



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/2019

SUMÁRIO

1	IDENTIFICAÇÃO	3
2	APRESENTAÇÃO	4
3	JUSTIFICATIVA.....	7
4	OBJETIVOS.....	10
4.1	OBJETIVO GERAL	10
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5	METAS E INDICADORES.....	11
6	PÚBLICO-ALVO	12
7	METODOLOGIA	13
8	EQUIPE PROFISSIONAL	15
9	RECURSOS	16
10	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	18
11	CRONOGRAMA DAS REUNIÕES DA COMISSÃO.....	19
12	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	20
13	IMPACTOS SOCIAIS.....	21
14	REFERÊNCIAS	222

1 IDENTIFICAÇÃO

Título: Desenvolvendo habilidades de vida

Local: IFRN *Campus* São Gonçalo do Amarante

Data da elaboração: Fevereiro e Março de 2019

Duração do projeto e o início previsto: Início previsto para 02 de abril de 2019, com duração de 8 meses.

Coordenador e equipe responsável pelo projeto:

Luís Sergio Dantas da Silva (Coordenador)

Havila Maria Abreu Barbosa

Jadson Carvalho de Melo

Patrícia Danielle Falcão Melo

Ravena Yaskara Sampaio de Oliveira Tavares

Sergio de Carvalho Guedes

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 e Oldham (1975), 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, 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 uma 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:

5. Qual desses fatores você considera estressante no trabalho?

30 respostas

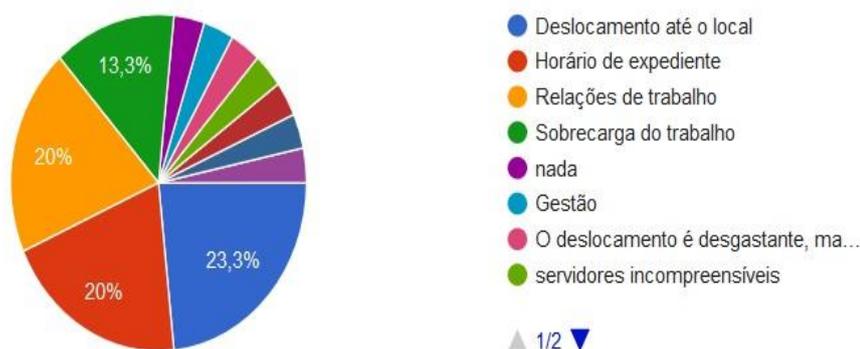


Figura 1: Fatores estressantes no trabalho

A sensação de cansaço ao final do dia foi relatada como presente em 73,3% dos servidores pesquisados no IFRN Campus São Gonçalo do Amarante, assim como exposto no gráfico abaixo:

10. Ao final de um dia de trabalho, como você se sente?

30 respostas

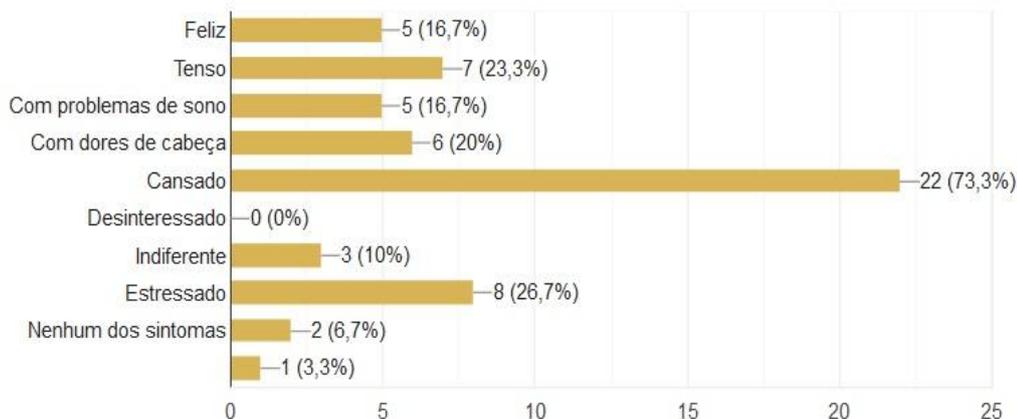


Figura 2: Sentimentos após final do dia de trabalho

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, 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 a vivências em grupo através de atividades variadas.

5 METAS E INDICADORES

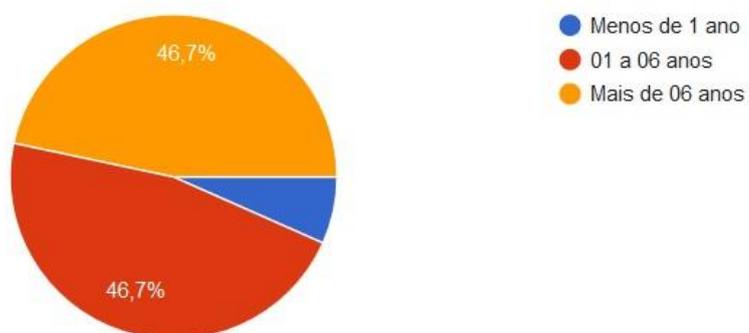
- Conseguir a adesão de pelo menos 60% dos servidores nas ações do projeto;
- Obter uma taxa de satisfação superior a 75% com o projeto de PS e QVT;
Para a medição dessa meta será utilizado o indicador de Satisfação com o Projeto de PS e QVT. O cálculo será feito pela fórmula: $[\text{n}^\circ \text{ de servidores satisfeitos} / \text{n}^\circ \text{ total de servidores opinantes}] \times 100$
- Identificar os períodos onde ocorre maior entrada de participantes nas ações, bem como períodos críticos onde a ação não desperta mais interesse de novos servidores, através do indicador Índice de entrada de participantes em ação.
- Incentivar um estilo de vida mais saudável;
- Favorecer maior integração entre os servidores;
- Conseguir taxa de rotatividade em uma ação inferior a 50%. Para a medição dessa meta será utilizada a Taxa de rotatividade em uma ação, que busca acompanhar a rotatividade dos participantes e gerar dados de acompanhamento e comparações destinadas a desenvolver diagnóstico de caráter preventivo. O cálculo será feito pela fórmula: $[(\text{n}^\circ \text{ servidores que entraram na ação} + \text{n}^\circ \text{ de servidores que se desligaram da ação}) / 2] / \text{n}^\circ \text{ total de servidores inscritos na ação}] \times 100$

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.

2. Tempo de Serviço no IFRN

30 respostas



7 METODOLOGIA

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

Eixo: Saúde Integral			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Campanha de Vacinação	Vacinação contra Hepatite, Difteria, Tétano e Tríplice viral	Ideize de Barros Medeiros; Ravena Yaskara Sampaio de Oliveira Tavares	Maio/2019
Oficina de Educação Nutricional	Oficina voltada para a conscientização sobre bons hábitos alimentares.	Ravena Yaskara Sampaio de Oliveira Tavares	Junho/2019
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 e AIDS	Ideize de Barros Medeiros, Ricardo Alexandre Xavier Barbosa e Ravena Yaskara Sampaio de Oliveira Tavares	Outubro/2019, Novembro/2019 e Dezembro/2019.

Eixo: Estilo de vida			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Natação	Aulas semanais de natação, a fim de estimular a prática de exercício físico	Ligyanne Karla de Alencar	Durante a vigência do projeto
Futebol	Partidas semanais de futebol, a fim de estimular a práticas de exercício físico	Luís Sergio / Jadson Carvalho	Durante a vigência do projeto
Torneio de sinuca	Torneios de sinuca a serem realizados bimestralmente	Keyby Glecio Araújo dos Santos	Abril/19, Junho/19, Agosto/19 e Outubro/19
Curso de Educação Financeira	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/2019
Ações de Voluntariado	Atividades beneficentes destinadas à arrecadação e doação de itens à ONG's da cidade de São Gonçalo do Amarante	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Agosto/2019

Trilhas ecológicas	Trilhas ecológicas em locais favoráveis à prática	Patrícia Danielle	Junho/2019
Comemoração do Dia do Servidor	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 2019.
Confraternização Natalina	Realização do “Natal dos Servidores” com a realização de um almoço/jantar e distribuição de brindes (bingo)	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Dezembro/2019

Eixo: Política Organizacional			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Incentivo a boa convivência no ambiente de trabalho	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.	Patrícia Danielle / Hávila Barbosa	Agosto/2019
Reestruturação da sala dos servidores e academia	Aquisição de poltronas e puffs para a sala de descanso e equipamentos para a academia	Equipe responsável pelo projeto	Durante a vigência do projeto
Relações sócio profissionais; Integração e valorização do servidor; Reconhecimento. Obs: proposta apresentada como continuidade de uma capacitação que está sendo realizada com os docentes do campus SGA	1º Momento - Roda de debate: compreensão e reflexão sobre a atividade de trabalho dos técnicos Participantes: técnicos (45) 2º Momento - Workshop integrativo para técnicos administrativos e docentes do campus SGA Participantes: técnicos administrativos (45) docentes (60) CARGA Horária - 30h	Equipe responsável pelo projeto	A depender da disponibilização de recurso pela COASS/RE ou DG/SGA
Mediação para revisão de processos de trabalho.	Métodos: Oficinas Participantes: docentes (60) e técnicos administrativos (se necessário) Carga horária: 32h	Equipe responsável pelo projeto	A depender da disponibilização de recurso pela COASS/RE ou DG/SGA

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
Luís Sergio Dantas da Silva (Coordenador)	Auxiliar em Administração
Havila Maria Abreu Barbosa	Administradora
Jadson Carvalho de Melo	Auxiliar em Administração
Sergio de Carvalho Guedes	Auxiliar em Administração
Patrícia Danielle Falcão Melo	Técnica em Assuntos Educaçãois
Ligyanne Karla de Alencar	Professora de Educação Física
Ideize de Barros Medeiros	Técnica em enfermagem
Ricardo Alexandro Xavier Barbosa	Médico
Keyby Glecio Araújo dos Santos	Assistente em Administração
Fellipe Neri de Oliveira Arrais	Professor
Ravena Yaskara Sampaio de Oliveira Tavares	Auxiliar em Assuntos Educaçãois

9 RECURSOS

Alguns itens relacionados a serviços serão adquiridos por meio de pregão coletivo, de modo que parte do recurso de R\$16.000,00 disponível será utilizado para atender a demanda de contratação de empresas e profissionais especializados que possam realizar as ações propostas.

	ITEM DESCRIÇÃO	VALOR ESTIMADO	UNID	VALOR FINAL
1	CAPITAL - APARELHO GINÁSTICA CROSS OVER: solda mig para maior resistência; tratamento de superfície e pintura eletrostática a pó; placas de pesos em ferro fundido com 7 a 10kg; carga de pesos de 103kg; roldanas injetadas em com nylon 6,6 e rolamentos de 1 linha blindado proporcionando movimentos mais suaves e precisos; pegadas com manopla emborrachadas; hastes guias cromo duro; ponteiras de plástico de acabamento; pés niveladores; regulagem pneumática; pisastes emborrachado; carenagem 90% fechadas; buchas guias dos pesos , para evitar atrito e impacto; cabo de aço plastificado 1/8; com regulagem anatômica de altura dos encaixes dos puxadores; permitindo realizar exercícios tanto de flexão quanto de extensão dos braços. ¹	R\$ 5.248,72 ¹	1	R\$ 5.248,72 ¹
2	CAPITAL - Equipamento de musculação denominado Leg Press 45 Graus, para exercício para musculatura da perna e coxa. Possui Carrinho com 12 Rolamentos, regulagem de inclinação do encosto e estofado em corino náutico anti-suor na cor preta. Confeccionado em aço tubular de 50 mm, pintura eletrostática preta. Suporta até 350 Kg de anilhas. Barra para apoio das anilhas Inclusa. Peso 80 Kg. ¹	R\$ 4.886,72	1	R\$ 4.886,72
3	CAPITAL - POLTRONA RECLINÁVEL. MATERIAL TUBO AÇO, COMPONENTES PÉS COM PONTEIRA DE BORRACHA, CARACTERÍSTICAS ADICIONAIS PINTURA ELETROSTÁTICA, COM DESCANSO DE PÉS, ACABAMENTO ESTOFADO COM ESPUMA NÃO DEFORMÁVEL EM COURVIN, ESTRUTURA INCLINÁVEL EM ATÉ 3 POSIÇÕES. - GARANTIA DE NO MÍNIMO 12 MESES CONTRA DEFEITOS DE FABRICAÇÃO. CATMAT: 376462	R\$ 949,40/ unid	6	R\$ 5.696,40
4	CAPITAL - PUFF REDONDO - CONFECCIONADO EM COURINO PRETO DE ALTA RESISTÊNCIA, COM COSTURA TRIPLA E CHEIO COM FLOCOS DE ISOPOR. DIMENSÕES MÍNIMAS: 89 CM X 100 CM X 89 CM [ALTURA, LARGURA E PROFUNDIDADE]. ZÍPER : INFERIOR [MANUTENÇÃO DO ENCHIMENTO]. GARANTIA 6 MESES.	R\$ 219,98/ unid	4	R\$ 879,92
5	CUSTEIO - TATAME, MATERIAL PLACAS DENTADAS DE ENCAIXE, COMPRIMENTO PLACA 1 M, LARGURA PLACA 1 M, ESPESSURA PLACA 40 MM, CARACTERÍSTICAS	R\$ 97,00/ unid	10	R\$ 970,00

	ADICIONAIS ANTI-DERRAPANTE, ANTI-ALÉRGICO,LAVÁVEL E NÃO ABSOR			
6	CUSTEIO - TATAME, MATERIAL PLACAS DENTADAS DE ENCAIXE, COMPRIMENTO PLACA 1 M, LARGURA PLACA 1 M, ESPESSURA PLACA 19 MM, CARACTERÍSTICAS ADICIONAIS ANTI-DERRAPANTE, ANTI-ALÉRGICO,LAVÁVEL E NÃO ABSOR	R\$ 46,99/ unid	20	R\$ 939,80
7	CUSTEIO - FORNECIMENTO DE COFFEE BREAK PARA EVENTOS PARA O CAMPUS SÃO GONÇALO, contendo: café, leite desnatado e integral, 02 tipos de sucos naturais; 02 tipos de frutas fatiadas ou salada de frutas (com no mínimo 05 variações); 02 tipos de bolos (bolo moça, chocolate, laranja ou inglês - mínimo 2 fatias/pessoa), finger sanduíche (misto mínimo 50 g/pessoa), 03 tipos de salgados (croissant, coxinha, pastel, empadinha, folhado e/ou queijadinha mínimo 100 g por pessoa) e salada (mínimo 250 ml/pessoa). O cardápio será definido pela comissão organizadora do evento. Observação 1: O fornecimento de lanche será de acordo com a demanda do evento. Observação 2: A solicitação do serviço será realizada para um quantitativo mínimo 100 pessoas por evento.	R\$ 11,43/ pessoa	225	R\$ 2.571,75
8	CUSTEIO - Relações sócio profissionais; Integração e valorização do servidor; Reconhecimento. 1º Momento - Roda de debate: compreensão e reflexão sobre a atividade de trabalho dos técnicos. Participantes: técnicos (45); 2º Momento - Workshop integrativo para técnicos administrativos e docentes do campus SGA. Participantes: técnicos administrativos (45) docentes (60).	R\$ 7.200,00	1	R\$ 7.200,00
9	CUSTEIO - Mediação para revisão de processos de trabalho.	R\$ 8.000,00	1	R\$ 8.000,00
TOTAL				R\$ 31144,59

¹. As máquinas foram parte integrante de uma licitação no qual o Campus é participante. A proposta é adquirir um equipamento de imediato, e em seguida, dependendo da utilização dos recursos, adquirir o outro maquinário. Já que há licitação que garanta a compra.

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.

Será verificado junto à COASS/RE a possibilidade de liberação de recurso extra para custear os dois últimos itens listados na tabela acima. Considera-se também 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

Eixo: Saúde Integral	
Ação	Período de Realização
Campanha de Vacinação	Maio/2019
Oficina de Educação Nutricional	Junho/2019
Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS	Outubro/2019, Novembro/2019 e Dezembro/2019.

Eixo: Estilo de vida	
Ação	Período de Realização
Natação	Durante a vigência do projeto
Futebol	Durante a vigência do projeto
Torneio de sinuca	Abril/19, Junho/19, Agosto/19 e Outubro/19
Curso de Educação Financeira	Julho/2019
Ações de Voluntariado	Agosto/2019
Trilhas ecológicas	Junho/2019
Comemoração do Dia do Servidor	28 de Outubro de 2019.
Confraternização Natalina	Dezembro/2019

Eixo: Política Organizacional	
Ação	Período de Realização
Incentivo a boa convivência no ambiente de trabalho	Agosto/2019
Reestruturação da sala dos servidores e academia	Durante a vigência do projeto
Relações sócio profissionais; Integração e valorização do servidor; Reconhecimento.	A depender da disponibilização de recurso pela COASS/RE ou DG/SGA
Mediação para revisão de processos de trabalho.	A depender da disponibilização de recurso pela COASS/RE ou DG/SGA

11 CRONOGRAMA DE REUNIÕES DA COMISSÃO

Datas das reuniões da comissão de PS e QVT
10/04/2019
15/05/2019
12/06/2019
10/07/2019
14/08/2019
11/09/2019
16/10/2019
13/11/2019
11/12/2019

12 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A respeito do monitoramento da implantação do projeto serão realizadas atividades como: inscrição dos participantes e listas de frequência, a fim de verificar os indicadores de Índice de entrada de participantes em ação e a taxa de rotatividade nas ações; reuniões mensais com a comissão do projeto a fim de rever constantemente o planejamento, a realização das ações, a checagem (*feedback*) das ações realizadas, a atingimento das metas propostas 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. Os questionários servirão como base para o indicador de Satisfação com o Projeto de PS e QVT. Será elaborado relatório final, o qual será respaldado por critérios quantitativos e qualitativos que serão apurados durante o monitoramento e abordará o desempenho do trabalho desenvolvido a respeito da execução das ações e verificação se objetivos pretendidos foram alcançados.

13 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.

Dessa forma, espera-se que sejam alcançados resultados, como: vivência contínuas das ações de qualidade de vida no trabalho e de promoção à saúde no Campus e aquisição de hábitos de vida saudáveis pelos servidores, terceirizados e estagiários, a fim de diminuir o cansaço e o estresse; integração entre servidores, terceirizados e estagiários através da promoção contínua de eventos internos e externos de lazer.

14 REFERÊNCIAS

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

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

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

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

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

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.

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.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**, New York, Harper, 1954.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.