

QUALIS CTC



Compromisso com a Qualidade de Vida do Servidor



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. OBJETIVOS	5
2.1 GERAL	5
2.2 ESPECÍFICO	5
3. JUSTIFICATIVA	6
4. REFERENCIAL TEÓRICO	8
4.1 QUALIDADE DE VIDA	8
4.1.1 GINÁSTICA LABORAL	10
4.1.2 AVALIAÇÃO ERGONÔMICA.....	12
4.1.3 ACOMPANHAMENTO NUTRICIONAL.....	15
5. METODOLOGIA	19
5.1 QUALIS CTC.....	19
5.1.1 SELEÇÃO DOS ALUNOS	20
5.1.2 IDENTIDADE VISUAL	20
5.1.3 CORPO TÉCNICO	22
5.1.3.1 GESTORES.....	22
5.1.3.2 BOLSISTAS	22
5.1.4 CRONOGRAMA.....	23
5.1.5 ORÇAMENTO.....	24
5.1.5.1 MATERIAL PERMANENTE E DE CONSUMO	24
5.1.5.2 BOLSAS-AUXÍLIO	25
6. RESULTADOS ESPERADOS	26
7. BIBLIOGRAFIA	27
ANEXOS	28

1. INTRODUÇÃO

O pensador alemão, Max Weber (1864 – 1920), em sua célebre obra “A ética protestante e o espírito do capitalismo”, cunhou a famosa expressão “*o trabalho dignifica o homem*” que abordava a importância do trabalhador e do próprio trabalho em uma sociedade, qualquer que seja ela.

Pode-se concordar com o trecho supracitado, porém, a realidade em muitas organizações brasileiras é a mesma, a insatisfação do trabalhador com as atividades que ele desenvolve no seu dia-a-dia. Esta aí, a necessidade dos gestores propiciarem um local adequado, equipamentos de trabalho propícios à eficácia da atividade e principalmente a valorização do trabalhador como uma peça importante na organização como um todo.

As organizações Clássicas, voltadas aos meios de produção e baseados em teóricos como: Taylor, Fayol, Ford, não focavam no capital intelectual como sendo sua maior fonte de competitividade e ascensão.

Muitas empresas ainda mantêm o pensamento de que devem retirar ao máximo do potencial do trabalhador e designam diversas tarefas que ultrapassam os horários de trabalho, o que gera estresse e baixa produtividade. No entanto, quando descansados, os profissionais trabalham com mais vontade, ânimo e se concentram mais nas atividades. Por isso, especialistas e empresários concluem que o ócio pode realmente ser produtivo (INFOMONEY, 2006).

Para Jorgete Lemos Leite, vice-presidente de bem-estar social da ABRH-Nacional, os colaboradores que possuem hábitos saudáveis - atividades físicas e alimentação balanceada - têm uma melhor capacidade de administrar as pressões. Além desta vantagem, a empresa que oferece ao colaborador o

ócio ainda vê os níveis de falta e de licenças médicas diminuírem, o envolvimento com a atividade aumentar, os gastos com planos de saúde abaixarem e retêm os talentos (INFOMONEY, 2006).

Com o passar dos anos, as organizações constataram que para gerar diferencial competitivo e melhorarem sua imagem frente à sociedade era necessária uma nova abordagem – o foco no ser humano.

Em função do ser humano ser multifacetado, com expectativas e necessidades diferenciadas, algumas variáveis como: ambiente, auto-realização, o trabalho, família e lazer, influenciam grandemente, no desenvolvimento e aplicação de seus conhecimentos. A este conglomerado de variáveis quando conciliadas com o bem-estar humano, dá-se o nome de Qualidade de Vida.

Este trabalho irá abordar como a Qualidade de Vida do Trabalhador propicia de maneira relevante o resultado proporcionado à empresa, acerca destes comentários que se teceu até o momento, vemos uma similaridade com as palavras de Nishimura (2007) quando relata que:

“A Gestão da Qualidade de Vida do Trabalho representa, atualmente, uma condição estratégica de competitividade das empresas no mercado global, vez que a produtividade dos empregados associa-se a um nível satisfatório de qualidade de vida em seu ambiente de trabalho”.

Segundo Moretti (2003), a qualidade de vida no trabalho pode ser definida, hoje, como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Schmidt (2004), corrobora com esta idéia ao destacar que “a noção de Qualidade de Vida é eminentemente humana, e abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências, e valores de indivíduos e coletividades”.

Com um enfoque holístico do conceito, (França, pág. 80, 1997) define que,

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Visto todos estes conceitos, este trabalho propõe-se a desenvolver um projeto, no Centro Tecnológico, da Universidade Federal de Santa Catarina, chamado QUALIS – CTC. Ele irá congrega atividades de: ginástica laboral, avaliação nutricional e ergonômica.

Acredita-se que estas ações pontuais podem gerar um resultado positivo no que concerne a melhoria da Qualidade de Vida dos Servidores técnico-administrativos que estão inseridos no Centro.

É um projeto piloto e que busca inovar as práticas laborais, hoje existentes, tentando aproximar da Esfera Pública, atividades já sedimentadas e que proporcionam um resultado positivo nas Organizações Privadas.

A organização é um organismo vivo e há a necessidade de remodelagem e dinamicidade constante em seus processos, algo que geralmente não é visto em uma organização pública – onde a cultura e as ações muitas vezes são estáticas.

2. OBJETIVOS

2.1 GERAL

Proporcionar atividades de lazer e visando melhorar a qualidade de vida do servidor técnico-administrativo do Centro Tecnológico.

2.2 ESPECÍFICO

- Formar equipes multidisciplinares com alunos dos cursos de Nutrição e Educação Física, a fim de atender às necessidades e pressupostos do projeto;
- Divulgar, através dos meios formais de comunicação, todo o arcabouço teórico e prático do projeto, com o intuito de sensibilizar os colaboradores para o mesmo;
- Conduzir encontros semanais, entre os colaboradores do Centro, para avaliação, acompanhamento e práticas de exercícios físicos.
- Avaliar o desenvolvimento do projeto, a cada semestre, obtendo sugestões entre as várias partes interessadas, que compõe o Qualis-CTC, focando num processo de melhoria contínua.

3. JUSTIFICATIVA

A escolha por este tema se deu pela necessidade de criar um ambiente diferenciado aos colaboradores do Centro Tecnológico, visando uma diferenciação na rotina habitual de trabalho. Desta forma, pretende-se utilizar experiências que obtiveram êxito em âmbitos nacional, tais como o SESI “Ginástica na Empresa” – que hoje atende à mais de 600.000 mil trabalhadores em 2000 mil empresas, adequando à realidade pretendida.

O projeto é um momento de integração do servidor e que tem foco na criação de redes colaborativas entre os mesmos. Este procedimento prevê não apenas uma melhoria na qualidade de vida, mas será uma forma de disseminar novas idéias e ações inovadoras à rotina da Universidade e do Serviço Público em si.

Além do mais, a organização participará, de forma indireta, no fortalecimento do processo dialógico com os servidores, seguindo a linha de pensamento de Freire (2001), quando destaca que “a *dialogicidade* precisa estar presente nas relações, por ser uma exigência da natureza humana, o diálogo é uma relação não verticalizada, mas horizontal de um com o outro”. Relação em que ambos os sujeitos crescem no respeito à diferença, no respeito do que o outro é e expressa.

A proposta apresentada será de grande relevância para Centro, pois é uma forma de integralizar a política de responsabilidade social, ao reintegrar pessoas, favorecendo seus anseios basilares de convivência sócio-laboral e possibilitando a melhoria dos seus instrumentos de trabalho.

A escolha da profissão, as características da cultura organizacional configurada pelos valores e práticas predominantes na empresa, a infra-estrutura familiar constituem fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, as relações interpessoais, os conflitos e em especial a maneira como a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, a auto-estima e a forma como se sente em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais resultam em atitudes dificultadoras e facilitadoras nas relações de trabalho

intensificando a preocupação e a responsabilidade pela promoção da QVT. (Bon Sucesso, 1998, pg. 29).

4. REVISÃO TEÓRICA

O mundo passa por diversas transformações, muitas acontecem de maneira gradual e um pouco mais demorada a ser implementada, outras ocorrem de forma abrupta e instantânea e muitas vezes não conseguimos nos adequar a este tipo de mudança. A questão é que não estamos preparados para mudanças, o ser humano acostumasse com uma zona de conforto onde tudo circunda em favor de seus próprios interesses. Quando pensamos no próximo, iniciamos um processo de mudança pode não tão abrangente e considerada muitas vezes pontual, mas são com pequenas mudanças que damos início a uma modificação da realidade global, a idéia do desenvolvimento local.

Nesta conjectura, incluir o servidor como um ator basilar da Gestão Pública é primordial para uma eficiência e lapidação dos bons serviços prestados. Com um ambiente de trabalho que auxilie na motivação do servidor, melhore sua saúde física e mental, além de proporcionar um espaço de lazer, é cerne para que ele produza mais e melhor, conseqüentemente, desenvolvendo suas atividades de maneira mais eficaz, isto são fatores laborais essenciais para melhoria da Qualidade de Vida do Servidor.

4. 1 QUALIDADE DE VIDA

O Conceito de qualidade de vida é diferente de pessoa para pessoa e tende a mudar ao longo da vida de cada um. Existe, porém, consenso em torno da idéia de que são múltiplos os fatores que determinam a qualidade de vida de pessoas ou comunidades. A combinação destes fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, resulta numa rede de fenômenos e situações que, abstratamente, pode ser chamada de qualidade de vida. Em geral, associam-se a essa expressão fatores como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade (NAHAS, pág. 15, 2010).

Estudos de Gill & Feinstein (1994), definiram a Qualidade de Vida como uma percepção individual relativa às condições de saúde e outros aspectos gerais da vida pessoal.

Para Nahas (2010), Qualidade de Vida, é a percepção de bem-estar que reflete um conjunto de parâmetros individuais, sócio-culturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano.

Assim pode-se inferir que a Qualidade de Vida, é uma soma de fatores internos, tais como a motivação juntamente com as externalidades (ambiente amistoso, equipamentos adequados, relacionamento interpessoal adequado).

Há um esforço para se mensurar a Qualidade de Vida por meio de Índices como o (IDH) – que tem por meta medir o estágio de desenvolvimento em dada região. Apesar de algumas regiões possuírem Índice de Desenvolvimento Humano alto, não exige que um trabalhador esteja desmotivado com o seu trabalho – neste caso, os fatores internos influenciam de maneira austera.

O problema é que muitas pessoas agem de maneira corretiva com relação à sua saúde, procuram ajuda especializada ou modificam sua rotina de vida quando já se encontram em um quadro de avanço negativo.

Segundo Nahas (2010), o estilo de vida é um conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas. O autor ainda complementa esta visão expandindo que,

O estilo de vida passou a ser considerado fundamental na promoção da saúde e redução da mortalidade por todas as causas. De fato, para grande parte da população, os maiores riscos para a saúde e o bem-estar, têm origem no próprio comportamento individual, resultante tanto da informação e vontade da pessoa, como também de oportunidades e barreiras presentes na realidade social (NAHAS, pág. 23, 2010).

Mais um parâmetro que constatamos aqui que Qualidade de Vida está intimamente relacionada com o Estilo de Vida e Saúde, que o trabalhador possui, que de nada adianta desenvolver projetos grandiosos, voltados para a melhoria do ambiente de trabalho, se o indivíduo não tem uma vida regrada, não pratica atividades físicas e controle ou nulidade de vícios como cigarro e bebida.

4. 1. 1 GINÁSTICA LABORAL

Após sua difusão como ação capaz de prevenir doenças ocupacionais, principalmente de origem osteomuscular, a Ginástica Laboral foi desenvolvida e pensada como uma ginástica planejada e aplicada no ambiente de trabalho e durante o expediente, com o objetivo de promover a saúde do servidor.

A ginástica laboral pode trazer grandes benefícios para as empresas, motivo pelo qual essa atividade física é estimulada e implementada por diversas organizações.

Verifica-se esta constatação de diversas formas, mas os principais pontos notados são a diminuição na ocorrência de faltas ao trabalho por motivos médicos e também a diminuição dos acidentes de trabalho. Sendo assim, se por um lado o fator de desconforto humano é significativamente reduzido, por outro lado a empresa é beneficiada ao promover programas orientados de Ginástica Laboral.

Destaca-se como exemplo de sucesso o programa “Ginástica na Empresa”, desenvolvido pelo Serviço Social da Indústria (SESI) em 1998, junto a empresas de todo o Brasil e que é voltado à prática de ginástica laboral nas organizações. O Programa tem como meta “Promover o hábito da prática da atividade física, tendo em vista contribuir com a adoção de estilo de vida ativo, a socialização, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e o fortalecimento da indústria (SESI, 2008).

A Ginástica na Empresa é um programa de atividade física preventivo, socioeducativo e lúdico, desenvolvido de forma coletiva pelo trabalhador, no tempo e no local de seu trabalho, visando a adoção de estilo de vida ativo, a socialização, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e o fortalecimento da empresa (SESI, 2008).

Conforme Carvalho (2003) explicita, há estatísticas citando um retorno de 3 a 5 vezes sobre a verba aplicada por uma empresa em um programa de ginástica e hábitos de saúde, considerando faltas, encargos sociais e outros fatores relacionados à saúde, afetando a produtividade da empresa.

Para Fontes (2001) a ginástica laboral é uma atividade física diária, realizada no local de trabalho, conforme figura 01, com exercícios de compensação por movimentos repetidos, para a ausência de movimentos e para postura incorreta no local de trabalho.

FIGURA 01: Atividade de alongamento em local de trabalho



Fonte: (Blogdafisio, 2010)

Destaca-se que podem existir adaptações fisiológicas, físicas, psicológicas. A saúde social é um fator importante em nossas vidas. Alguns benefícios da ginástica laboral:

- Melhora a flexibilidade articular;
- Previne a fadiga;
- Diminui vícios posturais;
- Melhora a disposição e ânimo;
- Atividade respiratória otimizada.

Correlacionando estas ideias se tem a definição que Ginástica Laboral é como um conjunto de práticas de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com o intuito de prevenir doenças, melhorar qualidade de vida, estimular a atividade física e reduzir o número de lesões do *labor* diário. Usualmente baseia-se em técnicas de alongamento.

É cerne para obter bons resultados que estas atividades sejam conciliadas à boas práticas de alimentação e ergonomia.

4. 1. 2 AVALIAÇÃO ERGONÔMICA

A etimologia da palavra “Ergonomia” vem de duas palavras Gregas: “ergon” que significa trabalho, e “nomos” que significa leis. É comumente usada para descrever a ciência de “conceber uma tarefa que se adapte ao trabalhador, e não forçar o trabalhador a adaptar-se à tarefa”. Denomina-se também como Engenharia dos Fatores Humanos, e ultimamente, também se tem preocupado com a Interface Homem-Computador. As preocupações com a ergonomia estão se tornando um fator essencial

à medida que o uso de computadores tem vindo a evoluir. Abaixo, na figura 02, destaca-se o posicionamento correto em frente ao computador.

FIGURA 02: Posicionamento em estação de trabalho



Fonte: (CIPA, 2008)

A Ergonomia pode ser aplicada em vários setores de atividade (Ergonomia Industrial, hospitalar, escolar, transportes, sistemas informatizados, etc.). Em todos eles é possível existirem intervenções ergonômicas para melhorar significativamente a eficiência, produtividade, segurança e saúde nos postos de trabalho. A Ergonomia atua

em todas as frentes de qualquer situação de trabalho ou lazer, desde os *stresses* físicos nas articulações, músculos, nervos, tendões, ossos, etc., até aos fatores ambientais que possam afetar a audição, visão, conforto e principalmente a saúde (GOMES, 2004).

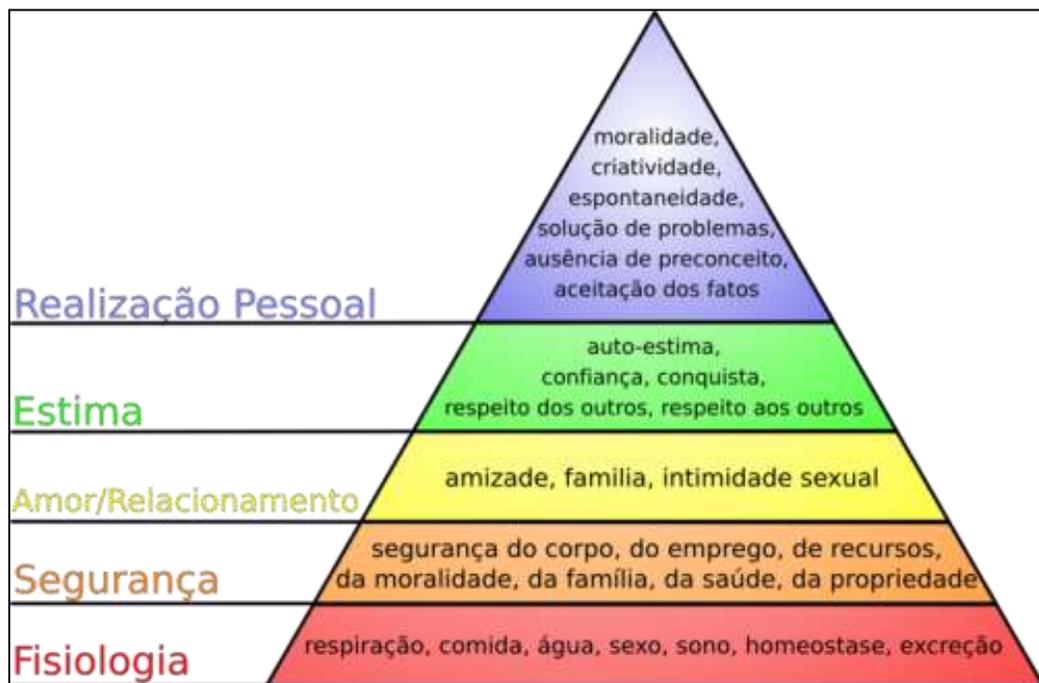
Conforme Gomes (2004), existem exemplos das áreas de atuação da ergonomia:

- No desenho de equipamentos e sistemas computadorizados, de modo a que sejam mais fáceis de utilizar e que haja menor probabilidade de ocorrência de erros durante a sua operação – particularmente importante nas salas de controlo, onde existe uma elevada carga de *stress*;
- Na definição de tarefas de modo a que sejam eficientes e tenham em conta as necessidades humanas, tais como, pausas para descanso e turnos de trabalho sensíveis, bem como outros fatores, tais como recompensas intrínsecas do trabalho em si;
- No desenho de equipamentos e organização do trabalho de modo a melhorar a postura e aliviar a carga de trabalho no corpo, reduzindo assim as Lesões Músculo-Esqueléticas do Membro Superior e as Lesões resultantes de Trabalho Repetitivo;
- Na arquitetura da informação, de modo a que a interpretação e uso de guias, sinais, e ecrãs seja mais fácil e sem ocorrência de erros.

Foram enaltecidos aqui, dois vieses do bem-estar: a prática da Ginástica Laboral/atividade física e o acompanhamento/postura ergonômica adequados. Para findar o tripé do bem-estar, vislumbrando a qualidade de vida, tem que se discorrer um

dos pontos permeados na hierarquia das necessidades básicas da pirâmide de *Abraham Maslow*, a alimentação, tida como a base da pirâmide (Necessidades Fisiológicas), conforme figura abaixo:

FIGURA 03: Pirâmide das Hierarquias das Necessidades de Maslow



Fonte: (INFOESCOLA, 2009)

4. 1. 3 ACOMPANHAMENTO NUTRICIONAL

Os hábitos alimentares são formados na infância, com a influência dos familiares, amigos e mídia, o que pode levar a hábitos alimentares inadequados. Para que haja a correção de possíveis hábitos errôneos, o processo de reeducação alimentar é bastante importante, e para que se obtenha sucesso neste processo é importante que a reeducação seja acompanhada de um profissional da área (NUTRILIFECARE, 2009).

Para Melo (2010), o acompanhamento nutricional é a forma ideal de saber o quanto e como poderemos montar nosso cardápio, que alimentos são mais adequados ao nosso objetivo, aprender mais sobre alimentos e nutrientes, que nutrientes necessitamos, como deve ser nosso padrão alimentar dentro de dados como sexo, idade, peso, altura, tipo de atividade física, objetivo, percentual de gordura corporal, exames laboratoriais, hábitos alimentares e outros.

Trabalhar hábitos não é restringir por completo, salvo casos especiais, é mudar conforme aceitação e necessidade. Não adianta deixar de comer hoje para amanhã comer o dobro ou o triplo, o importante é tornar os bons hábitos alimentares um estilo de vida, que nos acompanhe para sempre. Isso faz com que, com o tempo, montar o cardápio ideal seja algo tão fácil e prático como acordar e dormir (MELO, 2010).

O conhecimento sobre a alimentação é extrema importância, pois, uma vez que esta seja feita de maneira inadequada (consumo excessivo de guloseimas cheias de açúcar ou sal e gorduras, *fast-food*, entre outros) ela pode vir a contribuir para o aparecimento de doenças, como a obesidade, diabetes, hipertensão, alterações no colesterol e triglicérides (que pode levar a problemas cardíacos).

Com a intenção de se priorizar os alimentos que trazem benefícios a curto e longo prazo, os nutricionistas e pesquisadores da área da nutrição desenvolveram uma pirâmide com os níveis de importância de cada alimento, além de dividirem em categorias, como se vê na figura abaixo.

Figura 04: Pirâmide Alimentar



Fonte: (ANUTRICIONISTA, 2011)

A quantificação e a variação de agentes químicos - que nas entrelinhas de suas reações podem provocar vários tipos de câncer e a quantidade de gordura utilizada na confecção destes alimentos, que é muito além do tolerável pelo consumo humano - proporcionam um considerável risco de patologias associadas ao excesso de gordura no organismo, aceleradas por um conjunto de hábitos de vida não muito saudáveis como o tabagismo, o alcoolismo e sobretudo o sedentarismo. À luz destas informações devemos primeiramente tomar consciência da gravidade deste quadro e acrescido a esta conscientização buscar uma modificação em nossos hábitos, colocando-os em uma esfera mais saudável, mesmo não conseguindo uma mudança radical de atitudes,

mas de maneira progressiva e coerente é possível encontrar um ponto de equilíbrio (JONCK, 2011).

5. METODOLOGIA

Minayo (2002, pág 16) descreve que “entendemos por metodologia o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade”.

A autora complementa dizendo que:

Entendemos por pesquisa a atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação (MINAYO, 2002, pág 17).

O ponto de partida de qualquer pesquisa é a meta ou o objetivo. desenvolve-se um modelo do processo que será estudado ou do fenômeno que será manipulado. Posteriormente, vem a coleta de informações (ou a utilização de dados já coletados). Comparam-se os dados e o modelo em um processo de avaliação, que consiste simplesmente em estabelecer se os dados e o modelo têm sentido. Se o modelo não dá conta dos dados, procede-se a sua revisão – modificação ou substituição (RICHARDSON, 1999, pág. 23).

5.1 QUALIS CTC

Este projeto não possui cunho acadêmico ou Científico, mas tem ênfase na *praxis*. Será uma alternativa dos alunos de graduação e pós-graduação conciliarem o conhecimento teórico, o conhecimento empírico com a prática. Este projeto funcionará como um laboratório, uma extensão de atividades desenvolvidas na Academia.

Primeiramente, será feita uma reunião com a Coordenação Administrativa do Centro Tecnológico a fim de se entrar num consenso acerca do projeto como um todo. Tendo um posicionamento favorável, serão utilizados os canais formais de comunicação, tais como (e-mail corporativo, telefone, carta, mural) repassando aos gestores de cada Departamento, a função de prestar auxílio na disseminação do Projeto junto à sua área de lotação.

Não será obrigatória a participação do servidor, visto que é uma atividade semanal de lazer e que enfoca no bem-estar do mesmo.

Os encontros ocorrerão duas vezes por semana em ambientes mais amplos que propiciem o bom andamento do processo, no caso da Ginástica Laboral. Já para o Acompanhamento Ergonômico, será desenvolvido no local de lotação do servidor e a Avaliação Nutricional será feita individualmente visando manter a confidencialidade e privacidade de cada servidor.

5.1.1 SELEÇÃO DOS ALUNOS

Quanto à seleção dos alunos, que participarão do projeto, serão divulgadas as vagas juntos aos respectivos Centros. Após esta fase, será feita uma triagem, por meio de entrevistas, onde serão escolhidos acadêmicos comprometidos com a causa.

Usar-se-á o conhecimento em fisiologia, nutrição, educação física, dentre outras, para abranger toda conjuntura que o projeto perpassa. Os acadêmicos serão os tutores e monitores das atividades realizadas, sendo supervisionados, semanalmente, pelo corpo gestor do projeto. Toda semana eles farão relatórios da experiência vivenciada na semana.

Caso seja constatada a necessidade de um acompanhamento mais aprimorado, a um servidor, os próprios alunos poderão repassar o caso a profissionais formados na área.

Ao final de cada semestre, será feito um relatório de avaliação do Projeto como um todo, destacando pontos fortes e oportunidades de melhoria. Paralelo a isto, todo o final de ano, será utilizada a pesquisa documental para que seja analisada a situação Qualis-CTC, cronologicamente.

5.1.2 IDENTIDADE VISUAL

A Identidade visual do projeto visa divulgar de maneira lúdica a importância para a prática de exercícios físicos, da boa alimentação e do foco no lazer (dentro e fora do ambiente de trabalho), pois como já foi visto é necessário um espaço para descontração e integração dos servidores.

Figura 05: Logo 1 - CTC



Compromisso com a Qualidade de Vida do Servidor

Figura 06: Logo 2 – CTC

Unindo esforços em prol do bem-estar



QUALIS-CTC

5.1.3 CORPO TÉCNICO

5.1.3.1 GESTORES

O Corpo Gestor será formado por servidores técnico-administrativos do Centro Tecnológico, com o Apoio da Direção do Centro e dos Chefes de Departamento.

Nome	SIAPE	CPF	Função no Projeto
Eugênio Luiz Gonçalves	-	-	Coordenação
Giórgio de Jesus da Paixão	1754737	054.179.639-92	Coordenação
Direção do Centro	-	-	<i>Staff</i>
Servidor	-	-	
Chefes de Departamento	-	-	<i>Staff</i>

5.1.3.2 BOLSISTAS

Ginástica Laboral e Ergonomia

Para prestar suporte nos turnos da manhã e da tarde, serão recrutados Quatro Bolsistas do Curso de Educação Física – que farão o revezamento entre os períodos – três vezes por semana. O campo de abrangência será todos os Departamentos e Direção do Centro.

Avaliação e Acompanhamento Nutricional

Esta atividade será desenvolvida nos turnos da manhã e da tarde, assim como a atividade supracitada e serão recrutados Quatro Bolsistas do Curso de Nutrição – que também farão o revezamento entre os períodos – três vezes por semana. O campo de abrangência será todos os Departamentos e Direção do Centro.

5.1.5 ORÇAMENTO

5.1.5.1 MATERIAL PERMANENTE E DE CONSUMO

Descrição dos materiais utilizados nas aulas de ginástica laboral:

Material	Quantidade	Valor Unitário	Total
Material Permanente			
Aparelho de som	1	R\$ 250,00	R\$ 250,00
Bola de borracha pequena	20	R\$ 4,00	R\$ 80,00
Bastões pequenos	20	R\$ 10,00	R\$ 200,00
Massageadores	20	R\$ 10,00	R\$ 200,00
Garrotes e ou teraband	20	R\$ 10,00	R\$ 200,00
Halteres pequenos	20	R\$ 20,00	R\$ 400,00
Arco (banbolê)	20	R\$ 20,00	R\$ 400,00
Material de Consumo			
Bexiga (pacotes)	10	R\$ 5,00	R\$ 50,00
Papel jornal sem impressão (pacotes)	4	R\$ 20,00	R\$ 80,00
VALOR TOTAL			R\$ 1.860,00

Descrição dos materiais utilizados nas avaliações nutricionais:

Material	Quantidade	Valor Unitário	Total
Material Permanente			
Adipômetro	3	R\$ 300,00	R\$ 900,00
Balança	3	R\$ 80,00	R\$ 240,00
Fita métrica	3	R\$ 4,00	R\$ 12,00
Medidor de Pressão	3	R\$ 75,00	R\$ 225,00
Notebook	1	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Pen Drive	3	R\$ 50,00	R\$ 150,00
Material de Consumo			
Caneta (Caixa)	2	R\$ 30,00	R\$ 60,00
Lápis (Caixa)	2	R\$ 26,00	R\$ 52,00
Papel A4 (Pacotes)	10	R\$ 10,00	R\$ 100,00
VALOR TOTAL			R\$ 3.539,00

5.1.5.2 BOLSAS-AUXÍLIO

Bolsa/Curso	Quantidade	Valor Bolsa UFSC	Vale-Transporte	Total
Alunos Educação Física	4	R\$ 364,00	R\$ 132,00	R\$ 1.984,00
Alunos Nutrição	4	R\$ 364,00	R\$ 132,00	R\$ 1.984,00
VALOR TOTAL				R\$ 3.968,00

VALOR GLOBAL	R\$ 9.367,00
---------------------	---------------------

6. RESULTADOS ESPERADOS

Ao final do projeto os seguintes resultados são esperados:

- *Fomento de parcerias com os departamentos do Centro Tecnológico propiciando a implementação e continuidade do projeto;*
- *Servir como um “laboratório” que auxilie os alunos, dos cursos de Nutrição e Educação Física, na aplicação de idéias conciliando a teoria e a prática;*
- *Sensibilização e comprometimento de todos os atores envolvidos em busca de uma criação de uma nova cultura e comportamento no que tange a importância da qualidade de vida do servidor no trabalho;*
- *Tornar-se referência no Campus como um Centro de Ensino pioneiro na proposta de conciliar melhoria da qualidade de vida do servidor com a inclusão da atividade física e nutricional.*

7. BIBLIOGRAFIA

ANUTRICIONISTA, 2010. Alimentação Saudável. Disponível em:
< <http://www.anutricionista.com/alimentacao-saudavel.html>>. Acesso em: 04 abr. 2011.

BLOGDAFISIO, 2010. Ergonomia. Disponível em:
< <http://blogdafisio.wordpress.com/2010/01/20/ergonomia>>. Acesso em: 10 abr. 2011

BONSUCESSO, Edina de Paula. Trabalho e qualidade de vida. 1.ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1998

CARVALHO, Sérgio H.F. Ginástica laboral – ponto de vista. Universidade Paulista – UNIP. Disponível em: <
http://www.saudeemmovimento.com.br/conteudos/conteudo_exibe1.asp?cod_noticia=815>. Acesso em: 02 abr. 2011.

CIPA, 2008. Ergonomia. Disponível em:
< <http://cipacoopermota.blogspot.com>>. Acesso em: 10 abr. 2011

FONTES, M. Vida ativa para o novo milênio, XXII Simpósio internacional de Ciências do Esporte, Out 2001.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. 32ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

GOMES, Ivo Ricardo Campos. O que é a ergonomia. Disponível em:
< <http://www.ivogomes.com/blog/o-que-e-a-ergonomia/>>. Acesso em: 31 mar.2011

GILL T.M. & Feisnten A.R. (1994). A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. JAMA, 272: 619-626.

INFOESCOLA, 2009. Abraham Maslow. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/biografias/abraham-maslow/>>. Acesso em: 05 abr. 2011.

INFOMoney, 2006. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/empresa-oferecer-lazer-aumenta-produtividade/8009/>>. Acesso em: 05 abr. 2011.

JONCK, Jailso Avelino. Adote hábitos de vida saudáveis. Disponível em: <http://www.crefsc.org.br/artigos.php?id=88&action=ler>. Acesso em: 06 abr. 2011

MELO, Kelly de. A importância da Dieta com Acompanhamento Nutricional. Disponível em: < <http://vilamulher.terra.com.br/kellydemelo/a-importancia-da-dieta-com-acompanhamento-nutricional-9-2594364-2699-pfi.php>>. Acesso em: 31 mar.2011

MORETTI, Silvinha. Qualidade de vida no trabalho e auto-realização humana. 2003. Disponível em: < <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

NUTRILIFECARE. Acompanhamento Nutricional. Disponível em: < <http://nutrilifecare.blogspot.com/2009/07/nutri-life-care.html>>. Acesso em: 31 mar.2011

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico. Dissertação de Mestrado. Ribeirão Preto, EERP, 2004.

SESI, 2008. Lazer e Atividade Física. Disponível em: <http://www.sesisc.org.br/_estilo_vida/lazer_ginastica.php>. Acesso em: 1º abr. 2011.

NISHIMURA, Adriana Zoqui de Freitas Cayres; SPERS, Eduardo Eugênio; GIULIANI, Antonio Carlos. A Gestão Estratégica da Qualidade de Vida no Trabalho.2007. Disponível em: < http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/pdf_praticas/praticas_03.pdf >. Acesso em: 18 mar.2011.

ANEXOS

Indústrias de Tubarão investem na qualidade de vida dos trabalhadores

Florianópolis, 08.04.2011 - Ao longo do ano, mais de mil colaboradores da indústria do município de Tubarão passarão por avaliações que formarão o Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida (DSEV). Os trabalhadores responderão questionários e passarão por um circuito de avaliações de saúde, com orientação individual e distribuição de materiais educativos sobre qualidade de vida e segurança no trabalho. O serviço, desenvolvido pelo SESI/SC, fornece às indústrias uma análise sobre a saúde e estilo de vida dos colaboradores.

O DSEV objetiva identificar as ações de saúde pertinentes para a busca da qualidade de vida dos industriários. "Os resultados obtidos por meio do Diagnóstico mostram o perfil da empresa e as reais necessidades para se oferecer bem-estar aos trabalhadores. Essa ação auxilia o SESI/SC a construir e oferecer soluções corporativas que promovem mais saúde e qualidade de vida dentro das indústrias", explica a gerente do SESI na Região Sul, Jovilde Parisotto. Os resultados obtidos por meio do DSEV ainda fornecem informações para alimentar um banco de dados que permite analisar e identificar grupos de risco dentro das indústrias.

O Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida faz parte do projeto Indústria Saudável, um programa que auxilia no desenvolvimento de soluções customizadas para questões sociais das indústrias. A avaliação das condições físicas dos trabalhadores é realizada em cinco etapas: medidas de peso, altura e Índice de Massa Corpórea (IMC), exame de glicemia, pressão arterial, exame odontológico e orientações individuais de acordo com os resultados diagnosticados. Com esses dados, o SESI/SC consegue apresentar à empresa os riscos que ameaçam a saúde do grupo avaliado e sugerir ações para prevenir eventuais problemas.

Em 2010, cerca de 18 mil trabalhadores catarinenses tiveram a saúde avaliada por meio desse serviço.

Miriane Campos
Assessoria de Imprensa do Sistema FIESC
48 3231-4671 / 48 8421-4224

mirianemc@fiescnet.com.br

Fonte:

<http://www2.fiescnet.com.br/web/pt/noticias/show/page/1/tipoNoticia/2/id/9580/portalId/1>

