



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/2017

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	11
6	PÚBLICO-ALVO	12
7	METODOLOGIA	13
8	EQUIPE PROFISSIONAL	16
9	RECURSOS	17
10	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	19
11	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	20
12	REFERÊNCIAS	21

1 IDENTIFICAÇÃO

Título: De bem com a vida no trabalho

Local: IFRN *Campus* São Gonçalo do Amarante

Data da elaboração: Fevereiro e Março de 2017

Duração do projeto e o início previsto: Início previsto para 11 de abril de 2017, com duração de 8 meses.

Coordenador e equipe responsável pelo projeto:

Lorena Cassiano Fagundes Faustino (Coordenadora)

Havila Maria Abreu Barbosa

Roberta Keile Gomes de Sousa Manso

Ana Cristina de Araújo

Ivanilda Maria Freire

Maria Alice Costa da Silva

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.

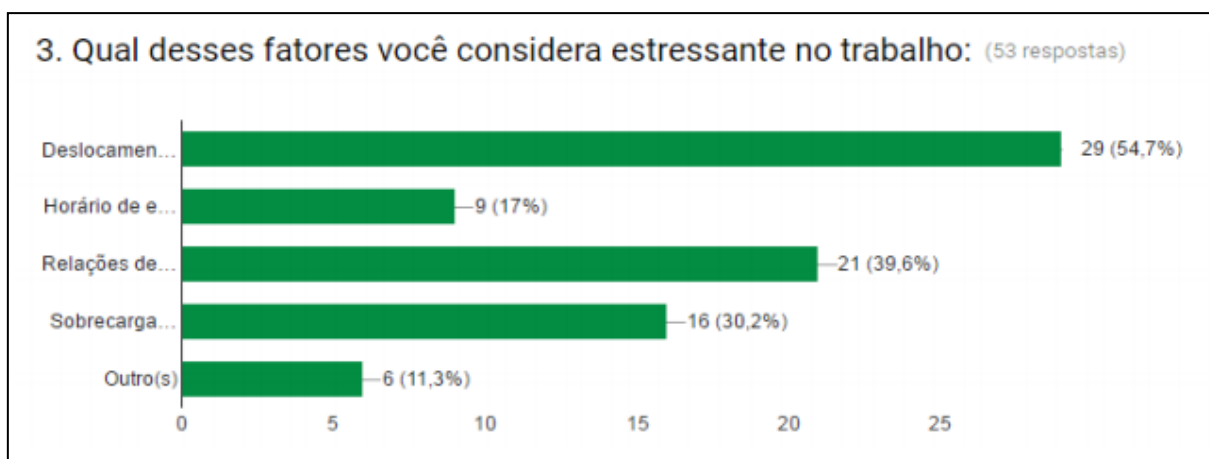
Os problemas mais comuns entre os funcionários são crises pessoais envolvendo questões conjugais, financeiras ou legais. Em alguns casos, o superior imediato pode ajudar, sendo compreensivo e ajudando o funcionário a encontrar a assistência que precisa. Em muitos casos, o encaminhamento a um profissional 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.

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:

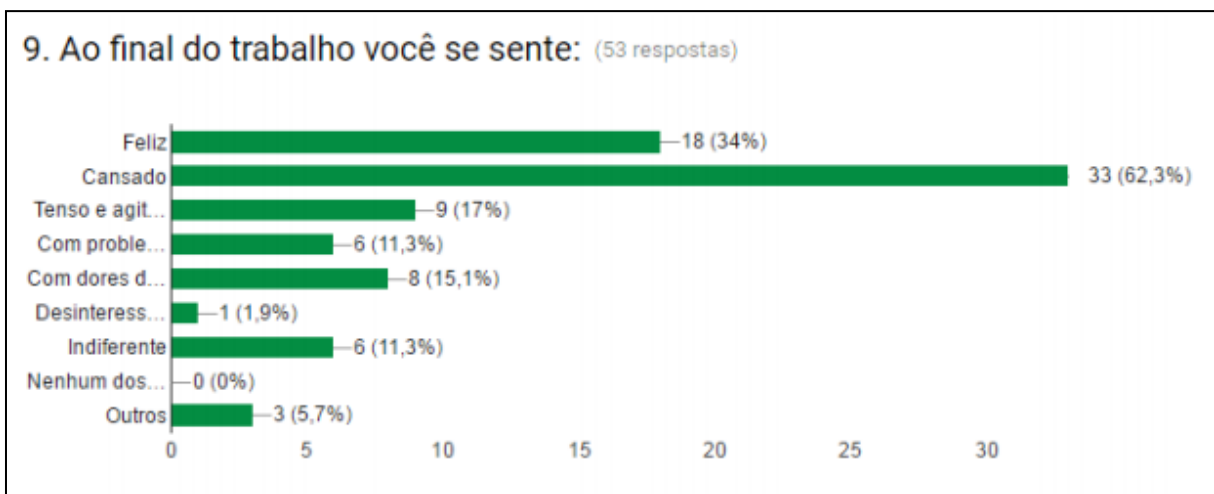


Além disso, em determinadas ocasiões os servidores cumprem carga horária maior do que a prevista, assim como exposto no gráfico a seguir. Assim, o tempo fica cada vez mais comprometido para realizar atividades pessoais, o que acaba estimulando tensões psicológicas e problemas físicos, prejudicando sua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



A falta de atividade física e o aumento nos níveis de estresse obtidos no dia-a-dia afetam na qualidade de vida, nos relacionamentos pessoais e na motivação do trabalhador, afetando diretamente a produtividade, a satisfação com o trabalho e com a própria vida.

A sensação de esgotamento ao final do dia foi relatada como presente em 62,3% dos servidores pesquisados no IFRN Campus São Gonçalo do Amarante, assim como exposto no Gráfico abaixo:



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

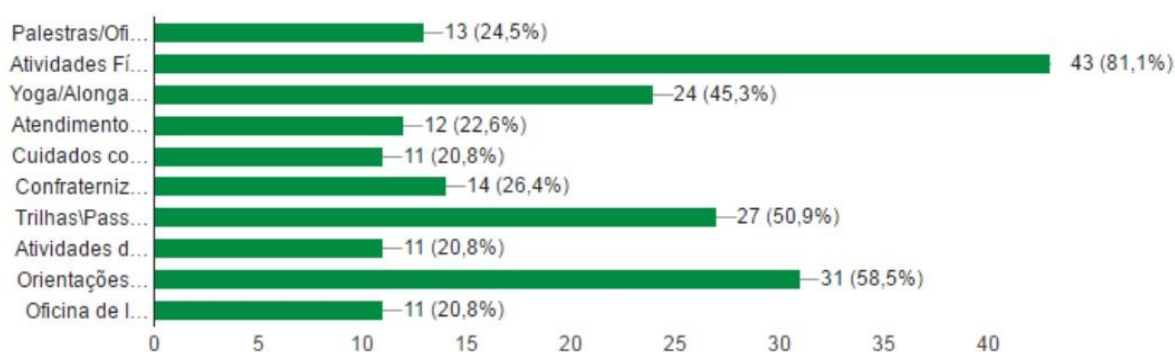
das necessidades individuais dos trabalhadores e tornar a organização um local desejável e atraente.

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 promoção a saúde e estilo de vida foram sugeridas pelos próprios servidores, através da pesquisa feita pela Coordenação de Gestão de Pessoas. Já as ações do eixo de política organizacional foram sugeridas com base em relatos de servidores que apresentaram as seguintes demandas: insatisfação no ambiente de trabalho, sobrecarga de trabalho (devido à licenças, afastamentos e liberação de servidores remanejados) e problemas de liderança entre os gestores (principalmente no que se refere a conflitos entre chefias e subordinados).

11. Quais atividades você tem interesse que seja implantada em projetos de Qualidade de Vida no Trabalho no IFRN/SGA?

(53 respostas)



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. Nota-se que as instalações do campus São Gonçalo do Amarante destinadas a estas atividades são pouco aproveitadas, demonstrando assim, a necessidade de valorizar tais espaços no sentido de ampliar as atividades desenvolvidas e o número de adeptos.

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

5 METAS

- Conseguir a adesão de pelo menos 80% 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) 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:

Eixo: Saúde Integral			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS	Campanha com palestras e divulgações sobre a importância da prevenção do câncer	Roberta Keile Gomes de Sousa Manso	Outubro/2017, Novembro/2017 e Dezembro/2017.
Campanha de Vacinação	Vacinação contra Hepatite, Difteria, Tétano e Tríplice viral	Roberta Keile Gomes de Sousa Manso	Abril/2017
Curso de Primeiros Socorros	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	Roberta Keile Gomes de Sousa Manso	Julho/2017
Saúde Bucal	Atendimentos preventivos de Saúde Bucal	Marcia Marillac Cardoso Oliveira	Atendimentos duas vezes (2 servidores) por semana durante toda a vigência do projeto
Oficina de Saúde Vocal	Projeto sistêmico desenvolvido com foco em ações educativas (palestras e dicas de prevenção para os docentes durante reunião pedagógica)	Coordenação de Assistência a Saúde do Servidor	27/Julho/2017

Eixo: Estilo de Vida			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Ginástica Laboral	Práticas regulares (3 vezes por semana) com sessões de curta duração (15 minutos) no hall de entrada do <i>Campus</i> .	Ivanilda Maria Freire e Estagiários de educação física	Durante toda a vigência do projeto
Atividades Físicas para Servidores	Operacionalização de turmas para a prática de atividades físicas regulares, como ações previstas são: Basquete, Vôlei, Treinamento Funcional, Hidroginástica, “Caminhágua” (caminhada aquática).	Ivanilda Maria Freire e Estagiários de educação física	Durante toda a vigência do projeto
Oficina de Imagem Pessoal	Oficina voltada para a apresentação pessoal no ambiente de trabalho e em ocasiões do cotidiano, com ênfase em auto maquiagem e vestuário.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	Agosto/2017
Dia das Crianças	Promoção de momento de visita ao	Lorena Cassiano	11 de Outubro de

	Campus para os filhos dos servidores para integração família-trabalho e atividades recreativas em comemoração ao Dia das Crianças.	Fagundes Faustino	2017
Trilhas Ecológicas	Realização de trilhas ecológicas no parque da cidade e parque das dunas (Natal/RN), Cânion dos apertados (Currais Novos/RN) e Santuário Ecológico de Pipa (Tibau do Sul/RN)	Ana Cristina de Araújo	Cânion dos apertados (Currais Novos/RN) - Maio/2017, parque da cidade - Julho/2017, parque das dunas - Outubro/2017, Santuário Ecológico de Pipa (Tibau do Sul/RN) - Dezembro /2017
Curso de Fotografia	Orientações sobre enquadramento, exposição, foco, composição de imagem e relação entre os parâmetros de velocidade, abertura e sensibilidade à luz (ISO) com a utilização de smartphone. Prática realizada em Trilha Ecológica. O encerramento do curso será uma exposição das melhores fotos no Campus.		Maio/2017

Eixo: Política Organizacional			
Ação	Descrição	Profissionais Responsáveis	Período de Realização
Dia do Servidor	Evento que tem o intuito de promover ações, como trilha ecológica e café da manhã, envolvendo servidores e familiares.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores	28 de Outubro de 2017.
Oficina de Mapeamento da Satisfação no Trabalho	Encontro com os servidores para mapeamento de Satisfação no Trabalho por meio vivências, dinâmicas e reflexões acerca do sentimento de pertencimento e significado do trabalho. O diagnóstico obtido através desta oficina será apresentado à gestão do campus para que sejam sugeridas soluções a fim de minimizar as insatisfações.	Cintia Gouveia Costa de Alcântara.	26/Abril/2017
Curso de Formação de Gestores	Formação de Gestores com foco em discussão em temas relativos a atuação do líder: relacionamento interpessoal, gestão de conflitos, perfil de liderança, entre outros.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores.	Julho/2017
Oficina de Organização Individual do Trabalho / Sobrecarga no Trabalho	Orientações sobre a organização individual do trabalho: definição de prioridades, ferramentas para organização de atividades, administração do tempo, entre outros assuntos com o objetivo de minimizar a sensação de sobrecarga no trabalho.	Equipe responsável pelo projeto e colaboradores.	Setembro/2017
Ergonomia	Projeto sistêmico desenvolvido pela	COASS/RE	Abril/2017

	COASS/RE com o foco em ações de Análise Ergonômica e Conforto no Ambiente de Trabalho.		
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/2017

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
Lorena Cassiano Fagundes Faustino (Coordenadora)	Assistente em Administração
Havila Maria Abreu Barbosa	Administradora
Roberta Keile Gomes de Sousa Manso	Técnica em Enfermagem
Ana Cristina de Araújo	Professora – Educação Física
Ivanilda Maria Freire	Professora – Educação Física
Maria Alice Costa da Silva	Estagiária - Psicologia
Cintia Gouveia Costa de Alcantara	Psicóloga
Ricardo Luiz Machado	Engenheiro
Marcia Marillac Cardoso Oliveira	Odontóloga
Italo Bruno Ribeiro da Silva	Estagiário - Nutrição
Thales da Costa Lago Alves	Assistente em Administração
Elmir Henrique Silva Andrade	Estagiário – Educação Física
Heitor Augusto Bernardino Veloso	Estagiário – Educação Física

9 RECURSOS

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

ITEM	DESCRIÇÃO	QUANT.	VALOR UNITÁRIO	VALOR ESTIMADO
22	Banco de supino regulável	01	R\$ 1064,00	R\$ 1064,00
54	Kettlebell emborrachado. Material: ferro fundido revestido em PVC vinil. Indicação do peso no centro do produto. Peso: 4kg	02	R\$ 40,57	R\$ 81,14
55	Kettlebell emborrachado. Material: ferro fundido revestido em PVC vinil. Indicação do peso no centro do produto. Peso: 6kg	02	R\$ 60,88	R\$ 121,76
56	Kettlebell emborrachado. Material: ferro fundido revestido em PVC vinil. Indicação do peso no centro do produto. Peso: 8kg	02	R\$ 80,43	R\$ 160,86
65	Kit com 10 presilhas para barras de musculação	02	R\$ 27,25	R\$ 54,50
78	Corda naval com pegadas emborrachadas para treinamento físico. Material em nylon 48mm	01	R\$ 509,26	R\$ 509,26
94	Bandagem adesiva elástica neuromuscular, também conhecida como bandagem funcional. Unidade com 5 metros de comprimento por 5 centímetros de largura	10	R\$ 63,70	R\$ 637,00
130	Cone para treinamento de agilidade	20	R\$ 5,90	R\$ 118,00
131	Kit com 12 marcadores para treinamento funcional	03	R\$ 22,90	R\$ 68,70
143	Bola original oficial de futebol de salão. Bola adotada pela Federação Gaúcha de Futsal em 2016	06	R\$ 246,27	R\$ 1477,00
			TOTAL	R\$ 4292,22

As atividades desenvolvidas através de parcerias com servidores públicos federais convidados vinculados às instituições como IFRN, UFRN e UFRSA poderão ser orçadas a partir do curso com o pagamento de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso, conforme projeção abaixo:

DESCRIÇÃO	CARGA HORÁRIA	VALOR ESTIMADO
Instrutoria em Curso de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento – Curso de Primeiros Socorros	08h	R\$ 1097,52
Instrutoria em Curso de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento – Oficina de Mapeamento da Satisfação no Trabalho	04h	R\$ 548,76
Instrutoria em Curso de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento – Oficina de Organização Individual do Trabalho/ Sobrecarga no Trabalho	04h	R\$ 548,76
Instrutoria em Curso de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento – Curso de Formação de Gestores	20h	R\$ 2743,80
	TOTAL	R\$ 5487,60

Os recursos destinados a contratação de serviços deverão ser os seguintes:

DESCRIÇÃO	VALOR ESTIMADO
Guiamento – Trilha Cânion dos Apertados (Currais Novos/RN)	R\$ 500,00

Diante do exposto, o recurso total investido para o desenvolvimento do Projeto “De bem com a vida no trabalho – Campus São Gonçalo do Amarante” será de **R\$ 10.279,82**. O valor excedente ao previsto no edital será custeado pelo orçamento de funcionamento do Campus, conforme acordado com a Direção de Administração.

10 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Eixo: Saúde Integral	
Ação	Período de Realização
Sensibilização sobre a prevenção do câncer de mama e próstata e prevenção da AIDS	Outubro/2017, Novembro/2017 e Dezembro/2017.
Campanha de Vacinação	Abril/2017
Curso de Primeiros Socorros	Julho/2017
Saúde Bucal	Atendimentos duas vezes (2 servidores) por semana durante toda a vigência do projeto
Oficina de Saúde Vocal	27/Julho/2017

Eixo: Estilo de Vida	
Ação	Período de Realização
Ginástica Laboral	Durante toda a vigência do projeto
Atividades Físicas para Servidores	Durante toda a vigência do projeto
Oficina de Imagem Pessoal	Agosto/2017
Dia das Crianças	Outubro/2017
Trilhas Ecológicas	Maio/2017 Julho/2017 Outubro/2017 Dezembro/2017
Curso de Fotografia	Maio/2017

Eixo: Política Organizacional	
Ação	Período de Realização
Dia do Servidor	28/Outubro/2017
Oficina de Mapeamento da Satisfação no Trabalho	26/Abril/2017
Curso de Formação de Gestores	Julho/2017
Oficina de Organização Individual do Trabalho / Sobrecarga no Trabalho	Setembro/2017
Ergonomia	Abril/2017
Confraternização Natalina	Dezembro/2017

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 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?** In: FERREIRA M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T. **Qualidade de vida no trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção.** Brasília, Paralelo 15: 2013