esperam criar sucesso duradouro.

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.

Saúde e Qualidade de Vida são conceitos interdependentes e influenciados pelo estilo de vida de cada um. Para algumas organizações, a promoção da saúde e da qualidade de vida de seus trabalhadores é item estratégico e envolve assuntos como: hábitos sedentários, saúde cardiovascular, alimentação adequada, equilíbrio das esferas da vida e qualidade dos relacionamentos, entre outros.

Valores humanos, condições de autonomia e amadurecimento também são fatores interligados que influenciam a saúde e qualidade de vida das pessoas em situação de trabalho.

Os problemas mais comuns entre os funcionários são crises pessoais envolvendo questões conjugais, financeiras ou legais. Em alguns casos, o superior imediato pode ajudar, sendo compreensivo e ajudando o funcionário a encontrar a assistência que precisa. Em muitos casos, o encaminhamento a um profissional externo é recomendável. Infelizmente, quando as crises pessoais se instalam, o estresse e a tensão podem causar ou intensificar um distúrbio de humor: a depressão.

Outra doença que afeta a qualidade de vida do trabalhador é o estresse que pode ser definido como a soma de respostas físicas e mentais causadas por determinados estímulos externos e que permitem ao indivíduo superar determinadas exigências do meio-ambiente e o desgaste físico e mental causado por esse processo.

### 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.

Nesta perspectiva e, como resultado de uma das ações realizadas no âmbito da Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, foi disponibilizado um Mapeamento de Saúde e Bem Estar aos servidores do Campus São Gonçalo do Amarante. Esta ferramenta, chamada Life Sprint, foi desenvolvida no Mestrado de Gestão da Inovação (UFRN), e reúne vários instrumentos nacionais e internacionais de diagnóstico em qualidade de já validados; a proposição do instrumento foi realizar uma reengenharia dessas ferramentas, de modo que seus resultados sejam complementares e permitam recomendações a partir da leitura e interpretação dos resultados obtidos.

Dessa maneira, o questionário foi apresentado aos servidores com a proposta de promoção de autoconhecimento e, conseqüentemente, equilíbrio da vida pessoal e profissional. Além disso, todos foram informados que os resultados encontrados através deste instrumento norteariam as ações propostas pela Comissão para o ano de 2018. Um total de 28 respondentes contribuiu com os resultados serão apresentados a seguir. É interessante ressaltar que, em um universo de cerca de 100 servidores, o fato de pouco mais de ¼ terem respondido a pesquisa, não torna a amostra representativa, mas cabe a ponderação de que os respondentes foram, de maneira geral, servidores que participaram das ações propostas no âmbito da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

O relatório na íntegra segue em anexo ao projeto, mas cabe destacar algumas considerações. No que se refere a dimensão comportamental, foi identificada uma predominância de pessoas com perfil relacional, aproximadamente 75% dos respondentes (Figura 1), o que significa que ações que interfiram no clima organizacional e promovam um melhor relacionamento entre os servidores podem ser positivas para o grupo.

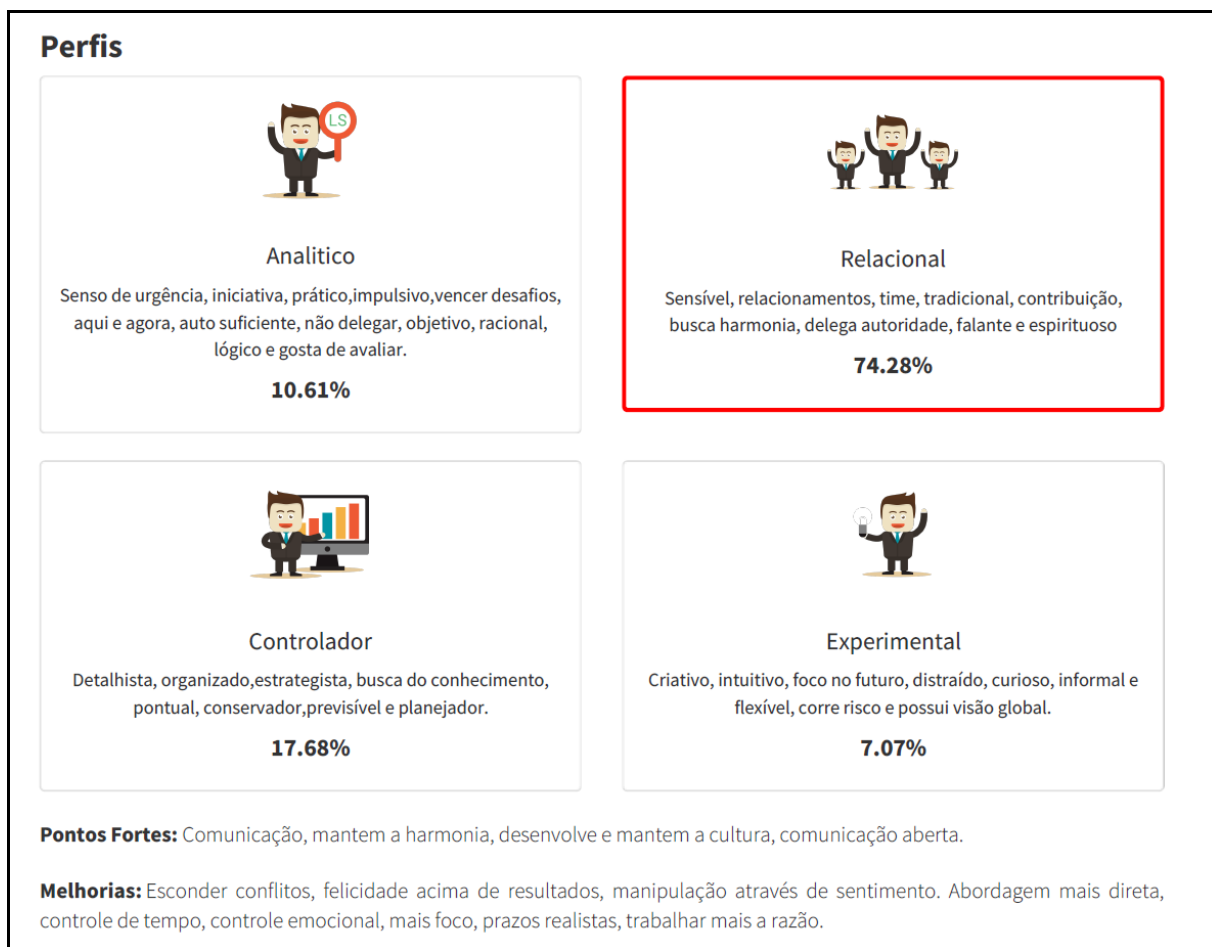


Figura 1: Perfil comportamental dos servidores do Campus São Gonçalo do Amarante

Observou-se ainda entre os respondentes um baixo potencial para inovação, por isso, pode ser inferida a necessidade de maior sensibilização e estímulo antes de trabalhar a construção de um determinado projeto que demande esse tipo de habilidade. Muitos servidores refletiram falta de planejamento em suas ações, visto que o tempo circunstancial está muito acima do referencial (Figura 2), o que pode estar impactando no nível de estresse e clima organizacional.



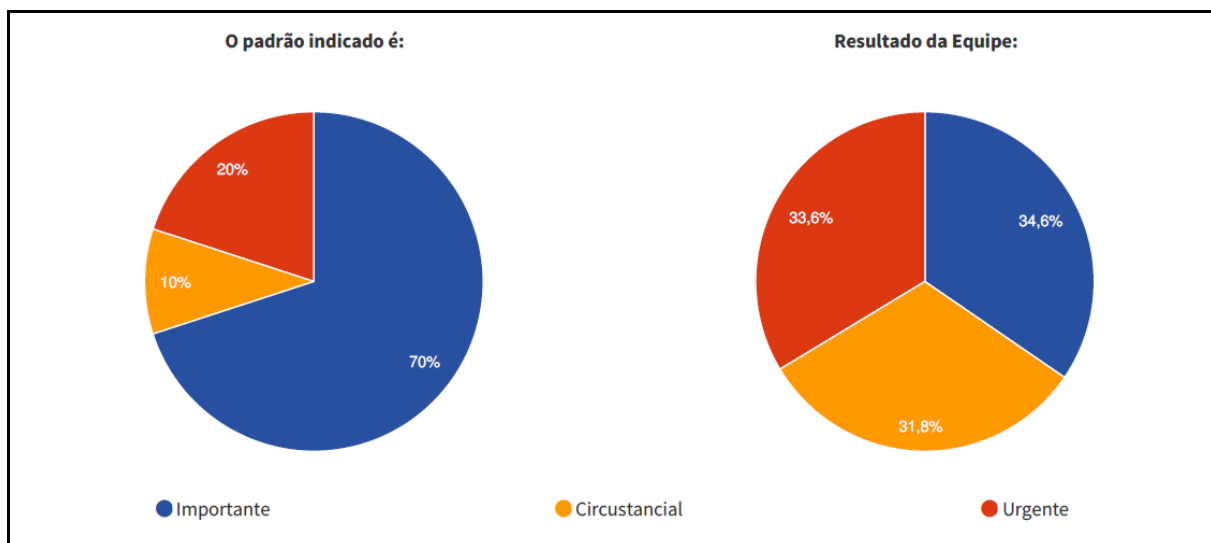


Figura 2: Gráfico sobre Gerenciamento do Tempo dos Servidores do IFRN-SGA

Outro item que merece destaque é o nível de estresse apontado pela equipe e que pode estar ocasionando na somatização de algumas doenças, o que é corroborado pelo alto índice de afastamentos por motivo de saúde no Campus, ocasionados principalmente por questões relacionadas a saúde mental.

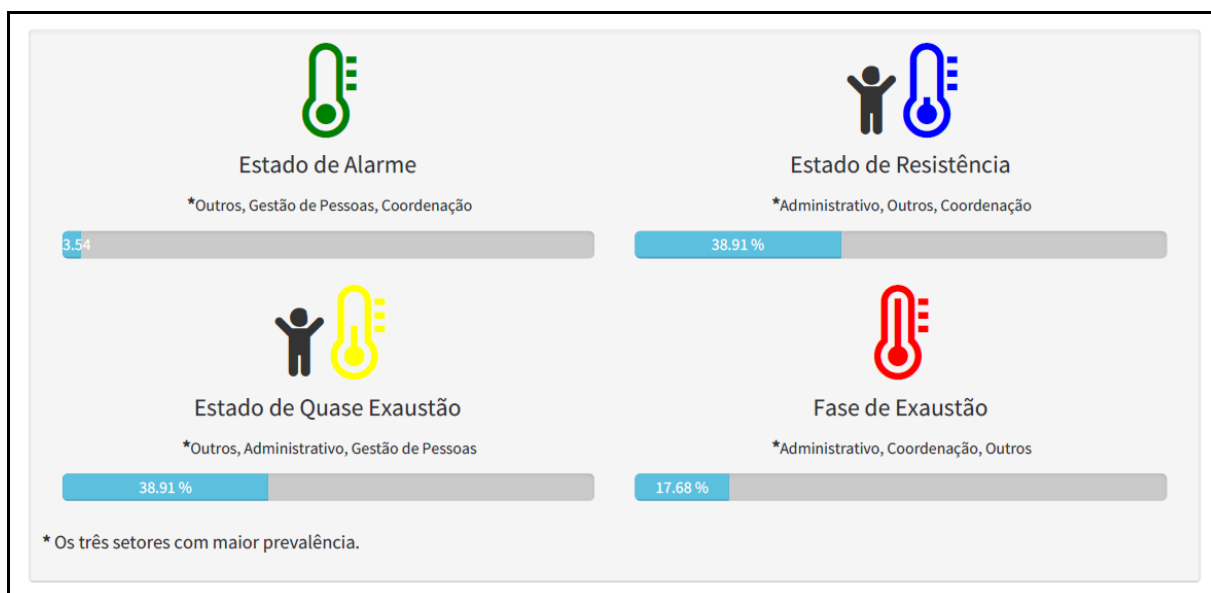


Figura 3: Nível de Estresse dos Servidores do IFRN-SGA

O foco na realização de atividades que promovam o bem-estar e a saúde deve ser mantido, entretanto, com o propósito de associar a este fato o caráter relacional da equipe. Portanto, inclusive atividades como práticas corporais e com foco em alimentação saudável deverão buscar metodologias diferenciadas. O grupo de

respondentes ainda demonstrou estar pronto para a mudança, ou seja, eles precisam de orientações sobre “como fazer” para que possam interagir e trocar experiências.

Além desta ferramenta, foi disponibilizado aos servidores um link com um questionário com perguntas referentes a sua relação com o trabalho atualmente, assim como a proposição de algumas ações pensadas pela comissão e a possibilidade de sugestão de novas ações.

Entre as questões, identificamos que a maior parte das pessoas dedicam boa parte do tempo de suas vidas ao trabalho. No caso do IFRN – Campus São Gonçalo, grande parte dos servidores públicos, residem longe do local de trabalho, de modo que demandam um parte considerável do seu dia ao deslocamento casa-trabalho-casa. Conforme pesquisa realizada pela Coordenação de Gestão de Pessoas (COGPE/SGA), o deslocamento é considerando o fator mais estressante no trabalho:

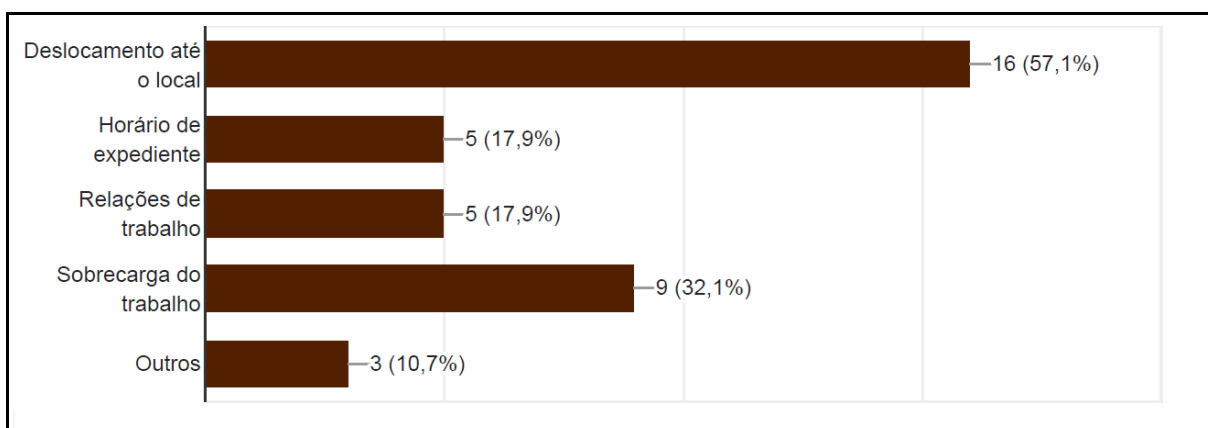


Figura 4: Fatores estressantes no trabalho

A sensação de esgotamento ao final do dia foi relatada como presente em 64,3% dos servidores pesquisados no IFRN Campus São Gonçalo do Amarante, assim como exposto no gráfico abaixo:

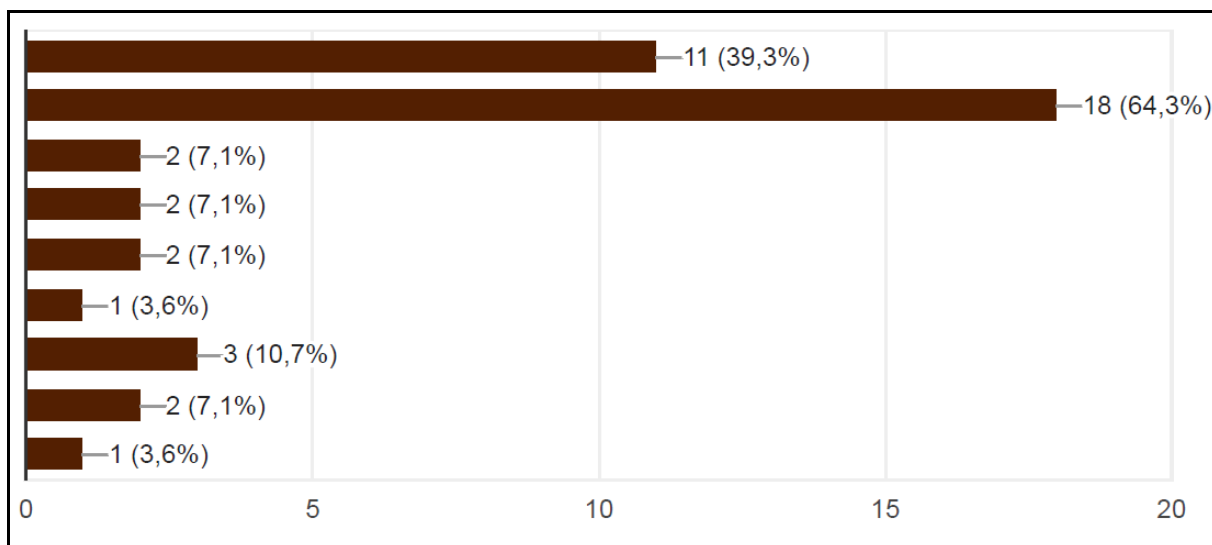


Figura 5: Sensação de esgotamento após final do dia de trabalho

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 (2014), 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.

As ações a serem desenvolvidas por este projeto nos eixos de saúde integral, estilo de vida e política organizacional foram sugeridas pela comissão com base nos dois instrumentos

anteriormente apresentados, assim como pelos próprios servidores através dos canais de comunicação disponibilizados pela comissão.

Assim, considerando significativa a implementação de políticas e programas que possam favorecer à promoção de saúde e qualidade de vida dos servidores, percebemos a importância do presente projeto, o qual ajudará na adesão às ações que possam alavancar em nosso *Campus* a reflexão e vivência de práticas corporais, lúdicas e saudáveis.

## **4 OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GERAL**

Promover o bem-estar no trabalho para os servidores e colaboradores do IFRN *Campus* São Gonçalo do Amarante, através de ações que integram os eixos temáticos saúde integral, estilo de vida e política organizacional.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

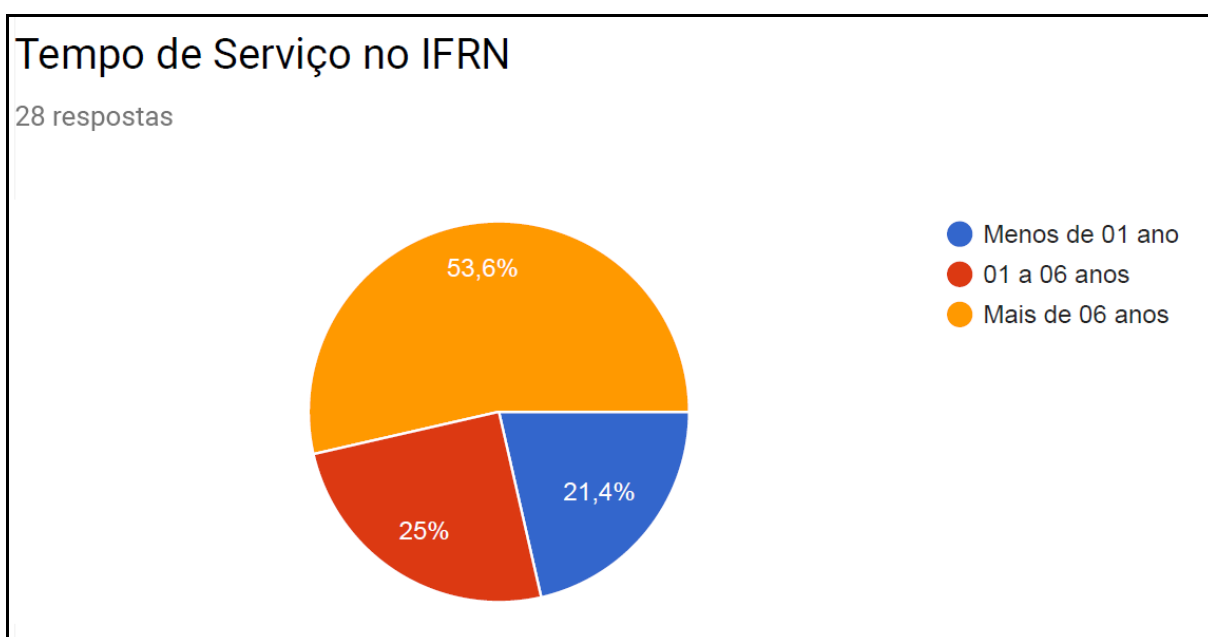
- Promover a integração entre docentes, técnicos e terceirizados;
- Colaborar para o bom clima organizacional, satisfação no trabalho e intensificar o sentimento de pertencimento ao *Campus*;
- Incentivar o servidor quanto ao cuidado com a própria saúde, ofertando cursos, oficinas e atividades físicas que contribuam para esta finalidade;
- Oportunizar as vivências em grupo através de atividades variadas.

## **5 METAS**

- Conseguir a adesão de pelo menos 60% dos servidores nas ações do projeto;
- Obter uma avaliação positiva do clima organizacional e do relacionamento interpessoal no Campus São Gonçalo do Amarante;
- 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;

## 6 PÚBLICO-ALVO

O público-alvo deste projeto são os servidores (docentes e técnicos administrativos), estagiários e terceirizados do IFRN lotados no Campus São Gonçalo do Amarante. Pode-se afirmar que este público é considerado relativamente jovem (idade entre 26 a 35 anos), estado civil casado / união estável, com qualificação profissional caracterizada pelo ensino superior e está no serviço público entre, aproximadamente, 5 e 10 anos.



## 7 METODOLOGIA

No decorrer do projeto do campus São Gonçalo do Amarante serão desenvolvidas as seguintes ações, conforme os eixos:

<b>Eixo: Saúde Integral</b>				
<b>Ação</b>	<b>Habilidade a ser desenvolvida</b>	<b>Descrição</b>	<b>Profissionais Responsáveis</b>	<b>Período de Realização</b>
<b>Campanha de Vacinação</b>	Cuidar de si	Vacinação contra Hepatite, Difteria, Tétano e Tríplice viral	Ideize de Barros Medeiros	Maio/2018
<b>Curso de Primeiros Socorros</b>	Cuidar do outro	Minicurso a ser desenvolvido em 4 encontros (2 horas) (noções básicas de primeiros socorros e primeiros socorros no ambiente de trabalho) com carga horária total de 8 horas, com 30 vagas	Ideize de Barros Medeiros e Ricardo Alexandro Xavier Barbosa	Agosto/2018
<b>Saúde Bucal</b>	Cuidar de si	Atendimentos preventivos de Saúde Bucal	Marcia Marillac Cardoso Oliveira	Atendimentos duas vezes (2 servidores) por semana durante toda a vigência do projeto
<b>Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS</b>	Cuidar de si e do outro	Campanha com palestras e divulgações sobre a importância da prevenção do câncer e AIDS	Ideize de Barros Medeiros e Ricardo Alexandro Xavier Barbosa	Outubro/2018, Novembro/2018 e Dezembro/2018.

<b>Eixo: Estilo de Vida</b>				
<b>Ação</b>	<b>Habilidade a ser desenvolvida</b>	<b>Descrição</b>	<b>Profissionais Responsáveis</b>	<b>Período de Realização</b>
<i>Life Skills</i>	Auto-conhecimento	Esta ação tem como objetivo o desenvolvimento de habilidades relacionadas a: comer bem, se exercitar, beber água, ar puro, luz solar, temperança e descanso. Serão realizadas atividades como: oficina de educação nutricional; café da manhã/lanche saudável; grupo de corrida e caminhada; divulgar a	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Durante cada mês será escolhida uma habilidade a ser desenvolvida (Abril a Outubro)

		importância da gestão da água e realizar palestras a respeito do tema; plantio de árvores, atividades ao ar livre; atividades físicas como vôlei de praia e natação; palestra sobre excessos e importância do sono.		
<b>Torneio de sinuca</b>	Relacionamento	Torneios de sinuca a serem realizados bimestralmente com premiação	Fellipe Neri de Oliveira Arrais	Abril/18, Junho/18, Agosto/18 e Outubro/18
<b>Curso de Educação Financeira</b>	Organização	Curso com o intuito de educar financeiramente os servidores, abordando conteúdos como: 1. Nossa relação com o dinheiro; 2. Uso do crédito e administração de dívidas; 3. Consumo planejado e consciente; 4. Poupança e investimento	Fellipe Neri de Oliveira Arrais	Julho 2018
<b>Dança para servidores</b>	Integração/ Relacionamento	Oportunizar a participação dos servidores em oficinas de dança, em busca de uma atividade de expressão corporal que também viabilize a integração com colegas de trabalho.	Wesley Feu / Ana Cristina	Agosto/2018

<b>Eixo: Política Organizacional</b>				
<b>Ação</b>	<b>Habilidade a ser desenvolvida</b>	<b>Descrição</b>	<b>Profissionais Responsáveis</b>	<b>Período de Realização</b>
<b>Jogos de tabuleiro</b>	Relacionamento/ Concentração	A interação promovida pelos jogos de tabuleiros oportuniza o maior conhecimento e integração entre os servidores.	Lorena Faustino / Hávila Barbosa	Todo ano de 2018
<b>Banda dos Servidores</b>	Relacionamento? Integração	Os talentos musicais no Campus são muitos. A banda será uma oportunidade para que estes se encontrem, troquem experiência e ainda	Jadson Carvalho de Melo Jefferson Johnne	Todo ano de 2018



		compartilhem com os demais servidores, em happy hours a serem realizados bimestralmente, momentos de integração e apreciação de boa música.		
<b>Oficina de produtividade digital</b>	Organização	São muitas as ferramentas disponíveis em nosso dia-a-dia para um melhor gerenciamento do nosso tempo. Qual a melhor forma de utilizá-las ao nosso favor?	Lorena Faustino/ Hávila Barbosa	Maio/2018
<b>Incentivo a boa convivência no ambiente de trabalho</b>	Relacionamento	Estamos habituados a identificar os aspectos negativos no outro e em tudo que está à nossa volta. Essa ação pretende estimular o elogio, a prática do feedback assertivo, espaços para sugestões de inovações, assim troca palavras de gentileza.	Lorena Faustino / Hávila Barbosa	Todo ano de 2018
<b>Gestão do Tempo</b>	Organização	Como administrar tantas demandas da vida: pessoais, profissionais, lazer, saúde, etc? Este curso pretende promover uma reflexão acerca do mapa de organização mental do servidor para o viabilizar uma melhor gestão do tempo.	Lorena Faustino/ Hávila Barbosa	Abril/2018
<b>Análise ergonômica dos postos de trabalho</b>	Cuidar de si	Serviços técnicos de Análise Ergonômica de Postos de Trabalho – AET nos campi do IFRN, incluindo a elaboração de relatório e a implementação de medidas de conscientização.	Parceria com a COASS/RE	<b>Setembro/2018</b>
<b>Palestra sobre Mediação de Relações</b>	Relacionamento	Demanda considerando a necessidade de	Lorena Faustino/ Hávila Barbosa	Junho/2018

<b>Interpessoais no Trabalho</b>		formação de grupo de mediação para solução de questões envolvendo servidores.		
<b>Curso sobre Gerenciamento da Rotina com análise e solução de problemas</b>	Resolução de problemas	Capacitação para gerenciamento das demandas de trabalho e resolução de problemas.	Lorena Faustino/ Hávila Barbosa	Julho/2018
<b>Mapeamento e Modelagem de Processos</b>	Organização	Oportunizar a capacitação para mapeamento dos principais processos de cada setor.	Lorena Faustino/ Hávila Barbosa	Maior/2018
<b>Comemoração do Dia do Servidor</b>	Integração/Relacionamento	Evento que tem o intuito de promover ações, como gincana, caminhada e café da manhã, envolvendo servidores e familiares.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	28 de Outubro de 2018.
<b>Confraternização Natalina</b>	Integração/Relacionamento	Realização do “Natal dos Servidores” com a realização de um almoço/jantar e distribuição de brindes (bingo)	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Dezembro/2018

## 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:

<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>
Lorena Cassiano Fagundes Faustino (Coordenadora)	Assistente em Administração
Havila Maria Abreu Barbosa	Administradora
Ana Cristina de Araújo	Professora – Educação Física
Wesley Fêu dos Santos	Professor
Ivan Jose Xavier da Costa	Psicólogo
Patrícia Danielle Falcão Melo	Técnica em Assuntos Educacionais
Marcia Marillac Cardoso Oliveira	Odontóloga
Ideize de Barros Medeiros	Técnica em enfermagem
Ricardo Alexandre Xavier Barbosa	Médico
Heitor Augusto Bernardino Veloso	Estagiário – Educação Física
Fellipe Neri de Oliveira Arrais	Professor

## 9 RECURSOS

Alguns itens relacionados a serviços serão adquiridos por meio de pregão coletivo, de modo que parte do recurso de R\$13.000,00 disponível será utilizado para atender a demanda de contratação de empresas e profissionais especializados que possam realizar as ações propostas.

### 1. SERVIÇOS

ITEM	DESCRIÇÃO	VALOR ESTIMADO
3	Serviço técnico de realização de palestra nos campi do IFRN. Carga horária: 2 horas por palestra. Temas possíveis: Organização do tempo no trabalho; Mediação de relações interpessoais no trabalho; Importância do crescimento e reconhecimento profissional; As relações entre o trabalho e a vida social.	2176,67
7	Serviços técnicos de realização de cursos de capacitação nos campi do IFRN. Tema: Gerenciamento da rotina com análise e solução de problemas. Área: treinamento e desenvolvimento profissional corporativo; Vagas por turma: 30 (trinta); Carga horária por turma: 20 (vinte) horas.	4519,67
8	Serviços técnicos de realização de cursos de capacitação nos campi do IFRN. Tema: Atendimento com qualidade no serviço público. Área: treinamento e desenvolvimento profissional corporativo; Vagas por turma: 30 (trinta) vagas por turma; Carga horária por turma: 20 (vinte) horas.	5346,33

### 2. MATERIAIS BIBLIOGRÁFICOS (LIVROS)

11	Título: Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pos-industrial. Autoria: Ana Cristina Limongi França. Editora: ATLAS. Edição: 2ª. Ano: 2004.	81,77
14	Título: Série MBA Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. Autoria: Patrícia Itala Ferreira. Editora: ATLAS. Edição: 2ª. Ano: 2004.	62,27
17	Título: Stress e Qualidade de Vida no Trabalho. Stress Interpessoal e Ocupacional. Autoria: Ana Maria Rossi. Editora: ATLAS. Edição: 1ª. Ano: 2015.	77,94
18	Título: Qualidade de Vida e Trabalho: Fatores Psicossociais e da Organização. Autoria: Carlos César Ronchi. Editora: Juruá. Edição: 1ª. Ano: 2015.	52,69

As atividades desenvolvidas através de parcerias com servidores públicos federais convidados vinculados às instituições como IFRN, UFRN e UFERSA que tenham know-how para execução das ações descritas no projeto que poderão ser orçadas a partir do curso com o pagamento de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso.

Algumas ações deverão ainda ser realizadas com o apoio de instituições, empresas e profissionais parceiros dispostos a contribuir com o projeto.

Caso haja valor excedente ao disponibilizado pelo Edital, considera-se a possibilidade de utilização de parte do recurso destinado ao Campus São Gonçalo do Amarante com a anuência da Direção de Administração e da Direção Geral.

## 10 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

<b>Eixo: Saúde Integral</b>	
<b>Ação</b>	<b>Período de Realização</b>
<b>Campanha de Vacinação</b>	Maio/2018
<b>Curso de Primeiros Socorros</b>	Agosto/2018
<b>Saúde Bucal</b>	Atendimentos duas vezes (2 servidores) por semana durante toda a vigência do projeto
<b>Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS</b>	Outubro/2018, Novembro/2018 e Dezembro/2018.

<b>Eixo: Estilo de Vida</b>	
<b>Ação</b>	<b>Período de Realização</b>
<i>Life Skills</i>	Durante cada mês será escolhida uma habilidade a ser desenvolvida (Abril a Outubro)
<b>Torneio de sinuca</b>	Abril/18, Junho/18, Agosto/18 e Outubro/18
<b>Curso de Educação Financeira</b>	Julho2018
<b>Dança de salão</b>	Agosto/2018

<b>Eixo: Política Organizacional</b>	
<b>Ação</b>	<b>Período de realização</b>
<b>Jogos de tabuleiro</b>	Todo ano de 2018
<b>Banda dos Servidores</b>	Todo ano de 2018
<b>Oficina de produtividade digital</b>	Maió/2018
<b>Incentivo a boa convivência no ambiente de trabalho</b>	Todo ano de 2018
<b>Gestão do Tempo</b>	Abril/2018
<b>Análise ergonômica dos postos de trabalho</b>	<b>Setembro/2018</b>
<b>Palestra sobre Mediação de Relações Interpessoais no Trabalho</b>	Junho/2018
<b>Curso sobre Gerenciamento da Rotina com análise e solução de problemas</b>	Julho/2018
<b>Mapeamento e Modelagem de Processos</b>	Maió/2018
<b>Comemoração do Dia do Servidor</b>	28 de Outubro de 2018.
<b>Confraternização Natalina</b>	Dezembro/2018

## 11 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A respeito do monitoramento da implantação do projeto serão realizadas atividades como: inscrição dos participantes; listas de frequência; 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, realização de entrevistas (depoimentos) com os participantes durante a realização das ações, registro fotográfico e cobertura pela Coordenação de Comunicação Social e Eventos do Campus.

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

## **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 IFRN e, mais especificamente do Campus São Gonçalo do Amarante, mas 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.

## 13 REFERÊNCIAS

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.

CHIAVENATO, I. **Introdução À Teoria Geral da Administração** - 9ª Ed. 2014.

DAVENPORT, Thomas O. **O capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele.** Tradução Rosa S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos.** cap. 11. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

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