

Instituto Federal de Santa Catarina / IFSC
Centro de Referência em Formação e EaD / CERFEaD
Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica

RELATÓRIO TÉCNICO DE PLANO DE PROJETO

Nome: Deise Mara Gusatto e Inês Maria Leiser

Título do Projeto: Melhoria da Qualidade de Vida com Ginástica Laboral no IFSC - Campus Xanxerê

1. Introdução

Este Plano de Projeto traz como justificativa para sua realização as iniciativas estratégicas dos objetivos na perspectiva Pessoas e Conhecimento, conforme descrito no Quadro 6.10, capítulo 6, que trata do Planejamento Estratégico Institucional, disposto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). O objetivo estratégico estabelecido trata de desenvolver uma organização saudável para o trabalho (C2), tendo como iniciativa estratégica implementar o programa institucional de Qualidade de Vida no Trabalho (C201).

Como tema proposto para desenvolver o objetivo estratégico estabelecido, é trazido o projeto de ginástica laboral para os colaboradores da Instituição do Campus de Xanxerê, o qual visa promover e prevenir a saúde dos mesmos, observado como sendo uma oportunidade a ser explorada quando de sua efetiva aplicação, visto os benefícios que esta prática estabelece.

A Ginástica Laboral compreende exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, realizados em diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir os casos de LER/DORT. LER é a sigla para Lesões Por Esforços Repetitivos, e DORT são os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho.

O projeto proposto visa estabelecer práticas de qualidade de vida aos colaboradores, tendo em vista que historicamente, a maioria das instituições, sejam elas públicas ou privadas, preocupava-se quase que em sua totalidade apenas com o retorno de produção que seus funcionários poderiam trazer, deixando de lado o bem-estar pessoal.

Com o passar do tempo, a mentalidade e a metodologia de trabalho foram sendo

alterados. Percebeu-se que quanto mais o colaborador estiver satisfeito em seu ambiente de trabalho, mais ele tende a produzir e conseqüentemente trazer benefícios para a instituição em que atua. Isso leva em conta não apenas a questão financeira, mas sim em atentar-se em condições como o bem-estar físico e emocional.

Essas são características que tendem a agregar positivamente o resultado esperado, pois quando há harmonia entre a parte pessoal e profissional, o trabalho flui de maneira melhor. A satisfação do servidor leva à qualidade na prestação do serviço. Com a proposta do referido projeto, espera-se que a qualidade de vida no trabalho do IFSC Campus Xanxerê seja melhorada.

2. Objetivo

A escolha deste tema tem como objetivo criar um ambiente de trabalho com melhor qualidade de vida para os colaboradores da Instituição do campus de Xanxerê. O projeto visa integrar os colaboradores por meio de atividades físicas orientadas, assim como promover a saúde dos mesmos, prevenindo contra possíveis lesões desenvolvidas por meio da repetição de atividades, visto que ao longo do dia, são executadas tarefas rotineiras, que por muitas vezes se tornam maçantes, especialmente quando se trata de trabalhos técnicos/administrativos. O foco está em promover qualidade de vida.

Ao longo dos anos, o conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado, definindo-se como um processo que consolida a busca no desenvolvimento humano e organizacional.

Uma questão central da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é determinar quais condições devem existir para resultar em melhores índices de produtividade, desde que preservadas as condições de vida saudáveis das pessoas. Nesse sentido, considerando que o tema QVT esteve limitado à questão da produtividade, a preocupação com a QVT no serviço público é recente.

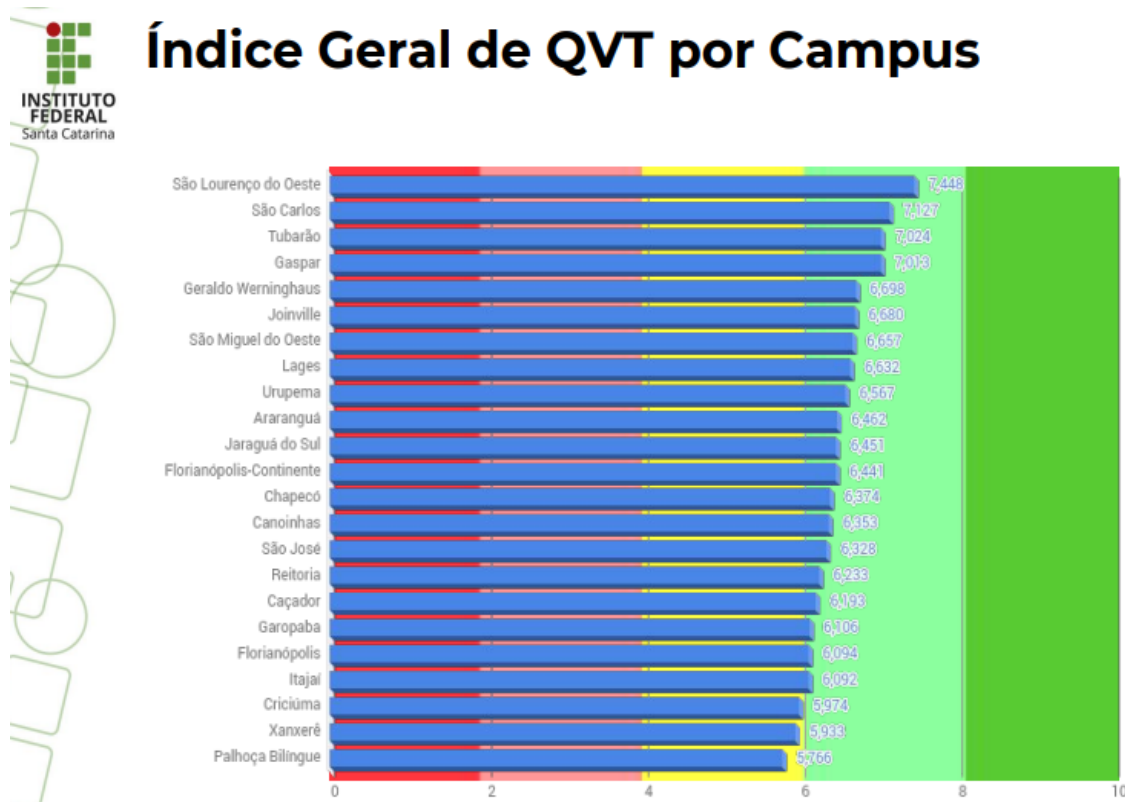
Deste modo, há de se pensar em estratégias que possam agregar qualidade de vida no trabalho. Eis que surge a questão abordada inicialmente, que trata de disponibilizar Ginástica Laboral no ambiente de trabalho, ação esta que visa promover saúde aos colaboradores.

Consultando o resultado da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizada em maio de 2017 nas instituições IFSC, foi observado que o índice de qualidade de vida no campus de Xanxerê encontra-se em penúltimo lugar. O objetivo da pesquisa foi conhecer a percepção dos servidores sobre as condições e a organização do trabalho. Desta forma a proposta do projeto vem ao encontro da melhoria do índice apresentado, visto que a

ginástica laboral está alinhada à percepção da qualidade de vida.

O quadro 1 demonstra o Índice Geral de Qualidade de Vida por Campus:

Quadro 1:



Fonte: IFSC

Sendo assim, foram desenvolvidos os objetivos do projeto.

1. Objetivo Específico: Aumentar o índice de qualidade de vida, tendo em vista que a iniciativa estratégica no PDI do IFSC apresenta uma meta de $> 7,36$ a ser alcançada até 2024, conforme indicador estratégico C2.1 (índice de percepção de qualidade de vida do servidor no trabalho).
2. Objetivos Gerais:
 - Diminuir as despesas da instituição em decorrência do número de faltas ao trabalho (Absentéismo) e da incidência das doenças ocupacionais (LER/DORT).
 - Prevenir e reduzir as doenças ocupacionais, trazendo grandes benefícios para a instituição;
 - Aumento de satisfação de servidor no ambiente de trabalho;
 - Minimizar impactos negativos provenientes do sedentarismo na vida e saúde do

trabalhador;

- Melhorar a postura;
- Diminuir a tensão muscular;
- Melhorar a capacidade de concentração no trabalho;
- Redução dos níveis de estresse, ansiedade e tensão geral;
- Promover a integração social;
- Melhorar o relacionamento interpessoal;
- Favorecer o sentimento de equipe;
- Reforçar a autoestima;

3. Alinhamento Estratégico

Neste tópico, utiliza-se Matriz SWOT como ferramenta para sistematizar diagnósticos e avaliações aplicadas. No IFSC, esta foi a etapa inicial do planejamento estratégico onde foi realizada análise ambiental interna e externa. No contexto de Pessoas e Conhecimento, a análise por meio desta ferramenta não se encaixa, visto que o cruzamento SWOT não se aplica diretamente aos objetivos desta perspectiva, pois foram elaborados para conjuntamente darem suporte ao alcance dos objetivos da perspectiva de Processos Internos, conforme Quadro 6.5 - Relação dos Objetivos Estratégicos com a Matriz SWOT:

C2	Desenvolver uma organização saudável para o trabalho	n.a.
----	------------------------------------------------------	------

Já no que diz respeito ao alinhamento com a estratégia da organização, a Instituição pretende desenvolver um ambiente de trabalho saudável em que todos colaborem para o processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho.

Tendo em vista o aspecto supracitado, a Ginástica Laboral, como já conceituado anteriormente, visa promover a saúde e bem-estar dos colaboradores por meio da aplicação de atividade física planejada e orientada durante o expediente. Com esse projeto, a perspectiva é otimizar os processos existentes, desenvolvendo uma organização saudável para o trabalho.

4. Escopo

O escopo visa determinar a descrição do trabalho necessário para entregar um produto, um serviço ou um resultado tangível. Em outras palavras, o escopo determina o que está/não está incluso no projeto.

Para esta etapa, entende-se necessária uma metodologia de aplicação, a qual pode ser

definida como sendo o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade.

O projeto proposto compreende exercícios que são efetuados no próprio local de trabalho, com sessões de cinco, 10 ou 15 minutos, prevenindo doenças como LER e DORT e a diminuição do estresse, através dos exercícios de alongamento e de relaxamento.

Além disso, a Ginástica Laboral pode ser classificada em quatro tipos, sendo elas: preparatória, compensatória, de relaxamento e corretiva. Para o projeto em questão, utilizaremos a ginástica laboral compensatória, que é composta por atividades físicas realizadas durante o expediente, agindo de forma terapêutica, ou seja, exercitando músculos que foram trabalhados em excesso durante a jornada de trabalho, proporcionando um bem-estar físico, mental e social ao funcionário.

Sendo assim, serão elencados todos os pontos necessários para que o projeto aqui desenvolvido possa ser aplicado posteriormente. É primordial fazer um arrolamento de tudo que é preciso, incluindo as fases que serão desenvolvidas e o levantamento de informações necessárias à aplicação do projeto.

O projeto terá sete fases de implantação, cada uma delas com suas particularidades a seguir descritas:

Fase 1: Contratação da empresa e formulação do contrato

- Realização do Processo Licitatório;
- Homologação do Licitatório;
- Formalização do Contrato com a empresa prestadora de serviço.

Fase 2: Análise Inicial:

- Definição de quais setores serão atendidas *a priori* com o projeto;
- Levantamento do número de setores que serão atendidas;
- Levantamento do número de funcionários por setor;
- Levantamento dos horários das jornadas de trabalho dos colaboradores (entrada/ intervalo/ pausa/ saída);
- Identificar se algum dos setores possui atendimento ao público e quais são eles, e em que horário este é realizado, para identificação do período de menor fluxo de trabalho;
- Visitação aos postos de trabalho, para o reconhecimento do espaço físico e posturas funcionais adotadas;
- Obter informações com os funcionários sobre queixas de possíveis dores e/ou

desconfortos que sentem em sua rotina;

- Fazer um *check-list* dos problemas recorrentes mencionados na parte laboral.

Fase 3: Elaboração do quadro de horários

- Verificar o espaço físico e a disponibilidade de espaço para práticas das atividades;
- Identificar quais os melhores dias e horários para realizar as atividades nos determinados setores;
- Elaborar o quadro de horário para a execução das aulas.

Fase 4: Educação e incentivo à prática de atividade física.

- Realizar uma abordagem inicial com os funcionários que serão atendidos com o projeto, explicando quais os benefícios da prática de Ginástica Laboral, sinalizando a importância da sua participação nas atividades para sua saúde;
- Realizar conversas incentivando a prática de atividade física para os colaboradores;
- Produzir material visual exemplificativo que demonstre como serão os momentos síncronos de aplicação das atividades.

Fase 5: Avaliação dos colaboradores

- Aplicar questionário de sondagem nos colaboradores, permitindo avaliar a condição individual e rotina de cada um;
- Realizar testes de avaliação física/ postural nos colaboradores;
- Categorizar e priorizar resultados dos testes e criar um banco de dados individual e por grupo.

Fase 6: Implantação do Programa de Ginástica Laboral

- Divulgação do cronograma e locais das atividades;
- Realizar a entrega dos resultados das avaliações para os colaboradores.
- Iniciar a execução das aulas;
- Dar continuidade na execução das aulas.

Fase 7: Reavaliação dos colaboradores e avaliação do projeto

- Reaplicar o questionário e realizar novos testes de avaliação física;
- Aplicar questionário de avaliação e nível de satisfação do projeto de Ginástica Laboral, para verificar se houve benefícios conforme esperado.

- Apresentar os resultados para os funcionários, como modo de incentivo à continuidade da prática.

Salienta-se que o planejamento pode ser revisto a qualquer tempo, ou seja, inicialmente é desenvolvida uma linha de raciocínio para se chegar a um resultado, porém conforme vai sendo executado, percebe-se que mudanças que venham a acontecer são necessárias e importantes para melhor aproveitamento do projeto.

5. Premissas

Para o projeto foi observado alguns aspectos que necessitam estar presentes para que o mesmo tenha êxito:

- O profissional de Educação Física precisa ter conhecimentos nas áreas de fisiologia do exercício, ergonomia, técnicas de relaxamento, alongamento, segurança do trabalho, medicina ocupacional, massagem e dinâmicas de recreação e lazer. Ele também precisa de visão empresarial e conhecimentos da área administrativa. Precisa conhecer a cultura da Instituição e a peculiaridade de sua rotina diária;
- Elaborar estratégias para que os colaboradores tenham interesse em participar das atividades como palestras explicativas dos benefícios de forma a incentivar e motivar a equipe para a prática;
- Monitoramento diário das pessoas que estão participando;
- Entrevistas para saber o que o colaborador está pensando e sentindo em relação ao programa;
- Participação das chefias/gerentes nas sessões de ginástica de forma a incentivar a participação;
- Participação voluntária sem imposições;
- Acompanhamento pelo setor de Recursos Humano dos afastamentos e suas causas;
- A ginástica laboral não deve ser a única ferramenta a ser aplicada e sim uma parte de um projeto de qualidade de vida na instituição;

6. Restrições

O projeto pode sofrer algumas dificuldades e restrições, levando ao insucesso, principalmente por:

- Não conseguir atrair e fidelizar os seus participantes;
- Falta de criatividade e inovação do monitor gerando monotonia e repetitividade nos exercícios oferecidos;

- Contenção de despesas;
- Falta de interesse pelo programa por parte dos colaboradores;
- Não conseguir fazer os colaboradores relaxar, descontraí-los, e auxiliar no processo de prevenção.

7. Cronograma ou Datas das Entregas

O cronograma foi desenvolvido levando em consideração o período de um ano-calendário. Inicialmente, é feito todo o trabalho preliminar de caracterizar a área de aplicação do projeto, o que demanda maior quantidade de tempo. Posteriormente, com os dados coletados e armazenados, a continuidade será menos burocrática apesar de sujeito a mudanças no planejamento inicial, visto que toda demanda técnica estará pronta para execução.

O que pode modificar é a questão de pessoal, ou seja, podem ocorrer mudanças de setores, contratações e exonerações, por exemplo. Esse alinhamento é um processo constante, e conforme possam ocorrer, ajustes serão feitos para que os funcionários venham a participar das atividades propostas.

O quadro 2 demonstra o cronograma do desenvolvimento do projeto para o ano de 2022.

Quadro 2												
Cronograma de Execução	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Fase 1: Contratação da empresa e formulação do contrato.	■	■										
Fase 2: Análise Inicial.		■										
Fase 3: Elaboração do quadro de horários.			■									
Fase 4: Educação e incentivo a prática de atividade física.			■	■								
Fase 5: Avaliação dos colaboradores.				■								
Fase 6: Implantação do Programa de Ginástica Laboral					■	■	■	■	■	■	■	■
Fase 7: Reavaliação dos colaboradores e avaliação do projeto.											■	■
Fonte: Autoras												

- Fase 1: Sendo aceito o projeto, haverá a contratação de empresa especializada para desenvolvimento das atividades. Este processo será feito por meio de licitação

pública, e acontecerá entre os meses de janeiro e início de fevereiro, formalizando posteriormente o contrato entre as partes.

- Fase 2: Após a contratação da empresa, na análise inicial haverá o alinhamento dos setores e pessoal que serão atendidos com o projeto, visando identificar o espaço físico e possíveis problemas ergonômicos dos funcionários, relacionados através de *check-list*. Esta etapa acontecerá durante o mês de fevereiro.
- Fase 3: No mês de março, será feita a elaboração do quadro de horários, que é a etapa onde começa a ser desenhado o processo de aplicação do projeto. Nele será desenvolvido uma estrutura para atendimento dos funcionários.
- Fase 4: Conjuntamente com a elaboração dos horários, no mês de março serão desenvolvidas palestras educativas e de incentivo à prática da atividade de ginástica laboral, cuja didática é responsável por elucidar aos funcionários a importância do projeto que será implantado. Essa dinâmica continuará durante o mês de abril, reforçando a importância da prática.
- Fase 5: Ainda no mês de abril será feita a avaliação física dos colaboradores, criando um banco de dados das informações, as quais serão atualizadas ao longo do projeto. A avaliação dos colaboradores permite que sejam identificados possíveis problemas, sejam eles individuais ou coletivos, os quais devem ser conciliados de maneira eficiente.
- Fase 6: No mês de maio é onde começa a execução da parte prática do projeto. É onde haverá o desenvolvimento do objetivo. As aulas de ginástica laboral serão aplicadas até o mês de dezembro.
- Fase 7: Por último, ocorre a reavaliação dos colaboradores e avaliação do projeto, a qual permite identificar o que foi melhorado na condição individual de cada colaborador, assim como avaliar se o projeto cumpriu com o seu objetivo. Esta etapa acontece nos meses de novembro e dezembro.

8. Orçamento

Por se tratar de uma Instituição Pública, a contratação do serviço para a entrega do projeto se dará por meio de Processo Licitatório. Neste caso, será realizado um Pregão, que consiste na modalidade de licitação adotada para a aquisição de bens e serviços comuns, que são aqueles cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais no mercado.

Esta modalidade permite que sejam dados ofertas de valores conforme a abertura dos

envelopes das propostas iniciais. Isso permite que haja concorrência e que a Instituição faça uma contratação com preços alinhados ao mercado.

Para a entrega do projeto, optou-se pela contratação de uma empresa especializada nesse tipo de serviço. Com isso, não há relação empregatícia com um possível funcionário que viesse a ser contratado para isso. Torna-se mais vantajoso, pois a qualquer tempo, o contrato pode ser rescindido unilateralmente caso houver necessidade, sem maiores problemas trabalhistas para a Instituição.

Sendo assim, toda a prestação do serviço fica a cargo da empresa, incluindo todas as etapas do projeto, ou seja, as avaliações ergonômicas individuais, a execução das aulas, o fornecimento de materiais e equipamentos para o desenvolvimento das atividades, entre outros. Todo esse contexto fica descrito no contrato acordado entre as partes.

Buscando o valor da prestação de serviço pelo preço de mercado, chega-se a um valor entre R\$80,00 a R\$100,00 a hora/aula. Pretende-se que as atividades tenham no máximo quinze minutos por sessão, sendo um intervalo de cinco minutos para que haja deslocamento entre uma sala e outra. Sendo assim, serão realizadas três sessões a cada uma hora/relógio.

As atividades serão desenvolvidas no período matutino, sendo atendidos todos os setores selecionados, o que se estima que seja um número entre seis e nove.

O quadro 3 retrata o orçamento da prática do projeto.

Quadro 3			
Orçamento das Atividades			
Ação Orçamentária	Elemento da Despesa	Valor por hora/aula	R\$ 90,00
Funcionamento (Custeio)	3.3.90.39 Outros Serviços de Terceiro – Pessoa Juridica	Atendimentos/dia em unidades	9
		Atendimento/dia em horas	3
		Valor por dia	R\$ 270,00
		Dias por semana	5
		Valor por semana	R\$ 1.350,00
		Semanas por mês	4
		Valor por mês	R\$ 5.400,00
		Total de meses	8
		Valor total por ano	R\$ 43.200,00

Fonte: Autoras

9. Partes Interessadas

Segundo o PMBOK® (PMI, 2017, p. 550), “Parte interessada é um indivíduo, grupo ou organização que possa afetar, ser afetada, ou sentir-se afetada por uma decisão, atividade, ou resultado de um projeto”, de forma positiva ou negativa.

No quadro 4 consta a descrição da função de cada parte interessada:

Quadro 4	
Partes Interessadas	Descrição
Gerente Funcional	Gerencia todas as tarefas dentro de sua área de responsabilidade funcional e pode fornecer orientações sobre determinado assunto ou serviço ao projeto. Ex: Diretor Geral do Campus
Gerente do Projeto	Gerencia pessoas e recursos de acordo com o planejado, e fornece relatórios periódicos sobre o andamento do projeto. Ex: Coordenadora de Gestão de Pessoas
Gerente de Programa	Garante o projeto seja organizado e executado de forma consistente e cumprido dentro dos padrões estabelecidos. Ex: Chefe do Departamento de Administração.
Fornecedores e parceiros	Instituições ou pessoas físicas externas ao projeto que assinam instrumentos específicos para fornecimento de produtos ou serviços. Ex: Empresa contratada.
Equipe do Projeto	Conjunto de pessoas com habilidades específicas e complementares afins ao tema do projeto, participando de todo o seu ciclo de vida.
Usuários	Pessoas que utilizarão diretamente do produto ou serviço. Ex: colaboradores da Instituição.
Fonte: Autoras	

10. Equipe do Projeto

Como em todo e qualquer projeto, é necessário que haja o engajamento das pessoas, para que o resultado seja alcançado e os objetivos concluídos. Como parte essencial do projeto elencamos os principais responsáveis

- Diretor Geral do Campus: A direção do IFSC ficará com a responsabilidade de promover a divulgação das atividades entre os profissionais e docentes do campus;
- Gerente de Projeto: Coordenar as atividades relacionadas ao projeto;
- Profissional de Educação Física: Criação de quadro de horários, avaliação dos colaboradores, aplicação da ginástica laboral,
- Servidores: Participação das atividades e exercícios de alongamento e de relaxamento nos horários pré definidos.

11. Riscos

Risco é um evento incerto ou conjunto de eventos que, caso ocorram, terão um efeito

na consecução dos objetivos. Tratam-se, portanto, de ameaças ao projeto. Elencamos alguns riscos que podem vir à ocorrer:

- Projeto não ser aprovado pela direção do IFSC;
- Contingenciamento orçamentário;
- Não adesão por parte dos funcionários;
- Horários não compatíveis;
- Não conseguir mensurar a contribuição efetiva do projeto;
- Não cumprimento do cronograma por casos fortuitos e força maior;
- Não cumprimento do contrato por parte da empresa;
- Falta de acompanhamento e análise de resultados da participação dos servidores.

12. Plano de Comunicação

O plano de comunicação do projeto será voltado ao público interno da instituição vinculado a um campus específico (Campus de Xanxerê). O referido plano está atento às novas tendências, incorporando as potencialidades das mídias sociais vistas como um ambiente de debate, de conhecimento e troca de experiências e de efetiva comunicação. Deve ser continuamente avaliado e alimentado, para que os servidores sejam mobilizados para o cumprimento das ações e para o sucesso do projeto, visando às demandas e expectativas do público de interesse e ao PDI.

Os informes sobre o Projeto de Ginástica Laboral que será desenvolvido no campus de Xanxerê, deverá seguir a política de comunicação do IFSC, desta forma, o setor de comunicação do campus deverá encaminhar os exemplares das divulgações para a diretoria de comunicação, para que o seu conteúdo seja avaliado e posteriormente liberado para a divulgação interna nos setores abrangidos pelo projeto, conforme apresentado no quadro 5:

Quadro 5				
Responsável	Propósito	Meio	Frequência	Parte interessada
Setor de Comunicação do IFSC do Campus de Xanxerê	Encaminhar a diretoria de comunicação exemplares das comunicações, buscando orientar e disciplinar os processos e canais de relacionamentos com o público.	Link atualizado das publicações	Antes do início das atividades e sempre que for feita novas publicações	Unidade Organizacional de Comunicação
Fisioterapeuta e Gerente do projeto	Apresentar o projeto	Palestra de apresentação	Antes do início das atividades	Servidores, gestores
Gerente do projeto e setor de comunicação	Informar sobre o projeto	Mídias sociais: Facebook, Instagram, WhatsApp, e-mails	Antes do início das atividades	Servidores, gestores
Gerente do projeto	Notícias sobre andamento do programa	Portal do IFSC	Durante o programa	Servidores, gestores
Fonte: Autoras				

Referências

ALVES, Everton Fernando. *Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações*. FAFIT/FACIC Faculdades Integradas de Itararé – FAFIT-FACIC Itararé – SP – Brasil. 2008. v. 02, n. 01, jan./jun. 2011.

Conselho federal de educação física. Revista Educação Física. Disponível em: <https://www.confef.org.br/confef/comunicacao/revistaedf/3529>. Acesso em 15 de novembro de 2021.

Instituto Federal de Santa Catarina. Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/pdi-2020-2024>. Acesso em 24/11/2021.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. A importância da ginástica Laboral na prevenção de doenças ocupacionais. Disponível em: <http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ginastica-labora-prevencao.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2021

Pesquisa IFSC: Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>. Acesso 24/11/2021.

Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/126333/QUALIS%20CTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 de novembro de 2021.