



GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR FAZENDÁRIO (GDFAZ)

QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR

Manual de orientações sobre o processo de implementação do Programa de Qualidade de Vida (QVT) nas secretarias de fazenda, finanças, receita e tributação dos estados e do Distrito Federal.



Autores

Célia Regina Lopes Cardoso (SE)

Ellen Patrícia Nogueira da Costa (Sefaz/AM)

Eveline Braga Nogueira (AL)

Kiola Rocha Oliveira de Moraes Rego (Sefaz/MA)

Léo Cunha de Albuquerque Salgado (RJ)

Maria da Penha Zanoni Brito (ES)



Apresentação

O objetivo deste documento é reunir informações que possibilitem às administrações fazendárias iniciar ações de implementação do Programa Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT), com a apresentação de possíveis caminhos a seguir para a implementação. Ao final, serão expostos relatos de experiência de secretarias de fazenda que já desenvolvem o QVT em seus estados.



Conteúdo

Parte 1 – Introdução.....	7
1.1. Visão Geral da Qualidade de Vida.....	8
1.2. Dimensões do Programa.....	9
1.3. Percepções sobre o que é Qualidade de Vida	10
PARTE 2. POR QUE IMPLEMENTAR UM PROGRAMA DE QVT.....	14
2.1. Para a Organização	20
2.2. Para o Servidor.....	21
2.3. Para o Cidadão.....	Erro! Indicador não definido.
2.4. Conteúdo de um Programa de QVT.....	14
2.4.1. Quanto à promoção de Saúde	15
2.4.2. Quanto à Alimentação.....	15
2.4.3. Quanto à organização do Trabalho	15
2.4.4. Quanto ao Lazer.....	16
2.4.5. Quanto aos Interesses Específicos.....	16
2.5. Aspectos Gerais do Programa.....	16
2.6. Avaliação e Perspectivas.....	16
PARTE 3. PROJETO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS SECRETARIAS ESTADUAIS DE FAZENDA.....	19
3.1. Objetivos.....	19
3.1.1. Objetivos Específicos	19
3.2. Ações Propostas.....	20
3.2.1. Pesquisa de Clima	20
3.2.2. Implantação de Estudos Ergonômicos no Local de Trabalho	20
3.2.3. Palestras itinerantes sobre Gerenciamento do <i>Stress</i> - Exercícios Práticos de Respiração	21
3.2.4. Projeto “Dança Laboral.....	21
3.2.5. Ginástica Laboral.....	21
3.2.6. Programa de Assistência ao Servidor Dependente Químico.....	21



3.3. Requisitos Básicos.....	21
3.4. Onde Desenvolver as Atividades.....	22
3.5. Como Avaliar os Participantes.....	22
PARTE 4. RELATOS DE EXPERIÊNCIAS	24
4.1. Sefaz/SP	24
4.2. Programa Qualivida – Sefaz/CGA/DRH	24
4.2.1. Breve Histórico	24
4.2.2. Objetivos do Programa QUALIVIDA.....	25
4.2.2.1. Capacitação.....	25
4.2.2.2 Programas.....	25
5.0. Sefaz/PE	29
5.1. Diretrizes.....	29
5.2. Objetivos.....	29
5.3. Pilares do Programa.....	30
5.3.1. Metodologia	31
6.0. Sefaz /AM	32
6.1. Justificativa	32
6.2. Objetivos.....	32
6.3. Escopo.....	32
6.2 Contrapartidas solicitadas pelo patrocinador	33
6.3. Recursos Humanos do Projeto	33
6.4. Comunicação do Projeto	33
7.0. Sefaz /ES	37
7.1. Projeto Qualidade de Vida dos Servidores da Sefaz	37
7.2. Objetivos Gerais.....	38
7.3. Objetivos Específicos	38
7.4. Metodologia – Vertentes do Programa	38
7.4.1. Vertentes do Programa	38



7.5. Justificativa	39
7.6. Desenvolvimento	39
7.6.1. Atividades Físicas	39
7.6.2. Alimentação Saudável.....	39
7.7. Grupo de Apoio à Aposentadoria	40
7.8. Avaliação e Controle da Pressão Arterial.....	40
7.8.1. Avaliação do Projeto.....	40
7.9. Projeto lendo SeFAZ!	40
7.9.1. Justificativas.....	41
7.9.2. Objetivos.....	43
7.9.3. Desenvolvimento.....	43
8.0. Desenvolvimento	44
8.1. Consequências da Implantação.....	44
9. Considerações Finais.....	45
Referências	47



INTRODUÇÃO

Conteúdo

- Visão Geral da Qualidade de Vida do Servidor Fazendário
- Por que implantar um Programa de Qualidade de Vida (QVT)
- Conteúdo de um Programa de Qualidade de Vida (QVT)
- Modelos de Programas de QVT: Características, pontos fracos e fortes.

Objetivos

- Apresentar um conjunto de proposições sistematizadas e continuadas, destinada ao cuidado da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho dos servidores das Secretarias de Fazenda dos Estados.
- Desenvolver ações preventivas e educativas ligadas à qualidade de vida, em seus aspectos biopsicossociais, sensibilizando os servidores para a adoção de um estilo de vida mais saudável, que implique na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.



1. Introdução

“O profissional e o humano são indissociáveis”.

A frase acima traduz a realidade, surgiu no GDFAZ e permeia as ações do Grupo.

A qualidade de vida do trabalhador influencia qualitativamente seu desempenho profissional. Sensíveis a esse fato, empresas investem em programas que permitam aos seus funcionários trabalhar com maior satisfação, desenvolver mecanismos para conviver adequadamente com as pressões e as tensões inerentes às atividades profissionais e também pessoais, aprender a lidar com as diferenças nos relacionamentos interpessoais, posicionar-se positivamente.

Chiavenato nos ensina que (1981):

"As pessoas passam a maior parte de seu tempo vivendo ou trabalhando nas organizações. A produção de bens e serviços não pode ser desenvolvida por pessoas que trabalham sozinhas. Estas passam a criar um tremendo e duradouro impacto sobre as vidas e a qualidade de vida dos indivíduos. As pessoas nascem, crescem, são educadas e trabalham dentro das organizações. Sejam quais forem seus objetivos - lucrativos, educacionais, religiosos, políticos, sociais, filantrópicos, econômicos, etc... as organizações envolvem as pessoas que se tornam mais e mais dependentes da atividade organizacional. À medida que as organizações crescem e se multiplicam, maior se tornam a complexidade dos recursos necessários à sua sobrevivência e ao crescimento".

Chiavenato (1981) propõe ainda que

"embora a intenção seja visualizar as pessoas como recursos, isto é, como portadoras de habilidades, capacidades, conhecimentos, nunca se deve esquecer que as pessoas são pessoas, isto é, portadoras de



características de personalidade, sensibilidade, expectativas, objetivos pessoais, histórias particulares, etc."

Os ensinamentos deste autor e de tantos outros estudiosos demonstram a existência de profunda simbiose entre o profissional e o seu ambiente de trabalho, onde, muito mais do que relações profissionais, são geradas relações humanas, trazendo consigo toda a complexidade das pessoas. Compreender como isso acontece e agir para que a referida simbiose seja positiva é ofertar condições favoráveis para o crescimento humano, profissional e organizacional.

Neste trabalho serão apresentadas várias iniciativas que vem sendo adotadas em inúmeras repartições fazendárias nos mais diversos estados brasileiros. Com isso, socializa-se o conhecimento existente nos fiscos estaduais e no Distrito Federal e, o que é muito importante, oferece-se um guia de "melhores práticas", que, seguramente, contribuirá para a modelagem e implementação de programas de qualidade de vida no trabalho, com foco específico no servidor público. Esta é uma importante forma de fortalecimento das administrações fazendárias, bem como de economia de recursos públicos, já que programas de qualidade de vida têm o condão de contribuir para o bem-estar das pessoas, que, quanto mais satisfeitas com e em seu ambiente de trabalho, produzem mais e melhor, afastam-se menos por questões de saúde, contribuem para a geração de ambiente organizacional saudável.

1.1. Visão Geral da Qualidade de Vida no Trabalho

O atual cenário econômico tem implicado mudanças radicais nas organizações, tanto públicas quanto privadas, como: redução de custos, decisões rápidas e incorporação de novas tecnologias. Esses e outros fatores têm sido significativos para a sobrevivência e para um melhor desenvolvimento institucional.

De maneira geral, como as organizações são compostas por pessoas (seu principal recurso, além dos recursos tecnológicos, materiais e de informação), estas são submetidas a intensos desafios, aos quais reagem com comportamentos os mais variados possíveis, gerando resultados positivos (por



exemplo, oportunidade de evolução) ou negativos (por exemplo, ameaças ao conhecimento adquirido ou à estabilidade).

Apesar das mudanças e transformações ocorridas, viver bem, com qualidade, continua sendo uma busca constante pelo ser humano de forma geral. E assim, ao longo dos tempos, a qualidade de vida tem se tornado alvo de estudos por parte de pessoas, grupos, organizações.

Qualidade de vida apresenta um significado bastante complexo e subjetivo, pois varia conforme o tempo, costumes, crenças, educação, condições sociais, ou seja, está associado à percepção subjetiva de cada pessoa e dos grupos aos quais pertence. Dentro desse contexto de qualidade de vida, tem-se também a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois esta se inclui naquela.

1.2. Dimensões do Programa

A discussão sobre QVT exige uma ampla compreensão do ser humano, dentro de dimensões biopsicossociais interdependentes que norteiam a vida (FRANÇA; RODRIGUES, 1999):

- ✓ Dimensão biológica: marcada pelas características dos órgãos e sistemas do corpo, podendo ser herdadas ou adquiridas;
- ✓ Dimensão psicológica: marcada por processos inconscientes ou conscientes, emocionais, intelectuais e afetivos;
- ✓ Dimensão social: marcada pelos ambientes e grupos sociais que influenciam as pessoas ao conviverem com eles.

Cada dimensão interfere nas demais e, por isso, é necessário considerá-las de maneira conjunta ao avaliar a condição de saúde do ser humano. Como sugere a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde não é somente ausência de doença, ela deve incluir um bem-estar biopsicossocial (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).



Bom Sucesso (2002, p.22) ilustra a diversidade de percepções ao apresentar as respostas de 200 participantes de um seminário de Qualidade de Vida no Trabalho, sobre o questionamento do que é qualidade de vida, como se observa no Quadro abaixo:

<ul style="list-style-type: none">✓ Concretizar sonhos ✓ Dinheiro✓ Harmonia consigo mesmo e com o outro✓ Ter autocrítica✓ Amar e ser amado✓ Realizar-se no trabalho✓ Usar bem a liberdade ✓ Gostar de si✓ Respeitar o outro e se fazer respeitar✓ Sentir-se útil ✓ Ter tempo para a família✓ Saber administrar o tempo✓ Ter equilíbrio financeiro✓ Relacionamento familiar entrosado	<ul style="list-style-type: none">✓ Ambiente de trabalho saudável✓ Segurança✓ Satisfazer o outro ✓ Ter saúde✓ Viver de “bem com a vida”✓ Ter orgulho pelo que se faz✓ Aprender a melhorar a forma de lidar com os problemas✓ Trabalho e lazer equilibrados✓ Ser feliz ✓ Compreender as diferenças individuais✓ Ter segurança afetiva✓ Tranquilidade e equilíbrio✓ Comemorar o que vai bem ✓ Diálogo no trabalho
---	--

Quadro 1 – Percepções sobre o que é Qualidade de Vida

Fonte: Bom Sucesso (2002, p. 22).

1.3. Percepções sobre o que é Qualidade de Vida

Para a autora, essa diversidade se amplia pelo fato de que cada percepção apresenta a possibilidade de múltiplas interpretações, como por exemplo, a variedade de respostas que surgem ao se questionar o que é “ser feliz”. Tais percepções surgem pela influência de fatores sociais, culturais e éticos, estilo de vida, satisfação com o trabalho, garantia de saúde e de segurança física e mental. Qualquer pessoa que busque trabalhar a sua QV e a de outras pessoas em seu grupo de relacionamentos deve desenvolver a capacidade de lidar com esses aspectos.



No entanto, as inter-relações cotidianas na vida das pessoas podem apresentar alguns obstáculos que devem ser considerados na QV, sendo os principais: falta de infraestrutura familiar, relações interpessoais, posturas pessoais que dificultam as relações interpessoais (Bom Sucesso, 2002).

A configuração adequada dessas questões inter-relacionadas é de responsabilidade de diversas instâncias capazes de contribuir para a QV: do governo, com suas políticas públicas; da sociedade, nas relações com essas políticas e entre os cidadãos que a compõe; e das organizações, que devem dar espaço para as pessoas buscarem essas posturas pessoais ao divulgarem de maneira clara seus objetivos, definirem o que querem dos colaboradores, possibilitarem que eles se preparem, tratem todos de maneira ética e respeitosa, indicarem a necessidade de todos seguirem esse exemplo, além de investirem seus recursos de maneira a respeitar a QV (por exemplo: adotando processos adequados de avaliação, promoção e demissão, tecnologias não poluentes, tarefas mais seguras e satisfatórias, remunerações adequadas, programas com benefícios que se estendam para a sociedade). Todas essas iniciativas possibilitam práticas de vida mais saudáveis, cabendo, de acordo com França e Rodrigues (1999), ao próprio indivíduo refletir sobre algumas preocupações básicas nessa direção, tais como:

- Alimentação adequada;
- Atividade física regular;
- Tempo de repouso adequado;
- Espaço para lazer e diversão;
- Trabalho que contenha a possibilidade de realização;
- Inserção em um grupo social (amigos, familiares, colegas de trabalho, vizinhos, etc.).

Deve-se observar que os aspectos relacionados com QVT são complementares e, em alguns casos, um aspecto compreende o outro e muitos têm relação direta com o ambiente organizacional. Ou seja, a QV e a QVT são indissociáveis, pois o trabalho não é algo separado da vida como um todo, são duas coisas inter-relacionadas. Por exemplo, mesmo que alguém evite comentar no trabalho



sobre uma briga na família, ou uma noite anterior mal dormida, tudo isso estará lá, com ele (Silva, 2009).

Desde as décadas de 50, a QVT surgiu com os estudos de Eric Trist para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na reestruturação da tarefa a fim de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa e assim resgatar o trabalho enobrecedor, significativo para a contribuição da realização pessoal.

Desde então, vários estudos foram desenvolvidos sobre QVT e, a partir do final da década de 70, tais modelos incorporaram as técnicas de gestão japonesas (qualidade, reengenharia), e mais tarde, a novas formas de organização (administração participativa, por exemplo).

No contexto nacional, o interesse sobre a QVT por parte de pesquisadores e de organizações, teve impulso na década de 1990. A explicação para essa preocupação se deve, em parte, à percepção sobre os custos potenciais de um conjunto de problemas verificados nas organizações, quais sejam:

- Acidentes de trabalho;
- Doenças ocupacionais;
- Reclamações trabalhistas;
- Pressão da legislação.

Conforme a sociedade fica mais atenta ao desenvolvimento de práticas organizacionais que atingem direta e indiretamente sua Qualidade de Vida, tendem a aumentar as pressões sobre a imagem institucional, direcionando-a para preocupações com a QVT (Silva, 2009).

Diante desse contexto, as organizações vêm investindo em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, só que a maioria apresenta apenas ações ligadas à saúde ou desenvolvem ações isoladas e desconectadas das estratégias organizacionais e, por isso, não conseguem alcançar o êxito desejado.



GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR FAZENDÁRIO

É imprescindível destacar que, enquanto acordados, é no trabalho que passamos a maior parte da nossa vida e nele, ou por meio dele, que realizamos grande parte de nossas aspirações. Não se pode falar em prestação de um serviço de qualidade, sem um quadro de profissionais capacitados profissionalmente, equilibrados e harmoniosos.

Nesse sentido, a proposta do GDFAZ é o desenvolvimento de um programa de QVT que atenda às várias vertentes no sentido de proporcionar ao servidor completo bem-estar biopsicossocial e não apenas cuidados com doenças e acidentes de trabalho.



2. Por que implantar um Programa de QVT:

A implantação de um programa de QVT nas Secretarias de Fazenda, Finanças, Receita e Tributação dos Estados e do Distrito Federal poderá proporcionar, dentre outros benefícios:

2.1. Para a Organização:

- Força de trabalho mais saudável;
- Redução do absenteísmo;
- Melhor ambiente de trabalho;
- Maior produtividade;
- Servidores capacitados profissionalmente, harmoniosos e felizes.

2.2. Para o Servidor:

- Melhor saúde e estilo de vida;
- Mais disposição;
- Redução do sedentarismo;
- Maior resistência ao estresse;
- Maior eficácia no trabalho;
- Maior autoestima;
- Maior motivação;
- Desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional.

2.3. Para o Cidadão:

- Melhor atendimento;
- Redução no tempo de espera;
- Serviços de melhor qualidade.

2.4. Conteúdo de um Programa de QVT:

Os programas de QVT devem ser norteados por determinados padrões que permitam gerenciar a complexidade do tema. Nesse sentido, deve-se atuar de maneira dinâmica em aspectos físicos, sociais e psicológicos que afetem



positivamente a cultura e o clima organizacional, ao promover o bem-estar do trabalhador e a produtividade.

Como existem muitos aspectos físicos, sociais e psicológicos, cabe ao gestor consultar um diagnóstico sobre a QVT para definir quais são os prioritários a serem tratados na organização específica (Silva, 2009).

Dessa forma, um programa de QVT pode contemplar várias ações, que podem ser alteradas ao longo do tempo, conforme seu crescimento e amadurecimento. Existem vários exemplos na literatura, de programas bem-sucedidos que alcançaram esse nível.

Os itens abaixo são requisitos necessários na elaboração de um Programa de Qualidade de Vida do Trabalhador, baseado no Programa desenvolvido no Instituto NATURA Cosméticos:

2.4.1 Quanto à promoção da saúde:

- Questionário sobre estilo de vida para se definir prioridades (quantos fumam, têm tempo para o lazer, etc.)
- Ao exame médico periódico (exigência da NR-7) foram adicionados outros (ginecológicos, próstata, etc.)

2.4.2. Quanto à alimentação:

- Disseminação de Informações sobre os alimentos e suas calorias.
- Desenvolvimento de um cardápio com opções de escolhas mais saudáveis.
- Colocou-se uma balança no restaurante com a tabela peso X altura.

2.4.3. Quanto à organização do trabalho:

- Mais autonomia dos colaboradores na definição do ritmo da tarefa
- Educação postural no local de trabalho
- Avaliação clínica para verificar algum comprometimento que exija remanejamento de função.



2.4.4. Quanto ao lazer:

- Promoção de passeios, no fim de semana, com os familiares
- Confraternizações
- Outras atividades contam com parcerias interna (serviço social) e externas (peças de teatro, shows, etc.)

2.4.5. Quanto aos interesses específicos:

- Grupos de trabalho com ações específicas sobre determinados temas (colesterol, tabagismo, obesidade, etc.)

2.5. Aspectos gerais do programa:

- A alta administração participa de atividades do programa, afirmando o apoio institucional
- Virou norma, diretores e gerentes são obrigados a fazer o *check-up*
- No processo de articulação interna a empresa trabalha com comitês multidisciplinares
- Do comitê de QV, reunido mensalmente, participam membros de áreas como: RH, comunicação, finanças etc.
- Existe uma programação anual, com cronograma, orçamento específico, responsabilidades, tarefas, prazos etc.
- A estratégia de comunicação para o lançamento do programa foi feita por uma firma especializada e depois o material passou a ser desenvolvido internamente, por questões de custos.

2.6. Avaliação e perspectivas:

- O programa é acompanhado por meio de pesquisas de satisfação, no começo e no final do ano
- O programa teve uma adesão inicial de 38 a 40%, em três anos chegou a 75%
- Pretende-se articular o sistema de avaliação de desempenho com a ação de gerenciamento pessoal da saúde
- Uma perspectiva é a redução do crescimento da curva de custos com assistência médica.
- Incorporar cada vez mais a família e a comunidade por meio de iniciativas adicionais.



Fonte: Araújo (1998) e Natura (2006)

A discriminação acima permite observar que o programa de QVT se desenvolve com base numa série de ações. Cada uma delas exige a definição de parâmetros, como o custo e os resultados esperados, a serem avaliados, aprovados e verificados após a execução das ações. A clareza e coerência desses parâmetros ampliam a possibilidade das propostas serem aprovadas, portanto, são características necessárias na construção constante de planos de ação, definidos desde o início e na continuidade dos programas para a melhoria da QVT.

Outro exemplo encontrado na literatura é o programa de QVT utilizado pela *Gerência de Recursos Humanos do Correios - Regional Espírito Santo*. O objetivo do programa é o desenvolvimento de ações preventivas e educativas voltadas para a qualidade de vida em seus aspectos biopsicossociais, sensibilizando colaboradores e dependentes para a adoção de um estilo de vida saudável, com repercussões positivas na busca de melhor qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

Entre as ações que compõem o programa do Correios, estão:

- Área de cultura – coral, teatro e folclore;
- Eventos comemorativos/significativos e esportivos no ano;
- Medicina do trabalho – exames periódicos, reabilitação profissional, retorno ao trabalho;
- Programa de espiritualidade – intervenções relacionadas a estresse, desmotivações relacionamentos;
- Semana da saúde – realizada anualmente com palestras voltadas à saúde;
- Ginástica no local de trabalho;
- Treinamentos, cursos;
- Processo de incentivo escolar.

É imprescindível, para garantir o sucesso do Projeto, que as ações sejam abraçadas pelos gestores das secretarias de fazenda, para que as atividades ocorram com seu aval e, principalmente, que eles possam apoiar as necessidades advindas do Projeto, tais como: melhorar estrutura do clima organizacional, verificar possibilidades de adaptar algumas áreas para acolher servidores com necessidade de adaptação, treinamento, dentre outras situações.



GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR FAZENDÁRIO

Em síntese, apesar deste programa propor as principais ações do programa de qualidade de vida no trabalho, como política de recursos humanos, outras atividades são plenamente executáveis, haja vista as especificidades de cada ambiente de trabalho.

Sendo assim, o grupo de qualidade de vida no trabalho, do Grupo de Desenvolvimento Fazendário (GDFAZ), apresenta este projeto, como sendo um instrumento capaz de melhorar, dignificar e contribuir para o bem-estar e a vida dos Servidores de Fazenda de todo o país.



Parte 3 – Projeto de Implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, nas Secretarias Estaduais de Fazenda

Conteúdo

- Ações Propostas:
 - Pesquisa de Clima Organizacional.
 - Ginástica Laboral.
 - Implantação de estudos ergonômicos no local de trabalho.
 - Palestras itinerantes sobre Gerenciamento do Stress - Exercícios Práticos de Respiração.
 - Projeto “Dança Laboral”.
 - Programa de Assistência ao Servidor Dependente Químico.
 - Outros.

3.1 Objetivo

- Apresentar um conjunto de proposições sistematizadas e continuadas, destinada ao cuidado da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, dos servidores das Secretarias de Fazenda dos Estados.

3.2 Objetivos Específicos

- Desenvolver atividades que propiciem melhor qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho das Secretarias de Fazenda.
- Atingir um nível elevado de satisfação profissional e pessoal dos servidores;
- Melhorar o Clima Organizacional;



- Diminuir absenteísmo e rotatividade;
- Melhorar integração dos setores;
- Melhorar Comunicação Interna;

3.2 Ações Propostas

Considerando o programa de Qualidade de Vida no Trabalho como instrumento de valorização, motivação e desenvolvimento humano do servidor fazendário, são propostas as seguintes ações:

3.2.1. Pesquisa de Clima Organizacional

Não é adequado realizar pesquisa de clima organizacional, se não houver *feedback* e, principalmente, se não houver ações para melhorar o que for possível. Se houver *feedback* e se forem implementadas ações de melhoria, o servidor se sentirá valorizado, pois foi ouvido pela Instituição.

3.2.2. Implantação de Estudos Ergonômicos nos Locais de Trabalho

Realizar análise ergonômica dos locais de trabalho já existentes, com produção de diagnóstico e indicação de intervenções ergonômicas nas condições e arranjo físico dos locais de trabalho, bem como na aplicação de força, nos movimentos, deslocamentos, gestos e posturas do trabalhador em sua relação com processos/métodos de trabalho e/ou máquinas e ferramentas, segundo critérios de saúde e de eficiência.

3.2.3. Palestras itinerantes sobre Gerenciamento do Estresse - Exercícios Práticos de Respiração

Capacitar os trabalhadores a identificarem o processo de estresse, seu mecanismo fisiológico e o uso de recursos pessoais para autoproteção e formas de lidar com o estresse no cotidiano, por meio de palestras a serem realizadas nos locais de trabalho.



3.2.4. Projeto “Dança Laboral”

Oferecer atividade de dança laboral com duração de 15 minutos, em estilos variados conforme perfil e gosto dos trabalhadores. Dar aos participantes noções dos estilos de dança, além de alongamento e relaxamento, utilizando-se dos espaços da instituição.

3.2.5. Ginástica Laboral

Disseminar estratégias de cuidado, de proteção do próprio corpo e de minimização dos problemas osteomusculares, por meio de exercícios físicos realizados no próprio local de trabalho em sessões com duração de 15 a 20 minutos. Potencializar a capacidade e a disposição para o trabalho por meio da promoção do bem-estar e do cuidado com o outro.

3.2.6. Programa de Assistência ao Servidor Dependente Químico

Promover a qualidade de vida do servidor dependente químico através de orientações, acompanhamentos e encaminhamentos, para que a partir de um olhar diferenciado haja aumento na satisfação no trabalho, diminuição do absenteísmo, melhoria na produtividade, bem como o restabelecimento da sua saúde física e mental.

3.3. Requisitos Básicos

Para implantar um Programa de Qualidade de Vida do Trabalhador na Instituição pode-se optar por diversas situações, desde trabalhos voluntários, estágios supervisionados, contratações de empresa especializada na área de interesse da Secretaria.

Nos casos de trabalhos voluntários, pode-se aproveitar os talentos dos próprios servidores, criando um “Banco de Talentos”. É possível realizar pesquisa buscando informações acerca de atividades que podem ser desenvolvidas com os pares, nos locais de trabalho, como Aulas de Violão, Meditação, Declamações de Poesias, Exposição de Fotografias, Pinturas, Artesanatos e diversos outros que surgirão.

Em se tratando de estágios supervisionados, existe a possibilidade de apresentar, em universidades, o Projeto de Qualidade de Vida preparado pela Secretaria, abrindo espaço para que os estudantes desenvolvam os estágios supervisionados com os servidores. A Instituição de curso superior elabora o projeto a ser desenvolvido e, uma vez ajustado às necessidades da secretaria, as atividades serão realizadas, devidamente acompanhadas pelos professores. Nessa situação, ganha a secretaria e



ganha a instituição de ensino, que precisa de espaço diversificado para o desenvolvimento do estágio.

Por fim, existe ainda a contratação, via abertura de processo, de empresa especializada na área de interesse. Para esse caso, é conveniente verificar a real necessidade do servidor, para que o investimento gere resultados significativos e de curto prazo, haja vista que os contratos possuem prazo determinado.

3.4. Onde Desenvolver as Atividades

Em qualquer ambiente é possível realizar atividades de Qualidade de Vida, desde o próprio ambiente de trabalho, quando se pode fazer aquecimento em punhos e pés; nos corredores, escadas, saguão, garagem, para aqueles que não possuem espaço, refeitórios e, em ambientes adequados, como auditórios, salas e outros. A criatividade nessa situação é a peça fundamental para que a atividade aconteça.

3.5. Como Avaliar os Participantes

Os participantes das atividades de QVT são bem variados, pois devem ser atendidos de servidores em cargos de alta gestão a estagiários e prestadores de serviços de operacionais e limpeza.

Além do público-alvo diversificado, as atividades a serem ofertadas merecem avaliações conforme o que se pretende.

As avaliações podem ser em forma de questionários, elaborados via *GoogleDocs*, com a possibilidade de encaminhamento do *link* aos participantes, e obtenção de relatórios e estatísticas.

Uma outra forma muito comum de avaliar é em discussão ao final da atividade ou projeto desenvolvido, obtendo o *feedback* dos participantes.

De uma ou outra forma, o importante é que sempre se avalie a atividade proposta, para que seja possível corrigir as deficiências, melhorando o programa.



Conteúdo

- SEFAZ/SP.
- SEFAZ/PE
- SEFAZ/AM
- SEFAZ/ES

4.1 Sefaz/SP

Objetivo

- Compartilhar as experiências na implementação dos Programas de Qualidade de Vida do Trabalhador, vividos pela Secretaria de Fazenda de São Paulo, estendendo a todos os ambientes de trabalho.

■ **4.2. Programa Qualivida – Sefaz/CGA/DRH**

Responsáveis: Humberto Baptistella – CGA

Silvia Mara Correia – DRH

4.2.1. Breve Histórico:

1999 – parceria com IAMSPE – PREVENIR – Programa de Promoção e Proteção à Saúde – primeiro diagnóstico de perfilhamento e monitoramento das condições de saúde;

2002 – desenvolvimento de programação de eventos de acordo com calendário comemorativo;

2004 – desenvolvimento de ações: vacinação contra gripe, colesterol, prevenção ao câncer bucal, palestras educativas e acompanhamento psicossocial;



2007 – constituição de equipe multidisciplinar para elaboração do Plano de Ação da Secretaria – Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador, denominado QUALIVIDA AQUI SEFAZ!

Hoje – o Programa está implantado na Capital, 15 regionais e três Delegacias Tributárias – DRTC-I, II e III.

4.2.2. Objetivos do Programa QUALIVIDA

- Implantar, desenvolver e promover ações de Saúde e Qualidade de Vida para os servidores fazendários da Capital e Regionais;
- Prevenir e monitorar os problemas físicos, emocionais e sociais, incentivando a adoção de hábitos regulares e saudáveis para o organismo no que diz respeito a alimentação, atividades físicas, lazer e relacionamentos sociais;
- Diminuir a taxa de absenteísmo, incentivando o estudo das causas de faltas e licenças médicas;
- Proporcionar a melhoria do clima organizacional por meio de ações internas estratégicas.
- Conscientizar os servidores sobre a importância do bem-estar e qualidade de vida.

O Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no trabalho deve ser analisado como ferramenta de gestão que requer alinhamento com o Planejamento Estratégico da Sefaz, que contempla, dentre seus objetivos, “garantir permanente desenvolvimento organizacional, tecnológico e de recursos humanos”, por meio do “estabelecimento de políticas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Recursos Humanos”.

O QUALIVIDA atende cerca de 7.600 servidores fazendários pertencentes à Capital e às Regionais, investe no capital intelectual, incentiva a autonomia e o desenvolvimento de capacidades.

O Programa foi estruturado em Pilares para que possamos planejar e monitorar as ações de prevenção e promoção de qualidade de vida.



<http://sefaznet.sede.fazenda.sp.gov.br/RH/Paginas/qualivida.aspx>

4.2.2.1. Capacitação

- Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho
- Gestão de Diversidade
- Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho
- Ferramentas do Coaching em bem-estar e qualidade de vida
- Preparação para Aposentadoria: Desafio Institucional

4.2.2.2. Programas:

- **Agita Sefaz** – A prática regular de atividade física tem efeito positivo na qualidade de vida.

O pilar AGITA SEFAZ oferece atividades para você cuidar de seu corpo e de sua mente, combatendo o sedentarismo no ambiente de trabalho.

São estas:

- ✓ Festival de Futsal
- ✓ Danças de Salão e do Ventre
- ✓ Yoga
- ✓ Tai Chi Chuan



GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR FAZENDÁRIO

- ✓ Ginástica Laboral
- ✓ Desafio da Escada

QUALIVIDA INFORMA:
Estão abertas as inscrições para as práticas na Sefaz

DANÇA DO VENTRE Aulas: Terças-Feiras Horário: das 12h00 às 13h00 Local: 3º andar - Prédio do Ambulatório Professora: Josy Terto	DANÇA DE SALÃO / Prática dirigida Ritmos: Forró e Sertanejo Total: 15 aulas Inscrição: por casal Aulas: Sextas-Feiras Horário: das 12h00 às 13h00 Local: 3º andar - Prédio do Ambulatório Professor: Nilson Oliveira
YOGA Aulas: Quartas-Feiras Horário: das 12h15 às 13h00 Local: 3º andar - Prédio do Ambulatório Professor: Júlio França	TAI CHI CHUAN Aulas: Terças e Quintas-Feiras Horário: das 8h30 às 8h45 Local: 3º andar - Prédio do Ambulatório Professora: Cristiane Sampaio
CORAL SEFAZ MÚSICA Ensaios: Quintas-Feiras Horário: das 12h30 às 14h00 Local: Piso Térreo - Ala Dom Pedro Maestro e Preparador vocal: Paulo Maron e Andre Estevez	

As inscrições deverão ser encaminhadas para qualivida@fazenda.sp.gov.br



- **Sefaz Saúde** – Seu bem-estar físico e psíquico promovido por meio de ações preventivas em saúde. É esse o objetivo do pilar SEFAZ SAÚDE.

Atualmente, são estas as ações:

- ✓ Vacinação contra gripe
- ✓ Campanhas de saúde: Prevenção ao Glaucoma, Doenças Periodonticas, Câncer Bucal, Detecção de Diabetes, Hipertensão Arterial e Colesterol.



CAMPANHAS DE SAÚDE
Período de 07 a 18/03/2016

Doenças Periodonticas e Câncer Bucal
O Objetivo desta Campanha é examinar a saúde das gengivas e promover o diagnóstico precoce do câncer bucal e de lesões potencialmente malignas.

Detecção Diabetes/Hipertensão e Avaliação Nutricional
Esta campanha tem por objetivo a triagem e a detecção precoce de possíveis novos portadores de diabetes e hipertensão.

Os servidores deverão estar em jejum alimentar de pelo menos 10 horas.

Para agendar seu horário, clique aqui.

QualiVida
SEFAZ
GOV. DO DF

- **Futuração** – Envelhecimento e aposentadoria. Como pensar e planejar a respeito?

O pilar FUTURAÇÃO oferece espaço para trocar informações, reflexões, experiências, envolvendo temas importantes para você entender essa fase da vida.

- ✓ Como está sua saúde econômica e liberdade financeira?
- ✓ Você tem um projeto de vida?
- ✓ E seus relacionamentos interpessoais?
- ✓ E seu lazer?

- **Arte e Cultura** – As habilidades e os talentos artísticos podem ser revelados!

Para mostrar o que você faz o pilar ARTE E CULTURA proporciona diversas oportunidades:

- ✓ Coral
- ✓ Semana do Servidor Público
- ✓ Confraternização de Final de Ano

- **Alimentação Saudável** – Comer bem e de forma equilibrada é um dos melhores investimentos que você pode fazer para a sua saúde.



O pilar ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL tem informações, dicas e orientações para beneficiar sua qualidade de vida e a saúde do seu corpo, como por exemplo, a reeducação alimentar.

- **Sustentabilidade** – Refletir sobre as questões socioambientais e a importância das práticas sustentáveis no cotidiano do cidadão, são os principais objetivos do pilar SUSTENTABILIDADE.
 - ✓ Coleta seletiva
 - ✓ Carona Solidária
 - ✓ *Bikers*
 - ✓ Economia de Água e Energia
- ***Bikers*** – Implantação de bicicletário e vestiários para *bikers*.
- Campanhas de Economia:
 - ✓ Na crise, Sefaz a diferença (economia de água e energia)
 - ✓ Campanha do Agasalho
- Parcerias.



5.0 SEFAZ/PE

Programa Qualidade de Vida dos Servidores da SEFAZ

Gestão e Coordenação: Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GEDEP/SGP)

5.1. Diretrizes

- ✓ Local de trabalho configura como um importante espaço para o desenvolvimento e intervenções visando à promoção da saúde e da qualidade de vida do servidor;
- ✓ Servidores que mantêm um estilo de vida mais ativo e saudável são menos acometidos por doenças cardiovasculares, diabetes e certos tipos de câncer;
- ✓ As organizações bem-sucedidas têm apontado como essencial o investimento em ações que proporcionem satisfação e bem-estar a seus servidores.

Objetivos

Promover ações voltadas à saúde e à valorização dos servidores;

Estimular a adoção de um estilo de vida saudável contribuindo para a prevenção de doenças;

Contribuir para o progresso de socialização e fortalecimento das relações sociais e institucionais;

Motivar e aumentar a adesão dos servidores com relação às atividades profissionais por eles exercidas, de maneira a aumentar a produtividade da instituição;

Humanizar as relações interpessoais e prestar um serviço de qualidade ao cidadão.

5.2. Pilares do Programa:

- ✓ **Físico/Saúde – Principais ações:**
 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional: (exames periódicos para acompanhamento da saúde do servidor);
 - Convênios com Academias de Ginástica – Criar facilidades para a prática de atividades físicas. Estudos indicam efeitos positivos dos exercícios sobre sintomas relacionados a estados de tensão e ansiedade, além de efetiva redução do estado de depressão.
- ✓ **Motivação – Principais ações:**
 - Convênios com Instituições de Ensino – Divulgar e estimular a formação continuada dos servidores, por meio de parcerias



firmadas junto a instituições de ensino superior, cursos técnicos, cursos de idiomas e outros;

- Palestras Motivacionais – Promover eventos com temas que impulsionem as pessoas a refletirem e buscarem saúde emocional, vital para a qualidade de vida.
 - Integração e Valorização do Servidor;
 - Qualificação Profissional – diretamente ligada à Gestão por Competências e ao Programa Permanente de Capacitação.
- ✓ **Cultura e Lazer – Principais Ações:**
- Convênios com entidades públicas e privadas que promovem ou facilitem a participação de atividades e lazer;
 - Eventos culturais, com estímulo, inclusive, à produção artística dos servidores.
 - PRO-LAZER: Programa de Lazer do Servidor Público – Programa do Governo do estado com o objetivo de proporcionar ao servidor público e seus dependentes lazer e entretenimento, com descontos especiais através de parcerias.
- ✓ **Valorização Social/Meio Ambiente – Principais ações:**
- A3P – continuidade de fortalecimento das ações da AGENDA AMBIENTAL PÚBLICA na Sefaz;
 - Projeto de Responsabilidade social – atividades de apoio à comunidade com a participação voluntária dos servidores.
 - Fortalecimento do Coral SEFAZ ;
 - Programa de Preparação para a Aposentadoria PPA – Preparação Orientada para a Aposentadoria.
- ✓ **Segurança do Trabalho – Principais ações:**
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – para assegurar a ausência de riscos, organização e limpeza, avaliando-se iluminação, ruídos, temperatura, mobiliário, equipamentos de segurança.
 - Cursos de Primeiros Socorros e Formação de Brigadistas.
 - Criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
 - Criação de condições de acessibilidade aos portadores de deficiência.



5.3. Metodologia

O programa está estruturado em ciclos anuais de ações.

As ações ocorrerão com frequência mensal, tendo como referência as datas comemorativas estabelecidas no calendário anual e local.

Diferentes estratégias metodológicas serão utilizadas, tais como: palestras, oficinas, campanhas educativas e solidárias, realização de exames, concursos, eventos festivos, minicursos e outros.



6.0. Sefaz/AM

A Secretaria de Estado da Fazenda elaborou esse projeto buscando proporcionar mais qualidade de vida para seus colaboradores, bem como estimular o culto de hábitos saudáveis, prevenindo doenças ocupacionais e promovendo a saúde e o bem-estar de todos.

6.1. Justificativa:

A produtividade do servidor está diretamente ligada com sua condição física, mental, espiritual e social. As instituições precisam começar a investir em programas de saúde e difundir a importância da prevenção de doenças. O Projeto foi pensado primordialmente na valorização do ser humano e buscando uma melhor qualidade de vida aos colaboradores da Sefaz/AM.

6.2. Objetivo:

Visa proporcionar qualidade de vida, saúde e bem-estar para todos os colaboradores, mostrando a necessidade de conciliar bons hábitos alimentares a prática de exercícios físicos. Visa ainda, realizar atendimentos preventivos e mostrar aos colaboradores como ter um envelhecimento físico saudável.

6.3. Escopo do Projeto:

- ✓ Projeto Semana da Saúde – O Projeto contempla a realização do evento durante uma semana, tendo as seguintes atividades:
 - Abertura com *Workshop* sobre Síndrome Metabólica, realizado pelo Instituto *Renaissance*, trazendo profissionais como Endocrinologista, Preparador Físico, Nutricionista, Cardiologista e Hepatologista. Estes profissionais falaram sobre diabetes, resistência insulínica, hipertensão, esteatose hepática e obesidade.
 - Durante a semana foram realizadas verificações de pressão arterial e taxa de glicemia pelas estagiárias do SASS e também por estudantes convidados, recebendo em troca carga horária de atividade complementar;
 - Campanha de vacinação em parceria com a SEMSA, das vacinas: Tríplice Viral, Influenza, Hepatite B, Dupla Adulta, Antitetânica e Febre Amarela;
 - Aula demonstrativa sobre Prestação de Primeiros Socorros, realizada por fisioterapeuta;
 - *Stands* com empresas parceiras – óticas, planos de saúde, academias, empresas de produtos naturais, Alcoólicos Anônimos e Stands de Massagem;



- Parceria com a SUSAM – fornecendo Nutricionista, clínico geral, cardiologista e oftalmologista;
 - Parceria com a SEMSA liberando a Carreta da Mulher para realizar exames como ultrassonografia, mamografia, abdômen total e tireoide.
 - Atividades voltadas à estimulação do exercício físico, como aula de Ritmos e Zumba, além de demonstração funcional.
- ✓ Projeto Saúde em Dia – O projeto é um informativo participativo, onde todos os meses são pré-definidos temas e, diante disso, elaboradas dicas de saúde sobre esses tópicos. Essas dicas são enviadas três vezes por semana, segundas, quartas e sextas, para o *e-mail* de todos os colaboradores da Secretaria, também disponibilizados na intranet, no *link* Saúde em dia e no Instagram, perfil da Assistência SASS-SEFAZ;

Já foram trabalhados os seguintes temas de 2015 até o momento:

- ✓ Janeiro – Combate à dengue
- ✓ Fevereiro – Campanha de doação de sangue
- ✓ Março – Dicas de Alimentação saudável
- ✓ Abril – Hipertensão
- ✓ Maio – Ortopedia
- ✓ Junho – Diabetes
- ✓ Julho – Oftalmologia
- ✓ Agosto – Colesterol
- ✓ Setembro – Neurologia
- ✓ Outubro – Câncer de Mama/Útero – Outubro rosa
- ✓ Novembro – Câncer de Próstata/Novembro azul
- ✓ Dezembro – Higiene Bucal

6.4. Contrapartidas solicitadas pelo patrocinador – Divulgar a logomarca e nome das empresas em *banner*, *fôlder*, *cartaz*, *e-mail*, *ofícios* e *site* da Sefaz; dispor de espaço para instalação de peça de *merchandising*, como *banner*, *blimp* ou placa.

6.5. Recursos Humanos do Projeto – O Projeto é realizado pelo departamento de Gestão de Pessoas, através da Subgerência de Assistência ao servidor (SASS); é inteiramente executado pela equipe da SASS: a Subgerente realiza a parte burocrática de *ofícios* e *contatos* e as estagiárias de saúde e *design* executam o *layout* das atividades e material de divulgação.

6.6. Comunicação do Projeto:

Para atingir o resultado esperado, o projeto deve ser amplamente divulgado em todos os meios de comunicação da instituição. Uma campanha maciça deve ser feita para que todos os servidores entendam o objetivo do programa e contribuam para a sua estruturação.

Abaixo, modelo de material de comunicação utilizado:



Material de Divulgação Geral:



Chamada Intranet



Camisas da Coord. Evento



Adesivo Evento





Faixas divulgadas na frente dos prédios principais.



Estojo Distribuído como lembrança da Semana;

- o Chamada e-mail / Fotos do Evento:

SEMANA DE SAÚDE FAZENDÁRIA
WORKSHOP SÍNDROME METABÓLICA

Inscrições:
Assistência ao Servidor
2121-1668

Certificado com carga horária de 3h

 Hipertensão Arterial e Doenças Cardiovasculares na Síndrome Metabólica Cardiologista Dr. José Maria Cella Júnior (CRM-AM 3942)	 Resistência Insulínica, Obesidade e Esteatose Hepática na Síndrome Metabólica Endocrinologista Dra. Caroline Coimbra Feresca (CRM-AM 4525)	 A Importância da Dieta Equilibrada - Nutricionista Dr. Rafael Ocada (CRM-AM 72871)	 A Importância da Atividade Física no Tratamento da Síndrome Metabólica - Educador Físico Gabriel Moraes (CREF-AM 2300)
---	---	--	--

Sorrito de Brindes e Lanche Saudável

Realização:



PROJETO SAÚDE EM DIA



PROJETO SAÚDE EM DIA

COLESTEROL

HDL é a sigla de **High Density Lipoproteins**, que significa **lipoproteínas de alta densidade**, também conhecido como "bom colesterol". O HDL é capaz de absorver os cristais de colesterol, que são depositados nas artérias, removendo-o das artérias e transportando-o de volta ao fígado para ser eliminado.

O HDL é chamado de "bom colesterol", pois, uma vez que o indivíduo possui níveis elevados deste tipo de colesterol, ele pode se tornar benéfico, reduzindo o risco de doenças do coração.



Fonte: <http://www.azulcoracao.com.br/dicas-hdl/>

Informações
2121-1468

PROJETO SAÚDE EM DIA

ALIMENTOS QUE COMBATEM O CÂNCER DE COLO DE ÚTERO

A Universidade São Paulo – USP liberou recentemente dados de uma pesquisa na qual verificou que mulheres que consumiram mais folhas verde-escuras, vegetais como pimentão e brócolis, frutas de cor amarela apresentaram menos riscos de desenvolver o câncer. O licopeno, presente no tomate, principalmente, também se mostrou eficaz como coadjuvante na prevenção da doença.

Segundo os pesquisadores, os carotenóides e antioxidantes auxiliam na destruição de radicais livres no organismo, o que deixa a defesa imune do organismo mais resistente e com mais chance de resistir aos ataques da doença.

Alimentos ricos em carotenóides:
alúforos, beterraba, mamão papaya, manga, brócolis e espinafre.

Alimentos ricos em antioxidantes:
Azeite, café, couve, espinafre, kiwi, toranja, limão, manga, melão, morango, papaya ou tomate.

Fonte: www.dietasauda.net

Informações
2121-1468

PROJETO SAÚDE EM DIA

TRATAMENTO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

- VIGILÂNCIA ATIVA:** acompanha a velocidade do desenvolvimento da doença. Se o crescimento for lento, evita-se tratamento desnecessários. Este procedimento é usado em diagnóstico precoce.
- CIRURGIA RADICAL:** aberta (clássica), laparoscópica e robótica.
- RADIOTERAPIA:** mata as células cancerosas por radiação.
- TERAPIA HORMONAL:** baixa o nível dos hormônios masculinos que estimulam o crescimento do tumor.
- TERAPIA MULTIMODAL:** para pacientes com tumores agressivos e avançados.

Fonte: www.novembroazul.com.br

#saudeemdia



7. Sefaz/ES

7.1. Projeto Qualidade de Vida dos Servidores da Sefaz

Ação/Aspectos Físicos	Gestor	Instrumento de avaliação
1. Incentivo à atividade física: 1.1. Ginástica laboral (e ergonomia)	GRH/ Suder/ Sudor	Participação do servidor/ avaliação da empresa contratada
2. Campanha de saúde preventiva: 2.1. Campanha de vacinação 2.2. Exames laboratoriais 2.3. Exame periódico de saúde	GRH/ Suder	Listas de participação/ pesquisa de clima organizacional
Ação/Aspectos Psicológicos		
1. Palestras/ <i>workshop</i> sobre motivação e relacionamento interpessoal	Suder	Listas de participação/ pesquisa de clima organizacional
2. Plano de formação continuada	Suder/ Comitê Gestor	Listas de participação/ pesquisa de clima organizacional
3. Programa Banco de Talentos	Suder/GRH	Listas de controle dos servidores
4. Pesquisa de clima organizacional para diagnóstico e gestão da QVT	Suder	Participação dos servidores
5. Programa de preparação para a aposentadoria	GRH/Sege	Participação dos servidores
Ação/Aspectos Sociológicos		



1. Trabalho voluntário	Suder	Participação dos servidores
2. Grupos esportivos	Suder	Listas de participação/pesquisa de clima organizacional
3. Eventos culturais	Suder	Listas de participação/pesquisa de clima organizacional
4. Coleta seletiva	GA/Subsad	Listas de participação/pesquisa de clima organizacional

7.2. Objetivo geral:

Desenvolver ações preventivas e educativas ligadas à qualidade de vida, em seus aspectos biopsicossociais, sensibilizando os servidores para a adoção de um estilo de vida mais saudável, que implique na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.

7.3. Objetivos específicos:

- Melhorar a saúde do servidor por meio de ações educativas e preventivas;
- Promover maior integração dos servidores;
- Melhorar a autoestima, a capacitação e o rendimento dos servidores;
- Agregar valor à Sefaz;
- Melhorar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados.

7.4. Metodologia:

7.4.1. Vertentes do Programa:

Cada ação contemplará um plano a ser elaborado pelos respectivos gestores, contendo uma ou mais atividades a serem desenvolvidas a fim de que os objetivos deste Programa de QVT sejam atingidos.

Destaca-se ainda que, de acordo com a literatura aqui exposta, essa proposta poderá ser alterada conforme as necessidades desta Secretaria.

Os programas com enfoque na qualidade de vida no trabalho geram satisfação do servidor, visando uma maior lucratividade e desempenho por parte destes, assim



torna-se um bom investimento para as empresas. E quando nos referimos a investimentos, as pessoas devem estar em primeiro lugar, pois são elas que constituem a organização. O investimento do bem-estar no trabalho proporciona ao servidor satisfação para executar suas tarefas.

Dessa forma o projeto visa melhorias na qualidade de vida, proporcionando benefícios à saúde física e mental do servidor, para que estes estejam motivados a exercer seu trabalho com eficiência.

7.5. Justificativa: O trabalho proporciona ao homem satisfação pessoal e profissional, mas dependendo das condições que sua função é exercida pode acarretar problemas relacionados a saúde física e mental deste sujeito.

Através do projeto qualidade de vida será proporcionado ao servidor atividades que visam amenizar o sofrimento deste diante aos seus problemas rotineiros. O intuito é destacar a importância na prevenção e conscientização com os cuidados relacionados à saúde física e mental.

7.6. Desenvolvimento: Cada atividade será executada em períodos distintos, semanais e outros mensais, todos serão divulgados via Comunica (informação direcionada a todos os servidores) e será necessário que o servidor se inscreva através do *e-mail* eventos@sefaz.es.gov.br.

7.6.1. Atividades Físicas: promoção e prevenção da saúde, combate ao sedentarismo. Atividades ofertadas:

- ✓ Aeróbica: atividade com dança, coreografia e movimentação intensa, será ofertada uma vez por semana, às quartas-feiras ao final do dia.
- ✓ Pilates: exercícios voltados para alongamento, são ofertadas oito aulas por semana, às segundas, terças e quartas-feiras.
- ✓ Ginástica Laboral: exercícios relaxantes promovendo o alongamento de membros superiores e inferiores, será ofertada uma vez por semana, às sextas-feiras.



7.6.2. Alimentação Saudável: Proporcionar benefícios não só no controle e diminuição do peso corporal, como na prevenção de doenças crônicas:

- ✓ Consiste em elaborar dicas de refeições com frutas variadas, alimentações saudáveis e substituições de alimentos industrializados e calóricos por alimentos naturais. As dicas serão enviadas duas vezes por semana, às segundas e sextas-feiras, via Comunica e também serão ofertadas palestras com estudantes de Nutrição, relacionadas ao tema.



7.7. Grupo Terapêutico de Apoio aos Aposentados: Visa atender àqueles servidores que estão próximos à aposentadoria. No decorrer das intervenções é discutido sobre essa nova etapa da vida, bem como o processo de se afastar do trabalho ou não, os medos, as incertezas, entre outros assuntos pertinentes a essa temática. Está sendo ofertada a um público específico, quinzenalmente.



7.8. Avaliação e Controle da Pressão Arterial: Com o intuito de proporcionar benefícios de prevenção e controle de doenças crônicas como a hipertensão.

- ✓ Realização: A Semana de Prevenção e Combate à Hipertensão teve início com divulgações sobre a doença, causas, sintomas e tratamentos.
- ✓ Após a divulgação foi realizada abordagem dos servidores para a mensuração da pressão arterial.
- ✓ Está sendo ofertado um atendimento especial para os servidores que apresentarem a pressão arterial acima dos valores considerados normais, com o objetivo de controle de referida pressão através de orientações e acompanhamentos. Os mesmos poderão solicitar serviços como a verificação da pressão arterial, quando fizer necessário.

7.8.1. Avaliação do Projeto: O projeto será avaliado ao final de cada atividade através de uma conversa com os participantes, procurando saber sua satisfação, críticas e sugestões de melhorias.

No final do projeto será realizada uma avaliação com questionários e índices que comprovem melhorias na saúde e bem-estar dos participantes, podendo assim avaliar sua eficácia.

7.9. Projeto Lendo SeFAZ!



Este projeto foi criado em 2014 e visa coletar obras literárias que possibilitem uma leitura prazerosa aos servidores, no seu dia a dia.

Ler sempre foi e será um dos maiores benefícios para a humanidade. Através da leitura o homem viaja, conquista e domina espaços reais e imaginários. Cria, transpõe, ultrapassa.

Disse Ziraldo: “Ler ensina mais que estudar”. Lendo se estuda.

Tudo o que precisamos saber pode ser encontrado nos livros. De Adélia Prado a Zuenir Ventura, conseguimos informações para construir o mundo, transformar a humanidade.

Dessa forma, este projeto visa possibilitar a leitura a todos: Secretário, estagiários, técnicos, servidores e familiares.

Um leitor que vê prazer na leitura sente necessidade de incentivar outros a conhecerem aquilo que tem valor ou se assemelha, de alguma forma com a história lida. Por isso, SEFAZ Lendo! Será desenvolvido em várias etapas, percorridas no desenvolvimento deste projeto.

7.9.1 Justificativa: A leitura é importante para todos. Ler com prazer é ainda mais importante. Quando recebemos um livro indicado por alguém que nos conhece, temos a necessidade de descobrir o que possibilitou a indicação. Quando observamos alguém rindo ao ler uma crônica, temos a curiosidade de saber o que leva um leitor a essa manifestação.

Desta forma, o Projeto SEFAZ Lendo nasceu com a intenção de transformar leitores, aliviar o *estresse* de um dia cansativo de trabalho, possibilitar a leitura nas mais variadas ocasiões e situações.



7.9.2. Objetivos: Oportunizar a leitura a todos os servidores da SEFAZ;

Formar novos leitores baseado nas indicações de quem já conhece a obra lida e nos espaços onde os textos forem disponibilizados.

7.9.3. Desenvolvimento: Através de divulgação, pretende-se arrecadar uma quantidade de obras literárias que não tratem dos assuntos diários do trabalho.

Quanto aos Livros:

Essas obras serão cadastradas e catalogadas, para controle de quantidade circulando entre os servidores.

Os livros doados receberão um comunicado na parte interna da sua capa, informando acerca do projeto e, na contracapa, será afixada uma tabela onde serão listados os leitores indicados, assim como o setor em que atuam, para que seja feito contato.

A partir do momento em que o livro for devolvido à GEDEF/SUDER, o próximo leitor será informado da indicação e esse procedimento se repetirá no dia a dia.

Quanto às Crônicas e Poesias:

São impressas e formatadas crônicas e poesias de autores diversos. Após impressão, são plastificadas e dispostas na Secretaria da Fazenda, nos locais de espera, como expedientes e elevadores.

Decorridos 6 (seis) meses, o Projeto está se expandindo, sendo implementado nas regionais, onde estão localizadas as Subgerências Fiscais do ES.



8. Desenvolvimento

Por fim, observou-se a importância da implementação do Programa Qualidade de Vida do Servidor, tendo em vista recente estudo na Literatura atual que aduz:

- As atividades físicas reduzem 48,8% de ataques cardíacos (em probabilidade).
- Parar de fumar reduz em 27,9% de ataques cardíacos (em probabilidade).
- Controle da hipertensão reduz 28% de ataques cardíacos; (em probabilidade).

Veem-se diversos Projetos já desenvolvidos em grandes grupos populacionais na área de promoção da atividade física relacionada a saúde e qualidade de vida em países como:

- Canadá ACTIVE LIVING
- USA HEALTHY PEOPLE 2000
- Inglaterra ACTIVE FOR LIFE

8.1. CONSEQUÊNCIAS da implantação:

- ✘ Controle e diminuição dos fatores de risco.
- ✘ Produtividade.
- ✘ Melhoria do relacionamento interpessoal.
- ✘ Melhoria da Qualidade profissional.
- ✘ Qualidade de Vida
- ✘ Autoestima elevada
- ✘ Bem-estar
- ✘ Felicidade



9. Considerações Finais

A discussão aqui apresentada é apenas uma pequena parte de um conteúdo extremamente amplo sobre QVT. A expectativa é que a partir dessa base inicial todas as secretarias de fazenda, finanças, receitas e tributação dos estados e do Distrito Federal se interessem em promover a Qualidade de Vida aos seus servidores, utilizando modelos ofertados, adaptando-os ou criando conforme a instituição permitir. Esse esforço oferece possíveis benefícios a todos, como ficou evidente nos textos e depoimentos, permeado pela importância da QVT na vida pessoal e na atuação profissional.



GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR FAZENDÁRIO



10. Referências bibliográficas

ABDOUCHELI, E. & Dejours, C. (1994). *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Atlas

ALVES, E.F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade – InterfacEHS**, v.6, n.1. São Paulo: InterfacEHS, 2011.

ANGELUCI, F. L. et al. **A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional**. 005. 58 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho) Universidade Estadual de Ponta Grossa, Guarapuava, 2005.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

CHIAVENATO, Ildebrando. **Gerenciando pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DEJOURS, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de saúde ocupacional*. (L. L. Ferreira, trad.). 14 (54), 7-11

DEJOURS, C, Dessors, D. & Desrioux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33 (3), 98-104.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. & JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (orgs.). *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa**. Campinas: Papyrus, 1999.

SILVA, Alfredo R. Leite da. **Programa de especialização em gestão da qualidade de vida no trabalho**. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2009.



GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR FAZENDÁRIO