



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE  
COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS DO CAMPUS SÃO PAULO DO POTENGI



**PROJETO DE PROMOÇÃO A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: SAÚDE E MOVIMENTO.**

São Paulo do Potengi-RN

Março/2018

**Tópicos****SUMÁRIO**

<b>1</b>	<b>Identificação.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Apresentação.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Justificativa.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>6</b>
<b>4.1</b>	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>6</b>
<b>4.2</b>	<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Metas.....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Público Alvo.....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>Metodologia.....</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>Equipe Profissional.....</b>	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>Recursos.....</b>	<b>14</b>
<b>10</b>	<b>Cronograma de Execução.....</b>	<b>15</b>
<b>11</b>	<b>Monitoramento e Avaliação.....</b>	<b>18</b>
<b>12</b>	<b>Impactos Sociais.....</b>	<b>19</b>
<b>13</b>	<b>Referências.....</b>	<b>20</b>
<b>14</b>	<b>Lista de Apêndices.....</b>	<b>21</b>

## 1 IDENTIFICAÇÃO

**Título do Projeto:** SAÚDE E MOVIMENTO.

**Local:** Campus São Paulo do Potengi do IFRN

**Data da Elaboração:** 05 a 18 de março de 2018.

**Duração do projeto/ início previsto:** 09/04/2018 a 09/12/2018.

**Coordenação/ equipe do projeto:** Tabela abaixo.

**QUADRO 1- Equipe que Compõe o Projeto Saúde e Movimento**

Nome	Cargo	Função
Wagner Ivan Fonseca de Oliveira	Professor de Educação Física	Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Déborah Reis do Nascimento Silva		Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Daniel Ribeiro de Oliveira	Médico	Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Aginaldo Silva de Franca	Enfermeiro	Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Elane Kaline Urbano da Fonseca Pinto	Técnico administrativo em Educação	Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Fagner Robson Alves de Castro		Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Gleydson Teixeira dos Santos		Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Beatriz de Lucena Moreira		Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Marcus Vinícius da Rocha Barbosa		Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Danielle Farias Vitorino		Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Josepson Maurício da Silva	Estagiário de Educação Física	Desenvolvimento e acompanhamento das atividades
Deusdete Aleixo	Colaboradora- Supervisora de Manutenção	Desenvolvimento e acompanhamento das atividades

## 2 APRESENTAÇÃO

O interesse pelo conceito de qualidade de vida é relativamente recente e decorre, em parte, dos novos paradigmas que têm influenciado as políticas e as práticas sociais nas últimas décadas. Porém, esta famosa citação: “Mens Sana in Corpore Sano” retirada dos escritos do poeta romano Juvenal, até hoje utilizada como mantra do bem estar físico e mental, nos mostra que a preocupação do ser humano em manter-se saudável e equilibrado não é algo recente. No mundo capitalista pós-moderno, onde o homem dedica, em média, um terço do seu dia ao trabalho, é fundamental que o conceito mente sã em corpo são perpassa, também, ao ambiente de trabalho.

Ademais, a mudança do perfil de morbimortalidade, tendência universal também nos países em desenvolvimento, indica o aumento da prevalência das doenças crônico-degenerativas. Os avanços nos tratamentos e as possibilidades efetivas de controle dessas enfermidades têm acarretado o aumento da expectativa de vida. No entanto, o prolongamento da vida só pode ser considerado como uma real conquista na medida em que se agregue qualidade aos anos adicionais de vida.

O grupo de estudiosos em qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (OMS), *The WHOQOL*, define a qualidade de vida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. É um conceito amplo e complexo, que engloba a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais e a relação com as características do meio ambiente. Nesse sentido, a qualidade de vida reflete a percepção que têm os indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a auto realização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas (GROUP, 1998).

Para Ferreira (2008), no Brasil, há duas abordagens de relacionados aos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A abordagem assistencialista, hegemônica nas pesquisas e práticas organizacionais e a abordagem preventiva de QVT, de caráter contra-hegemônico. Segundo o autor, a abordagem assistencialista de QVT possui três características básicas: (1) foco no indivíduo; (2) caráter assistencialista e (3) ênfase na produtividade. Em contraposição, a abordagem preventiva consiste em remover os problemas geradores de mal-estar presentes nos contextos de produção de bens e serviços, atuando-se em cinco fatores interdependentes: (1) condições de trabalho; (2) organização

do trabalho; (3) relações socioprofissionais de trabalho; (4) crescimento e reconhecimento profissional; e (5) elo trabalho-vida social. Isto implica em conceber a Qualidade de Vida no Trabalho sob a ótica dos principais interessados, os trabalhadores, e partir do princípio de que as fontes tanto do bem-estar, quanto do mal-estar estão presentes nas relações sociais, econômicas e culturais provenientes dos ambientes de trabalho e não apenas nos indivíduos.

Em geral, os programas de QVT que se baseiam nas perspectivas teóricas hegemônicas, se apresentam como um cardápio de atividades anti-estresse, como: ginástica laboral, massoterapia, yoga, liberação miofascial, entre outros. O indivíduo, por um breve momento, passa por uma sessão de alívio e relaxamento; entretanto, logo em seguida, é reintroduzido no ambiente hostil de trabalho, sob a influência dos fatores causadores de mal-estar presentes no contexto laboral (e não no indivíduo). Assim, o mal-estar se reinstala e permanece inalterado à condição anterior à “sessão de relaxamento” proposta (FERREIRA, 2009).

Para Donnagelo (1979), a organização social pode promover saúde ou ser patológica, no sentido de que o processo saúde/doença deriva diretamente da forma de organização social. Para a autora, a doença é determinada socialmente, assim como o bem-estar físico, social e psicológico. Assim, o projeto busca promover uma melhoria da qualidade de vida considerando também, o eixo da política organizacional, e não apenas do Estilo de Vida e Saúde Integral, estes últimos bastante comuns nos programas de QVT no Brasil.

### 3 JUSTIFICATIVA

Diante do tempo que passamos no ambiente de trabalho, do aumento da incidência de doenças e acidentes neste meio e o aumento da expectativa de vida torna-se de fundamental importância buscarmos implementar e consolidar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho de forma permanente. Para tanto, ressaltamos a mudança de mentalidade para efetivá-lo como um projeto não apenas para tratar ou minimizar possíveis doenças, mas para promover saúde e, principalmente, prevenir o surgimento de doenças. Todos devem se sentir corresponsáveis pela consolidação, pois podemos até conseguir promover um estilo de vida mais saudável individualmente, mas o clima organizacional depende de todos os envolvidos.

Estima-se que os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais representem uma perda anual de 4% do Produto Interno Bruto no mundo. Neste caso, a fatura é alta, pois isto significa cerca de 2,8 bilhões de dólares estadunidenses em custos diretos e indiretos. Globalmente, estes dados parecem revelar um traço distintivo do capitalismo pós-moderno: o trabalho como “modo de ganhar a vida” tem se transformado cada vez mais em risco de adoecimento e de acidentes e, muitas vezes, em “modo de perder a própria vida” (AEPS, 2010)

No Brasil, em 2011 foram contabilizados 711.164 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Analisando de perto este último indicador, constata-se: a ocorrência de 15.083 doenças relacionadas ao trabalho; o afastamento das atividades de 611.576 trabalhadores devido à incapacidade temporária (309.631 até 15 dias e 301.945 com tempo de afastamento superior a 15 dias), a incapacidade permanente de 14.811 e o óbito de 2.884 trabalhadores (AEPS, 2012).

Assim, é notório os motivos pelos quais há um interesse crescente no investimento em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no mundo corporativo contemporâneo. Ele aparece, portanto, inequivocamente associado com o cenário de mundialização da economia e, sobretudo, com os efeitos negativos que o processo de reestruturação produtiva vêm produzindo no modo de funcionamento das organizações, nos modos de trabalhar e nos impactos negativos para a saúde e a segurança no trabalho.

## **4 OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo Geral**

Promover saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- Sensibilizar os servidores da importância de um estilo de vida ativo para prevenir o aparecimento de doenças relacionadas ao trabalho, bem como combater os efeitos deletérios provenientes do sedentarismo;
- Diagnosticar e promover uma melhoria no clima organizacional da instituição mediante um monitoramento a partir da aplicação do instrumento Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Fomentar grupo de aconselhamento para que aja uma intermediação nos pequenos conflitos interpessoais que possa existir no campus;
- Monitorar a prevalência e incidência de quadros algícos ocupacionais mediante o questionário de topografia e intensidade de dor;
- Promover ambientes seguros e comportamentos preventivos.

## 5 METAS

Para definir as metas, utilizamos 3 instrumentos: (1) instrumento de avaliação no qual os servidores preencheram ao final do ano passado para conhecermos a percepção dos participantes quanto as atividades que atenderam às expectativas e as que estes sentiram falta, fazendo a sugestão em seguida (apêndice A- instrumento com respectivos resultados); (2) questionário de topografia e intensidade da dor aplicado aos participantes assíduos da Ginástica Laboral (apêndice B- instrumento com respectivos resultados) e (3) instrumento criado para diagnosticarmos a demanda de atividades físicas preferidas pelos servidores através do link <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdmdrIVOlkFfH1IFt9y5one63fkEQLJSW2nXZwwrb-2VQzl-g/viewform>. Ademais, incluiremos como meta também, a aplicação do instrumento Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho que no ano passado tentamos implementar, porém não recebemos as devolutivas numa quantidade significativa, talvez devido a forma de implantação e extensão do instrumento.

O instrumento de avaliação aplicado ao final do ano passado avaliou a percepção dos servidores quanto ao projeto IFitness que visou estimular mudanças de estilo de vida voltado, principalmente, para a prática regular de exercício físico. Neste projeto foram inscritos 39 servidores. Todos foram submetidos a uma avaliação antropométrica na qual aferimos a composição corporal mediante a circunferência abdominal, percentual de gordura, peso, Índice de Massa Corporal, além do Vo2 Máximo e os sinais vitais. Após quatro meses realizamos uma reavaliação para monitorarmos as mudanças na condição cardiorrespiratória e na composição corporal. No instrumento de avaliação percebemos que o projeto correspondeu às expectativas de todos os participantes e como sugestões mais relevantes, destacamos: maior divulgação prévia do projeto; monitoramento com maior frequência e aumentar as premiações para quem conseguiu otimizar seu rendimento e composição corporal.

Quanto ao questionário de topografia e percepção de dor percebemos que 85% dos respondentes (21) apresentam dor com frequência e mais da metade apresenta um escore alto (escora de 0-10), conforme figura abaixo.



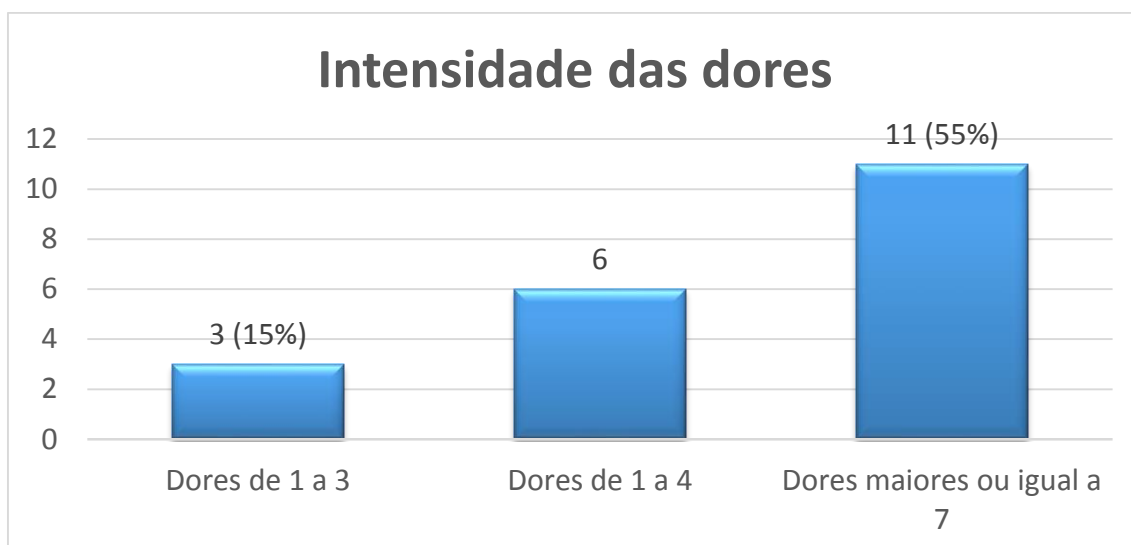


Figura 1- Nível de intensidade de dor a partir do questionário de topografia e percepção de dor

Para o instrumento utilizado de referência para avaliar a preferência das atividades físicas demandadas pelos servidores utilizamos escores em escala de 1 a 5 pontos, em que 1 ou 2 refere-se a respostas negativas; 4 ou 5, respostas positivas e 3 respostas neutras. Compilamos os dados e observamos que: grande importância dada pelos respondentes (total de 44) a necessidade de realizarmos a avaliação física com, aproximadamente, 70% das respostas positivas. Bem como, a relevância de informações mediante palestrantes especialistas em alguns dos domínios que favorecem a promoção de qualidade de vida e e um estilo de vida saudável como: Cultura Organizacional, Comportamento Preventivo, Exercício Físico, Alimentação Saudável, Controle do Estresse e Relacionamento Interpessoal, com 66% de respostas positivas. O treinamento Funcional, assim como o Treinamento Intervalado de Alta Intensidade, também apresentaram uma boa aceitação perante os respondentes, com respostas positivas de, aproximadamente 75%. A Ginástica laboral, apesar de não ter respostas positivas tão representativas, com aceitação de 55%, houve apenas 20% de respostas alusivas a não aceitação, pontuação 1 ou 2.

Assim, inicialmente iremos consolidar as práticas demandadas pelos servidores e realizadas até então, como: (1) avaliação física; (2) palestras com especialistas em alguns dos domínios que favorecem a promoção de qualidade de vida no ambiente de trabalho; (3) Ginástica Laboral o treinamento funcional. Este está em fase inicial de implantação, mas devemos consolidar e otimizar a participação. Ademais, iremos ampliar as ações voltadas, principalmente, para melhorar a política organizacional mediante grupo focal

de aconselhamento ou escuta para tentar intermediar conflitos interpessoais existentes no campus, bem como de prover um melhor reconhecimento das ações dos servidores. Abaixo, segue as ações às quais pretendemos realizar de forma mais detalhada.

**QUADRO 2: Metas para a promoção da saúde e qualidade de vida *versus* indicadores**

EIXOS DO PS E QVT DO IFRN	OBJETIVOS	METAS
Estilo de Vida	1. Estimular cuidados com a saúde mediante um estilo de vida saudável	1.1 Realizar palestras de sensibilização para propiciar um estilo de vida saudável.
	2. Diagnosticar a percepção dos servidores quanto a sua qualidade de vida e atribuir mediante instrumentos válidos possibilidades para melhoria	2.1 Formar turmas de práticas de atividades físicas diversificadas com os trabalhadores, bem como estimular e até encorajar a utilização da academia, observando-se a carga horária disponível, conforme o Art. 5º da resolução Nº 16/2014-CONSUP/IFRN. 2.2 Realizar uma anamnese, uma avaliação física e de aptidão física mediante Projeto IFitness versão 2.
Política Organizacional	3. Aumentar a satisfação dos servidores no ambiente de trabalho e melhorar o clima organizacional, procurando o incentivo aos relacionamentos interpessoais entre setores.	3.1 Realizar análise ergonômica dos postos de trabalho e conscientização da importância desta para uma melhor qualidade de vida.
		3.2 Fomentar grupo de aconselhamento para que haja uma intermediação nos pequenos conflitos interpessoais que possa existir no campus e um maior reconhecimento das ações realizados pelos servidores, como: publicações, organização e participações em eventos, apresentação de trabalhos, aniversariante do mês, cursos de capacitação, entre outros.
		3.3 Buscar modificar a mentalidade dos servidores, essencialmente dos administradores e gestores para possibilitar a participação mais efetiva de todos, incluindo terceirizados no projeto.
		3.4 Reduzir os riscos ambientais e proporcionar um controle da incidência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho mediante adaptações ergonômicas, apoio a revisão e atualização do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e a execução do cronograma de ações de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais promovido pela SIPAT
		3.5 Mapeamento/Análise Ergonômica dos Postos de Trabalho.
Saúde integral	4. Promover ambientes seguros e comportamentos preventivos.	4.1. Aulas de Ginástica Laboral para minimizar as sobrecargas devido ao trabalho.
		4.2 Realizar 1 (uma) campanha de cadastramento de todos os servidores para recebimento do cartão SUS em parceria com a Prefeitura de São Paulo do Potengi
		4.3 Distribuir kits preventivos das DST e AIDS em parceria com a Prefeitura de São Paulo do Potengi.

## **6 PÚBLICO-ALVO**

O público-alvo desse projeto abrange todos os trabalhadores efetivos ativos, bem como, substitutos, temporários e terceirizados do Campus São Paulo do Potengi do IFRN.

## 7 METODOLOGIA

Para fomento da promoção à saúde e qualidade de vida no IFRN/Campus São Paulo do Potengi, pretende-se utilizar de técnicas variadas e, de preferência participativas para o alcance dos objetivos descritos no projeto.

Portanto, além da realização de reuniões, estudos de casos, entrevistas, rodas de conversas, dinâmicas de grupo e sistematização de ideias através de relatórios pela equipe do projeto, conforme o Quadro 2, tem-se a metodologia para consecução dos resultados esperados.

**QUADRO 3:** Resultados esperados para a Promoção da Saúde e Qualidade de Vida *versus* metodologia

EIXOS DO PS E QVT DO IFRN	METAS	METODOLOGIA
Estilo de Vida	1.1 Realizar palestras de sensibilização para propiciar um estilo de vida saudável.	Aproveitar os profissionais existentes no campus, como educadores físicos, fisioterapeuta, dentista, médico, enfermeiro, biólogo, entre outros para prover palestras que estimulem hábitos saudáveis junto aos servidores.
	2.1 Formar turmas de práticas de atividades físicas diversificadas com os trabalhadores, bem como estimular e até encorajar a utilização da academia, observando-se a carga horária disponível, conforme o Art. 5º da resolução Nº 16/2014-CONSUP/IFRN.	Realizar 2 (duas) reuniões com público-alvo do projeto para consenso em torno das turmas de prática de atividade física diversificada, considerando-se o horário disponível para o projeto e as preferências dos servidores.
	2.2 Realizar uma anamnese, uma avaliação física e de aptidão física mediante Projeto IFitness versão 2.	Realizar avaliações enfatizando além da qualidade de vida mediante o Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho, Questionário de topografia e intensidade de dor mas também com o intuito de identificar riscos de saúde provenientes de um estilo de vida não adequado a partir da utilização do PAR-Q (Questionário de Prontidão para Atividade Física), medidas antropométricas e de aptidão cardiorrespiratória (VO2Máximo) As avaliações serão realizadas, pelo menos, uma vez por semestre para monitorar e ajustar mudanças de comportamento nos servidores.
Política Organizacional	3.1 Realizar análise ergonômica dos postos de trabalho e conscientização da importância desta para uma melhor qualidade de vida.	Contratar serviços técnicos de Análise Ergonômica de Postos de Trabalho
	3.2 Fomentar grupo de aconselhamento para que aja uma intermediação nos pequenos conflitos interpessoais que possa existir no campus e um maior reconhecimento das ações realizados pelos servidores, como: publicações, organização e participações em eventos, apresentação de trabalhos, aniversariante do mês, cursos de capacitação, entre outros.	Convidar servidores que tenham afinidade com o tema como psicóloga do campus, bem como aqueles que tenha mais facilidade em lidar com as pessoas para participarmos de reuniões, pelo menos, uma vez no mês e buscarmos diagnosticar e resolvermos pequenos conflitos existentes no campus. Durante as aulas de Ginástica Laboral e demais atividades, buscarmos sempre propiciar uma maior relação social.
	3.3 Buscar modificar a mentalidade dos servidores, essencialmente dos administradores e gestores para possibilitar	Sensibilizarmos a partir de palestras, bem como conversarmos com os gestores e responsáveis da equipe

	a participação mais efetiva de todos, incluindo terceirizados no projeto.	de trabalho para proverem uma liberação para participar do projeto.
	- Realizar a Campanha Natal Solidário 2	Campanha de arrecadação de gêneros alimentícios, de higiene e roupas
	3.4 Reduzir os riscos ambientais e proporcionar um controle da incidência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho mediante adaptações ergonômicas, apoio a revisão e atualização do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e a execução do cronograma de ações de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais promovido pela SIPAT	Sistematização de relatório de Prevenção de Riscos Ambientais, bem como a sensibilização e execução de atividades funcionais (ginástica laboral) no ambiente de trabalho a fim de propiciar um melhor preparo para execução das atividades laborais, relaxamento e manutenção da saúde em geral.
	3.5 Mapeamento/Análise Ergonômica dos Postos de Trabalho	Mobilizar os servidores para participar destes eventos e reforçar a importância a partir de palestras sobre ergonomia, por exemplo.
Saúde integral	4.1. Aulas de Ginástica Laboral para minimizar as sobrecargas devido ao trabalho.	Aulas dinâmicas que promovam uma maior socialização e atenuem as sobrecargas físicas provenientes dos postos de trabalho.
	4.2 Realizar 1 (uma) campanha de cadastramento de todos os servidores para recebimento do cartão SUS em parceria com a Prefeitura de São Paulo do Potengi	Campanha de cadastramento dos trabalhadores para recebimento do cartão em parceria com a Prefeitura de São Paulo do Potengi
	4.3 Distribuir kits de prevenção à saúde (DST e AIDS) e campanha de vacinação.	Realizar palestra dialogada de educação para promoção à saúde e prevenção de doenças com os trabalhadores e distribuir kits (necessário com camisinhas e lubrificante)

## **8 EQUIPE PROFISSIONAL**

A equipe de profissionais do projeto, que poderá ser alterada a qualquer momento em virtude da dinâmica institucional, será composta, inicialmente, conforme descrito no **quadro 1**. Trata-se de uma equipe multiprofissional com servidores com competência nas áreas de: administração, enfermagem, medicina, assistência social, educação física, finanças, segurança do trabalho, jornalismo, educação, psicologia e arquitetura e urbanismo.

## 9 RECURSOS

<b>NECESSIDADES PARA MELHORAR NOSSA ESTRUTURA (2018)</b>			
<b>Descrição</b>	<b>Unidade(s)</b>	<b>Preço unidade</b>	<b>Total</b>
1. 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. Valor por posto de trabalho avaliado	15	R\$73,19	RS\$ 1097,85
2. Rede de Proteção - Lateral	Metro	R\$ 4,90	R\$ 3700,00
3. Rolo De Massagem Liberação Miofascial Com Ranhuras	10	R\$ 120,00	R\$1200,0
4. Anilhas 3Kg	10	R\$ 20,00	R\$ 200,00
5. Barra Maciça cromada lisa 1,80m	1	R\$ 204,32	R\$ 204,32
5. Consulta com nutricionista para os primeiros inscritos no Projeto IFtiness	40	R\$ 100,00	R\$ 4000,00
6. Controle X-Box One	3	R\$ 400,00	R\$ 1200,00
7. Contratação de massoterapeuta	1	R\$ 1102,15	R\$ 1397.83
<b>TOTAL</b>			<b>R\$ 13,000</b>









## 11 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A partir do diagnóstico inicial as atividades serão ajustadas para atender as principais demandas identificadas e oportunizar melhorias na qualidade de vida ao público alvo. Além das reuniões definidas pela comissão para assegurar o monitoramento do cumprimento das metas, iremos avaliar a qualidade de vida do servidor mediante dois instrumentos com focos diferentes, mas relacionados a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho: (1) questionário de topografia e intensidade de dor e (2) instrumento proposto por Ferreira Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho que avalia a qualidade de vida no trabalho para embasarmos condutas focadas nas dimensões com maiores necessidades de melhorias.

Realizaremos avaliações quanto a pertinência de atividades voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, como a ginástica laboral que será avaliada a partir de um formulário após 2 meses de efetivação para que possamos repensar formas de melhorias na implantação.

Ademais, iremos realizar avaliações físicas em três momentos distintos, conforme cronograma, para monitorarmos a ocorrência de alterações quantitativas que possam direcionar e embasar nossa conduta. Para tanto será utilizado os seguinte testes: (1) Yo-YO *test* para estimar o VO<sub>2</sub>Máx; (2) protocolo de Faulkner para estimar o percentual de gordura corporal; (3) banco de Wells para avaliar a flexibilidade corporal; (4) Teste de agilidade de Illinois (TAI) para estimar a agilidade, coordenação e velocidade, além de outras medidas antropométricas como o IMC (Índice de Massa Corporal) e circunferência da cintura para estimar o risco de desenvolver doenças cardiovasculares. Para os testes que envolvem corridas será necessário o preenchimento do Questionário de Prontidão para Atividade Física (PAR-Q) para avaliarmos com a equipe médica se estão aptos ou não a participarem dos testes propostos.

## **12 IMPACTOS SOCIAIS**

O projeto é de fundamental importância para contribuir com a melhoria da qualidade de vida dos servidores do IFRN São Paulo do Potengi. Buscamos quantificar esta melhoria e identificar pontos importantes que contribuirão para mudança positiva da cultura organizacional do campus e nas mudanças comportamentais que irão alterar a qualidade de vida e o bem estar dos servidores. Esperamos viabilizar assim, um clima organizacional satisfatório e a humanização no ambiente de trabalho tão importante e ao mesmo tempo renegada nos dias de hoje.

### 13 REFERÊNCIAS

AEPS (2010). **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Brasília: Ministério da Previdência Social.

AEPS (2012). **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Brasília: Ministério da Previdência Social.

DONNANGELO, M.C.F.; PEREIRA, L. **Saúde e sociedade**. 2ª ed. São Paulo, Duas Cidades, 1979.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v.11, n.1, 2008.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; BERGAMASHI, A. V. Concepção e implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT): no Setor Público: O papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP**, São Paulo, v.44, n. 2, 2009.

GROUP, T. W. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. **Social science & medicine**, v. 46, n. 12, p. 1569-1585, 1998

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e Qualidade de Vida**. 6º ed. Londrina, PR: Midiograf, 2013.

NASCIMENTO, F. et al. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES HUMANAS. **Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia**, v. 2, n. 2, p. 61-77, 2012.

OLIVEIRA LUZ, L. G.; NETO, G. D. A. M.; FARINATTI, P. D. T. V. Validade do questionário de prontidão para a atividade física (par-q) em idosos. **Rev. bras. cineantropom. desempenho hum**, v. 9, n. 4, p. 366-371, 2007.

## **14 LISTA DE APÊNDICES**

## APÊNDICE A

**Ficha de avaliação Projeto IFtiness- SPP 2017**

<b>QUE TAL</b>	<p>Disponibilizar mais horários para os terceirizados utilizarem os espaços que o projeto oferece; inserir avaliação respiratória; Período de sensibilização; apresentar um quadro com a evolução dos participantes ao longo do projeto; Premiar os 5 primeiros colocados; Buscar maior sensibilização; Incluir Vo2Máx na avaliação; incluir atividades como trilhas e atividades físicas fora do IF, como aulas de Crossfit.</p> <p>Gratificação sazonal (“prêmios” ao longo do período). Ampliar as ações visando a alimentação saudável e treinamento funcional.</p>
<b>QUE PENA</b>	<p>Faltou vontade própria; não aproveitou a oportunidade; Subutilização dos espaços; baixa adesão; pouco tempo; Período de duração pode ser um pouco maior.</p>
<b>QUE BOM</b>	<p>Promoção da saúde;</p> <p>Incentivar o projeto mediante premiações.</p>



## APÊNDICE B

### QUESTIONÁRIO DE TOPOGRAFIA E INTENSIDADE DE DOR

Este questionário tem o propósito de identificar a prevalência de dores nos servidores do IFRN campus São Paulo do Potengi.

Nome: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

1. Você sente dor em alguma parte do corpo?

Sim ( ) Não ( )

Se respondeu "sim", identifique mediante a figura abaixo, a região do corpo que sente dor. Atribua nota de 1 a 10 na região do corpo que sente dor de acordo com a escala de intensidade apresentada abaixo:

