

**CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS “DR. JOÃO AMORIM” - CEJAM**

**RESPONSÁVEL: NEUSA DAS DORES CESAR SOUSA**

**FONE: (11) 3469-1818 RAMAL 245 OU (11) 99609-4081**

**E-MAIL: CAPACITACAO@CEJAM.ORG.BR**

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO DA  
SAÚDE PÚBLICA: OS DESAFIOS PARA CUIDAR DE QUEM CUIDA**

**SÃO PAULO**

**2018**

“O importante não é por quanto tempo viverás, mas que qualidade de vida terás.”

**Sêneca**

## **RESUMO**

As transformações ocorridas no Brasil e no mundo nas últimas décadas causaram grande impacto na vida das pessoas e também nas diversas áreas profissionais. As empresas passaram a buscar colaboradores bem mais qualificados tecnicamente e, melhores equilibrados emocionalmente, pois a produtividade e as exigências para sobreviver no mercado altamente competitivo passaram a ser maiores e com mais frequência. Diante desse cenário, as recorrentes pressões e demandas com relação ao cumprimento de metas na área da saúde pública, em específico, nos serviços gerenciados por Organizações Sociais (OS's), vêm sofrendo com diversos casos de estresse em seu quadro de profissionais, que por sua vez, desencadeia outros problemas relacionados a doenças, como depressão, exaustão física e mental e dificuldades de relacionamentos com as equipe de trabalho o que reflete na qualidade do atendimento do paciente atendido. Por intermédio da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST (Decreto Nº 7.602, de 07 de novembro de 2011), entende-se que seja promovida a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Desta forma, o objetivo deste trabalho é estabelecer um programa de prevenção e qualidade de vida, aos profissionais que se dedicam a cuidar da saúde de outras pessoas preconizando um programa com baixo custo institucional e de sustentabilidade.

**Palavras chave:** Transformações – Saúde Pública - Prevenção – Qualidade de Vida – Profissionais – Organizações Sociais.

## SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	4
1	CONTEXTUALIZAÇÃO	7
1.1	Qualidade de vida	8
1.2	Qualidade de vida no trabalho	9
1.3	Organização Social	11
1.4	O CEJAM	12
1.4.1	Identidade Institucional	13
1.4.1.1	Missão	13
1.4.1.2	Visão	13
1.4.1.3	Valores	14
1.4.1.4	Lema	14
2	PROBLEMATIZAÇÃO	14
3	O PROJETO	15
4	PROPOSTA DE CRONOGRAMA DE AÇÕES PARA 2018	18
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
	REFERÊNCIAS	21

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como premissa instituir um programa de qualidade de vida voltado aos profissionais que atuam em ambientes públicos de saúde.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), Qualidade de Vida é "a percepção do indivíduo da sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e com relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações".

A perda de coesão social e a globalização de estilos de vida não saudáveis, contribuíram para um ambiente que é, definitivamente, desfavorável à saúde. Com as mudanças no sistema de saúde para o cumprimento de altas metas de atendimento ao usuário, os profissionais da área da saúde intensificaram suas atividades, e paralelamente ficaram mais expostos a fatores de riscos que podem comprometer sua saúde e qualidade de vida.

Segundo Rossi (2015), o excesso de tensão passou a ser algo tão comum, que mais do que uma ameaça à qualidade de vida ele se tornou uma ameaça à própria vida. Daí a importância de desenvolver estratégias que auxiliem empresas e funcionários a lidar com as demandas e as frustrações do dia a dia de maneira mais eficiente.

Neste contexto, é importante destacar a necessidade de um plano de qualidade de vida para os colaboradores já que, dependendo do cargo que o colaborador ocupa dentro da empresa, pode tirar ou colocar em risco a vida de outra pessoa. Portanto, o objetivo deste trabalho é estabelecer um programa de qualidade de vida, num ambiente de saúde pública, aos profissionais que se dedicam a cuidar da saúde de outras pessoas, para que também possam ser cuidados.

Apesar de toda badalação em cima das novas tecnologias de produção, ferramentas de Qualidade etc., é fato facilmente constatável que mais e mais trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades, talentos e condições de trabalho inadequadas. Fernandes (1996, p. 38-39)

Um programa institucional que promova a saúde e qualidade de vida no trabalho possibilita o fortalecimento da autoestima, sentimento de segurança, pertencimento, autorrealização, dignidade e condições físicas saudáveis. A abordagem deve paramentar o compromisso de atingir os níveis apresentados, e intervir sobre todos os aspectos ligados ao bem estar em situação de trabalho, além de: estabelecer condições adequadas que eliminem ou minimizem os fatores de risco no ambiente de trabalho; desenvolver ações educativas de prevenção às doenças; desenvolver ações de proteção à saúde; desenvolver ações que tratem a melhoria da qualidade de vida de quem cuida; reduzir o absenteísmo no trabalho; elevar a autoestima no ambiente de trabalho; formar um time vencedor; fortalecer a identidade institucional e contribuir para os objetivos da instituição.

O ambiente institucional contemporâneo constitui-se de número cada vez maior de pessoas convivendo a maior parte de seu dia e de suas vidas. Cada uma com seus valores, crenças e padrões pré-estabelecidos e que se deparam com desafios diversos. Na saúde pública, em função das condições, muitas vezes, precárias que os trabalhadores enfrentam no dia-a-dia de trabalho para o atendimento ao usuário num ambiente, normalmente, de baixa vulnerabilidade, com um sistema assistencial limitado, pois não condiz com as reais necessidades demandadas e exigidas, levando-se em consideração o desgaste físico de muitos profissionais que possuem duplo-vínculo empregatício, insatisfações por baixa remuneração ou em função de suas lideranças; isso tudo, ainda somado a obrigatoriedade do cumprimento mensal de metas pré-estabelecidas para cada serviço, sob efeito do não cumprimento

dessas metas, a implicação em glosas nos repasses financeiros contratuais, a importância do trabalho na vida das pessoas evidencia a necessidade permanente em promover ações de qualidade de vida no trabalho.

Assim é a importância de um programa de qualidade de vida no trabalho envolvendo diversos aspectos, dentre eles: colaboradores e instituição.

A Metodologia utilizada para realização deste trabalho, inicialmente, foi baseada em observação direta do comportamento, em dados narrativos, somando-se a dados quantitativos de atendimentos e afastamentos levantados junto ao setor de Gestão de Pessoas do CEJAM (SESMT e Folha de Pagamento).

No decorrer do trabalho será apresentado a metodologia específica e todo programa realizado.

Sabe-se dos desafios e dos paradigmas que deverão ser quebrados para a implantação deste programa, pois os locais de trabalho nem sempre possuem infraestrutura adequada, sem contar com a grande movimentação de usuários, porém a prevenção da saúde e a qualidade de vida desses profissionais que atendem são condições intrínsecas para o ser humano, uma vez que, sem saúde não há bom trabalho, boa assistência, produtividade, satisfação e nem qualidade de vida.

Acredita-se que, com a implantação do programa de qualidade de vida, os colaboradores se sentirão cuidados e pertencentes à instituição, além de melhorar sua autoestima e o relacionamento interpessoal. Para a organização contribuirá para a retenção de talentos, constituindo assim “um time vencedor”, o fortalecimento de sua identidade organizacional e também conseguirá manter seus objetivos estratégicos.

## 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Segundo Fernandes (1996, p. 14) as mudanças influenciadas pelas próprias mudanças sociais e culturais, afetam as exigências do consumidor. Determinam conseqüentes alterações no processo produtivo em termos de tecnologia, equipamentos, materiais, métodos e organização do trabalho. Mais que isso, sem dúvidas, reflete no gerenciamento do outro ator do processo produtivo: o trabalhador.

Com as inúmeras transformações advindas da globalização, avanços tecnológicos, corrupção, violência, crise econômica no país, e em diversas partes do mundo, as empresas, nas diversas áreas de atuação, diminuíram seu quadro de mão-de-obra, predominando a produtividade do trabalhador, sem critérios de valorização ao capital humano, porém com elevada carga de qualificação profissional.

Diante destas considerações, é preciso que as empresas produzam para atender as demandas, porém que também avancem em seus dispositivos, diagnósticos de qualidade de vida no trabalho (QVT), a fim de procurar atender às necessidades psicossociais dos trabalhadores, e possivelmente elevar seus níveis de satisfação no trabalho, prevenção à saúde e estilo de vida.

A nova tecnologia trouxe grandes benefícios para as empresas, inclusive para a área da saúde, contudo trouxeram estilos de vidas pouco saudáveis; como uma espécie de retrocesso como na era industrial, ou seja, pessoas “mecanizadas” para o cumprimento de metas, conseqüentemente, mais pessoas adoecendo em seus ambientes de trabalho e sem qualidade de vida.

O trabalhador, na atualidade, é submetido a cobranças crescentes de desempenho e produtividade diante de um mercado cada vez mais competitivo. Para responder às demandas estabelecidas, o trabalho é desempenhado muitas vezes às custas da integridade física e mental do trabalhador. Conseqüentemente, desordens corporais e metabólicas sinalizam e manifestam as sobrecargas que os indivíduos sofrem frequentemente no ambiente de trabalho. (ROSSI, 2015, p.99)

No Brasil, o direito à saúde foi uma conquista advinda pela Reforma Sanitária, refletindo na criação do Sistema Único de Saúde (SUS) por meio do artigo 196 da Constituição Federal que dispõe:

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação”. (BRASIL, 1988)

O parágrafo “I” do decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, dispõe que:

“A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho”. (BRASIL, 2011)

Ainda tem por princípios: a universalidade, a prevenção, a precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação; o diálogo social e a integralidade. (BRASIL, 2011)

### **1.1 Qualidade de vida – QV**

O termo qualidade de vida (QV) tem sido supracitado tanto ao momento de vida das pessoas em sociedade, como aos momentos de suas vidas no trabalho – qualidade de vida no trabalho (QVT) – levando em consideração que não há como desassociar a vida e o trabalho.

Segundo a Wikipédia (2018), qualidade de vida é o método utilizado para medir as condições de vida de um ser humano ou é o conjunto de condições que contribuem para o bem físico e espiritual dos indivíduos em sociedade. Envolve o bem espiritual, físico, psicológico e emocional; além de relacionamentos sociais: saúde, educação, poder de



compra, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis.

## **1.2 Qualidade de vida no trabalho – QVT**

Segundo Fernandes (1996), o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu em 1950 com estudos de Eric Trist e outros pesquisadores no Instituto Tavistock, em Londres. Esse momento, contudo, não foi o primeiro em que a satisfação do trabalhador foi considerada. Pode-se dizer que desde a implantação da Administração Científica de Taylor (final do século XIX e início do século XX), esse tema vem sendo estudado.

Para Taylor, a administração deveria ter o objetivo de assegurar o máximo de riqueza, tanto para o patrão como para o empregado. Partindo do pressuposto de que o ser humano era movido apenas pelo dinheiro, o foco era pagar altos salários e diminuir os custos de produção. Esse pensamento gerou uma organização racional do trabalho, marcada pela divisão de tarefas, especialização, hierarquia e padronização das atividades, desencadeando na desumanização do trabalho e gerando altos índices de absenteísmo e rotatividade de profissionais nas empresas, além da baixa qualidade dos produtos e serviços ofertados e o descontentamento dos trabalhadores.

Na década de 1930, como uma forma de reação contra a Administração Científica de Taylor, surgiu a Escola de Relações Humanas, que trouxe grandes contribuições para a compreensão mais integral do ser humano, destacando aspectos psicológicos e o bem-estar do trabalhador como fatores de grande impacto no desempenho e nos resultados da organização. O termo qualidade de vida no trabalho ainda não existia, porém, nesse momento sua semente estava sendo plantada. (FERREIRA, 2016, p.111)

A origem da denominação QVT é atribuída a Eric Trist e pesquisadores do Instituto Tavistock, em 1950, no desenvolvimento da abordagem sociotécnica

relativa à organização do trabalho. O enfoque era melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores mais saudável, considerando a tríade indivíduo, trabalho e organização com base na análise e reestruturação das tarefas. O pressuposto desse sistema é que o processo produtivo requer tanto a organização técnica como a social para alcançar os seus objetivos.

Segundo Ferreira (2016, p.112), o movimento pela QVT ganhou força na década de 1960, quando, no campo da administração, desenvolveu-se a teoria contingencial, cujo preceito básico é o de que não existe um modelo único de gestão e de estrutura organizacional. Cada organização possui características distintas, sendo influenciadas pelo entorno, ou seja, pelo ambiente externo, composto por concorrentes, fornecedores e clientes.

Neste contexto, vale ressaltar que a procura pela melhoria das condições de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho despertou a curiosidade de estudiosos que, por meio da realização de pesquisas, auxiliaram na criação de leis e órgãos que buscam, até hoje, melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Para Ferreira (2016), Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na Medicina Psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social.

No nível biológico, estão as características inatas ou adquiridas ao longo do tempo: metabolismo, vulnerabilidades e resistências físicas. Já o nível psicológico relaciona-se aos processos emocionais, afetivos e de pensamento, conscientes ou inconscientes, que moldam a personalidade e o modo de perceber e se relacionar com as pessoas e com o mundo. O nível social

envolve os valores, as crenças e a forma de participação do indivíduo em todos os grupos de que faz parte.

Portanto, o posicionamento biopsicossocial, que envolve várias áreas de conhecimentos técnicos-científico dentro de uma organização é um grande diferencial para as empresas, pois se criam caminhos possíveis para obter maior produtividade e competitividade empresarial, além de realizar esforços para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, visando aumentar sua satisfação, comprometimento e motivação no ambiente de trabalho.

### **1.3 Organização Social – OS**

Organização social - OS é um título concedido pelo Poder Público a uma associação ou fundação privada, regida exclusivamente pelo Código Civil e instituída por particulares, para o estabelecimento de uma relação de parceria e fomento público na realização de atividade ou serviço de interesse público, de natureza continuada, por meio da celebração de um contrato de gestão.

O modelo de parceria do Poder Público com as organizações sociais foi instituído pelo Governo Federal, por meio da Lei nº 9.637/98, havendo sido, posteriormente, adotado por estados e municípios brasileiros, que promulgaram leis próprias de OS, com dispositivos convergentes e alguns divergentes do teor da lei federal, com aplicação, especialmente, no campo da prestação de serviços de saúde.

O art.1º da Lei federal nº. 9.637, de 18 de maio de 1998, dispõe que:

“Art. 1º O Poder Executivo poderá qualificar como organizações sociais pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde, atendidos aos requisitos previstos nesta Lei”.

Hoje, o que se chama por “organização social” é, na verdade, um rol de modelos de parceria público-privada, distintos entre si, que para serem

adequadamente compreendidos exigem a análise individualizada e detalhada do estatuto jurídico de cada um.

Nesse sentido, o conceito de Organização Social está relacionado com o de Organização Não Governamental (ONG).

São exemplos de Organizações Sociais de Saúde (OSS):

- Associação Beneficente Hospital Universitário – ABHU;
- Associação Fundo de Incentivo à Psicofarmacologia – AFIP;
- Instituto do Câncer Dr. Arnaldo Vieira de Carvalho;
- Fundação de Apoio ao Ensino Pesquisa e Assistência – FAEPA;
- Instituto de Responsabilidade Social Sírio Libanês;
- Associação Saúde da Família – ASF;
- Centro de Estudos e Pesquisas “Dr. João Amorim” – CEJAM,

#### **1.4 O CEJAM**

O Centro de Estudos e Pesquisas "Dr. João Amorim" - CEJAM, pessoa jurídica de direito privado, é uma entidade sem fins lucrativos, com duração por prazo indeterminado e regido por estatuto próprio, legislação pertinente e sem qualquer vinculação política ou religiosa. Foi criado em 20 de Maio de 1991 por um grupo de médicos, advogados e profissionais de saúde do Centro de Referência da Saúde da Mulher e de Nutrição Alimentação e Desenvolvimento Infantil - CRSMINADI, Hospital Pérola *Byington*, para dar apoio àquela Instituição.

Sua denominação deu-se em homenagem ao Dr. João Amorim, médico Obstetra, um dos seus fundadores e o primeiro Diretor Clínico do Hospital Pérola *Byington* e com ampla experiência na administração em saúde.

Nos seus primeiros dez anos de existência, o CEJAM concentrou suas ações na Atenção Integral à Saúde da Mulher (coordenado pelo Prof. José Aristodemo Pinotti e sua equipe), em virtude de um convênio com a Secretaria de Estado da Saúde, encerrado em 2001.

Com o desligamento da maioria da referida equipe, o CEJAM passou a dedicar-se a três áreas sendo: Saúde, Educação e Responsabilidade Social. Começando pelo Programa Saúde da Família - PSF no Jardim Ângela, a seguir pela Escola de Saúde, instalada na Rua Humaitá n.º 349, quase concomitantemente iniciou o trabalho Social com os Programas "Dr. Conforto" e "Deficiente Saudável", visando o apoio psicossocial e a inclusão aos mais carentes.

A fim de garantir a integração dessas áreas e a transparência de suas atividades, foi desenvolvida a sua informatização, pelo Portal "www.cejam.org.br". Nos últimos 10 anos o CEJAM centralizou seus esforços nessas áreas para tornar-se a grande Instituição que é hoje, com mais de 8.000 (oito mil) colaboradores e estendendo sua dedicação por programas e projetos sociais de outros municípios paulistas e com perspectivas de assumir compromissos em outros Estados e mesmo internacionais.

Com o lema "Prevenir é viver com Qualidade", atualmente o CEJAM é uma Organização Social, reconhecida e que atua com contratos de gestão e convênios em São Paulo, Mogi das Cruzes, Arujá, Embu das Artes, Poá e Rio de Janeiro visando à saúde da família com ênfase na mulher, na criança, no idoso e na pessoa com deficiência. Em atenção aos seus compromissos com a comunidade e seu Estatuto, realiza suas ações respeitando o Sistema Único de Saúde - SUS e busca sempre novos caminhos para aprimorar a qualidade da assistência oferecida à população mais carente.

#### **1.4.1 Identidade Institucional:**

##### **1.4.1.1 Missão**

Promover melhoria da qualidade de vida das pessoas ofertando ações de saúde, educação e responsabilidade social.

##### **1.4.1.2 Visão**

Ser reconhecido como instituição de excelência na gestão de saúde, educação e responsabilidade social.

#### **1.4.1.3 Valores**

- Ética
- Transparência
- Cidadania
- Valorização das Pessoas
- Qualidade na Gestão
- Inovação
- Responsabilidade Social

#### **1.4.1.4 Lema**

"Prevenir é Viver com Qualidade"

## **2. PROBLEMATIZAÇÃO**

O desenvolvimento e implantação do programa de qualidade de vida surgiram a partir de contatos diários com colaboradores que demonstraram estar adoecendo, somando-se a dados quantitativos de atendimentos e afastamentos levantados junto ao setor de Gestão de Pessoas do CEJAM (SESMT e Folha de Pagamento). Sabe-se dos desafios para se implantar um programa de qualidade de vida ao colaborador que presta serviço às instituições públicas, pois os colaboradores trabalham com metas altas de atendimento e com um quadro de colaboradores contraído; os ambientes de trabalho nem sempre são favoráveis e confortáveis, porém devemos assegurar-lhe o direito à assistência, sem prejuízos institucionais. Cuidar de si também é demonstrar a preocupação com o outro, pois estando bem fisicamente e emocionalmente, o atendimento ao próximo seguirá de maneira sadia.

### 3. O PROJETO

---

#### PROPOSTA DE PLANO DE AÇÃO

---

**Desenvolver um programa de práticas saudáveis de vida:**

- ✓ Programa 8 segredos para viver melhor;
- ✓ Incentivo ao tratamento da Obesidade;
- ✓ Incentivo ao tratamento do Tabagismo;
- ✓ Corrida e/ou caminhada CEJAM.

**Inteligência relacional e emocional:**

- ✓ Programa Cultura do Bom Humor;
- ✓ Dia da Família CEJAM.

---

#### PROGRAMA 8 SEGREDOS PARA VIVER MELHOR

---

**Objetivo:** Promover uma série de *workshops* vivenciais relacionados ao desenvolvimento de ações e mudança de hábitos capazes de contribuir para a sustentabilidade de a saúde suplementar em consonância com o nosso entendimento de que “Prevenir é Viver com Qualidade”.

**Estratégia de trabalho:** As atividades serão realizadas a partir da sincronização com o cronograma anual de eventos da instituição.

Cada unidade/departamento realizará ações de acordo com suas particularidades sempre orientadas por um documento norteador e de suporte do setor de Capacitação e Reconhecimento para que haja uma unidade e concomitância na realização das atividades.

---

#### CONCEITOS E CRONOGRAMA

---

**Ingestão regular de água: Março 2018**

Sensibilizar sobre a importância da água para transportar alimentos, oxigênio e sais minerais, além de estar presente naquilo que se elimina como suor e lágrimas, no plasma sanguíneo, nas articulações, nos sistemas respiratório, digestivo e nervoso, na urina e na pele.

**Alimentação Saudável: Abril 2018**

Incentivar alimentação saudável evitando alimentos que prejudicam o organismo além de uma alimentação equilibrada usando com moderação os alimentos que são benéficos com destaque para a alimentação rica em fibras e nutrientes encontrados nos alimentos integrais.

**Respiração de ar puro: Maio 2018**

Orientar sobre a prática de respiração como fonte de relaxamento, combate ao estresse, saúde pulmonar e busca por melhor qualidade do ar espirado. Além de incentivar o tratamento do tabagismo e manutenção de ambientes livres de tabaco.

**Práticas de exercício físico: Junho 2018**

Estimular a cultura de realização de atividades físicas regulares para o bom funcionamento do intestino. Diminuição a ansiedade, do estresse, depressão e melhora o humor e a autoestima, além de atuar na prevenção e no controle de doenças cardiovasculares, diabetes, hipertensão arterial, osteoporose e problemas respiratórios.

**Equilíbrio (Roda da Vida): Julho 2018**

Propor reflexão na importância o equilíbrio em diversos aspectos da vida do ser humano como, equilíbrio nas finanças, na quantidade de trabalho, organização do tempo equilíbrio emocional.

**Repouso/Sono: Agosto 2018**

Conscientizar sobre a importância do repouso adequado e a qualidade do sono como fator determinante para concentração, humor e disposição durante todo o dia. Orientar quanto aos recursos naturais para higiene do sono e informar a respeito de hábitos que atrapalham tal necessidade.

**Espiritualidade: Setembro 2018**

Conscientizar sobre a importância de desenvolvimento da espiritualidade como fator de proteção para doenças emocionais e fortalecimento do senso de missão e propósito de vida do ser humano. Independente da prática religiosa de cada indivíduo.

**Exposição à luz solar: Outubro 2018**

Propor um melhor aproveitamento da luz solar, como: entender a importância deste recurso natural como prevenção de doenças de pele, redução do risco de depressão e liberação adequada de hormônio.

---

## CULTURA DO BOM HUMOR

---

**Objetivo:** Promover a disseminação da cultura institucional do bom humor, por meio de ações contextualizadas no ambiente de trabalho.

Proporcionar momentos de descontração e fortalecimento dos relacionamentos interpessoais por meio do bem estar dos colaboradores.



**Estratégia de trabalho:** Estabelecer um cronograma contendo temas a serem trabalhados junto aos colaboradores.

Prestar suporte técnico e colaborativo nas ações realizadas.

Apresentar aos líderes o cronograma sugestivo de ações para o ano de 2018.

---

## PROGRAMA PILOTO QUALIDADE DE VIDA SESMT

---

### PLANO PILOTO DE QUALIDADE

Formação de grupo controle de funcionários que serão avaliados e acompanhados por três meses de programa: Pré / Pós-programa:

**Objetivo:** Sensibilizar profissionais para a importância de um equilíbrio entre a vida profissional e a saúde e bem-estar pessoal.

#### Parâmetros de saúde e Psicossocial:

Cardiovascular, colesterol, glicemia, peso, índice de massa corporal.

Incidência de sintomas como a ansiedade, stress, e níveis de concentração.

**Resultados esperados:** Identificar saber quais os resultados após o acompanhamento da equipe de saúde institucional na qualidade de vida do colaborador

---

## INCENTIVO AO TRATAMENTO DO TABAGISMO

---

**Objetivo:** Promover ampliação do programa de tratamento do tabagismo já ofertada pelas unidades de saúde do contrato de gestão do município de São Paulo, para todos os municípios e profissionais da instituição.

**Estratégia de trabalho:** Realizar um grupo piloto de como deixar de fumar na sede administrativa;

---

## PIC PLANO DE INTEGRAÇÃO CEJAM

---

**Objetivo:** Incentivar a prática de atividades física entre os colaboradores e usuários de forma integrada com ações sustentáveis como prevenção de doenças e promoção da qualidade de vida.

**Estratégia de trabalho:** Realizar um plano de implementação da prática de atividade física para todos os colaboradores incentivando por meio de grupos de esportes e também com a realização da corrida e/ou caminhada CEJAM.

Potencializar o programa PICS existente nas unidades e incentivar a participação ativa dos colaboradores nas atividades fortalecendo a identidade do CEJAM como instituição que atua com prevenção.

#### 4. PROPOSTA DE CRONOGRAMA DE AÇÕES PARA 2018:

Data	Ação	Descrição	Material de apoio institucional *Sujeito a alteração
Março	<b>8 Segredos: Água</b>	Distribuição de Cartaz de guia de cores da Urina nos banheiros tag de rótulo de água  Sugestão: degustação de água saborizadas, escalda pés.	Cartaz de cores de urina  Rótulo de garrafas
Abril	<b>8 Segredos: Alimentação saudável</b>	Estimular a prática de alimentação saudável mesmo em ambiente de trabalho  Sugestão: Café da manhã saudável com receitas elaboradas pelos colaboradores  Dia da fruta.	Vídeo alimentação marmitta saudável
Maio	* Celebra CEJAM (sujeito a mudança de data)  <b>8 Segredos: Respiração</b>	Estimular a Celebração de resultados e vitórias  Envio do (KIT Celebra) contendo taças e display comemorativo  Vídeo Sobre respiração e ar puro  Sugestão: Verificar oximetria, propor 10 minutos de respiração antes das reuniões. Estimular a pratica de respiração em ambientes abertos como parques  e incentivo ao tratamento do tabagismo,	Arte para impressão das taças  Matéria sobre respiração e meditação  Cartaz: Hoje celebramos:
Junho	* Correio elegante (sujeito a mudança de data)  <b>8 Segredos: Atividade física</b>	Estimular a prática de atividades físicas e formação de grupo de preparo para a corrida/caminhada CEJAM  Sugestão: Aula de dança laboral, desafio da escada e estímulo a participação do grupo piloto PIC.	Implementação do <b>Programa PIC</b>  Cartaz de <i>save the Date da corrida e ou Caminhada CEJAM</i>

<b>Julho</b>	* Jardim da gentileza (sujeito a mudança de data)  <b>8 Segredos: Equilíbrio</b>	Distribuir <i>cards</i> com estampa floral e frases de estímulo à gentileza.  Roda da vida, ações sobre equilíbrio e moderação em todos os aspectos de vida.  Sugestão: Espaço tranquilo decorado e agradável para realizar a atividade roda da vida.	Arte dos Cards Vídeo de gentileza  Fornecer via E-mail a roda da vida com o logo CEJAM.  Vídeo sobre Tutorial da roda da vida
<b>Agosto</b>	Pequenas ações grandes sorrisos  <b>8 Segredos: Sono</b>	Distribuição de origamis em formato de coração com Tag CEJAM  Desafio dos grupos de Wats app  Sugestão: Workshop sobre higiene do sono, travesseiro ideal.	Tag CEJAM para origamis  Vídeo sobre higiene do sono
<b>Setembro</b>	Estimular a prática do abraço e manifestação da afetividade  <b>8 Segredos: Espiritualidade</b>	Estimular durante as reuniões a prática do abraço.  Momento reflexão antes das reuniões	Vídeo sobre a importância do abraço.  Texto sobre espiritualidade/religiosidade
<b>Outubro</b>	Desperte sua criança interior  <b>8 Segredos: Luz Solar</b>	Trabalhar os aspectos lúdicos  Contação de histórias/Entrega de tirinhas, gibis ou livros infantis.  Promover a prevenção e orientação de sobre a luz solar.  Sugestão: dicas de pic-nic em um dia de sol em família	Tag CEJAM  Vídeo segurança do trabalho (vale)  Vídeo sobre luz solar e protetor solar
<b>Novembro</b>	Dia da Família	Trabalhar a afetividade e vinculação a partir da visita de familiares na unidade de trabalho  Sugestão: Filme em família, escala de visitação, lanche comunitário entre familiares.	Cartaz sobre dia da família CEJAM  Tag de lembrança para o evento.
<b>Dezembro</b>	Celebrar	Momento destinado a incentivar as festas e confraternização entre todos os colaboradores.	Vídeo com retrospectiva das ações e incentivo a celebração.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As ações propostas para o programa de qualidade de vida foram programadas para o ano de 2018, e até a presente data temos observado inúmeros benefícios obtidos, porém seu resultado só poderá ser mensurado ao final do projeto.

O recorte atual da situação evidencia-se pelos relatos dos colaboradores, por meio da participação assídua nas ações e engajamento dos líderes.

Será aplicado um questionário de satisfação para mensurar o nível de contentamento do colaborador em relação ao projeto, podendo assim avaliar a relevância e se programar a continuidade com novas ações para o prosseguimento do programa em 2019.

## **REFERÊNCIAS**

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**, 24ª ed. São Paulo-SP. Ed. Cortez, 2016. 317p.

LEÃO, L. M. **Metodologia do estudo e pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Petrópolis – RJ. Ed. Vozes, 2016.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador – BA. Ed. Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, J.S. et al. **A relação dos aspectos profissionais na qualidade de vida dos enfermeiros das Equipes Saúde da Família**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo, v.46, n.2, p.404-412, 2012. Disponível em <http://www.producao.usp.br/bitstream/handle/BDPI/38430/S0080-62342012000200019.pdf?sequence=1>, Acesso em 24/02/2018.

FERNANDES, J.S. et al. **Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográficas**. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2010 Jul-Set; 19(3): 434-42. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/tce/v19n3/a04v19n3>. Acesso em 24/02/2018.

FERREIRA, P.I. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro-RJ. Ed. LTC, 2016.199p.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004. 217p.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**, 2 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 206p.

Organização Mundial da Saúde. **Trabalhando juntos pela saúde / Organização Mundial da Saúde**. Brasília – DF. Ministério da Saúde, 2007. 210 p.

Organização Mundial da Saúde. **Qualidade de vida no trabalho: Ações de promoção da Saúde, bem-estar social e qualidade de vida na OPAS/OMS no Brasil**. Acesso em 25/02/2018.

ROSSI, A. M. et al. **Stress e Qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo – SP, Ed. Atlas. 2015. 233p.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil de 1988, Seção II – Da Saúde**. Disponível em: [http://conselho.saude.gov.br/web\\_sus20anos/20anossus/legislacao/constituicaofederal.pdf](http://conselho.saude.gov.br/web_sus20anos/20anossus/legislacao/constituicaofederal.pdf). Acesso em 16/03/2018.

BRASIL. **Decreto nº 7.602 de 7 de novembro de 2011**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm). Acesso em 16/03/2018.

BRASIL. **Lei nº 9.637 de 15 de maio de 1998**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/l9637.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l9637.htm). Acesso em 19/03/2018.

BAHIA, Ligia. **Direito à saúde**. Disponível em: <https://pensesus.fiocruz.br/direito-a-saude>. Acesso em 20/03/2018.

FLECK, M. P. A. Artigo científico: **O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas**. Ciênc. saúde coletiva vol.5, no.1 . Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: [http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1394:qualidade-de-vida-no-trabalho&Itemid=685](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=1394:qualidade-de-vida-no-trabalho&Itemid=685). Acessado em 24/02/2018.

GOETZEL R. Z.; SECHTER D.; OZMINKOWSKI R. J.; MARMET P. F.; TRABIZI M. J.; ROEMER E. C. **Promising practices in employer health and productivity efforts: findings from a benchmarking study**. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(2): 111-30; 2007

ORGANIZAÇÃO SOCIAL: **O que é organização social?** Disponível em: <https://www.contratualizacaonosus.com/organizacao-social>. Acesso em 24/04/2018.

WIKIPEDIA. **Qualidade de Vida**. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Qualidade\\_de\\_vida](https://pt.wikipedia.org/wiki/Qualidade_de_vida). Acesso em: 01/06/2018.