



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

Edital 02/2015

Programa Institucional de Bolsas de Extensão (PIBEX)

ANEXO 02

PROJETO DE EXTENSÃO

Título do projeto: PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Linha temática: PROMOÇÃO DA SAÚDE
Fundamentação teórica
<p>Apresentação</p> <p>Em média um adulto cumprindo jornada de trabalho de quarenta horas semanais (a média um profissional brasileiro) passa no contexto de trabalho um total de 1.840 horas anuais durante pelo menos 30/35 anos de sua vida. Perceber como o trabalho ocupa uma grande parcela de tempo na vida das pessoas ilustra a centralidade que as atividades profissionais têm a experiência humana.</p> <p>Da complexidade que compõe o contexto de trabalho podemos destacar algumas variáveis de risco que trazem impactos para a produção, para o trabalhador e para os usuários/consumidores dos serviços e produtos. No que concerne à produção os impactos são principalmente quanto ao desperdício de material, à danificação de equipamentos, ao baixo grau de eficiência e eficácia e à redução da produtividade. Sobre os trabalhadores os impactos são principalmente quanto ao seu estado de saúde, às suas atitudes e valores e ao seu desempenho no ambiente de trabalho. Já no que diz respeito aos usuários/consumidores os impactos são notados a partir dos episódios de insatisfação, queixas, reclamações e abertura de processos judiciais.</p> <p>Para pra minimizar os impactos citados acima e tornar o contexto laboral mais saudável os Programas em Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT, que se propõem a atenuar variáveis adoecedoras e fortalecer estratégias de enfrentamento das condições de risco, tem se tornado mais que uma boa estratégia de gestão organizacional. Tem se tornado uma real necessidade das organizações. (Ferreira, 2008)Uma vez que o investimento em QVT se inscreve numa perspectiva de enfrentamento de um elenco de problemas presentes no cotidiano de trabalho (Ferreira, 2008).</p>



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

O Programa em Qualidade de Vida no Trabalho aqui apresentado seguirá ancorado na perspectiva teórica da Ergonomia da atividade. Será executado numa organização pública federal e se propõe a formular uma clara política de QVT, e executar as ações para minimizar os fatores críticos prejudiciais ao trabalhador. No contexto público, onde se pretende realizar o projeto, as mudanças decorrentes da atenuação das variáveis críticas produzem impactos nos aparelhos de Estado que se desenrolam na consolidação de direitos, dos valores democráticos e da cidadania.

Para a construção da fundamentação teórica deste projeto serão abordadas as seguintes temáticas: (a) as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e nas organizações (b) os impactos dessas mudanças sobre os trabalhadores e (c) as contribuições de um PQVT.

A crise capitalista do sistema de produção e acumulação de bens e serviços fortemente influenciados pelos preceitos da Administração Científica de F. Taylor e H. Ford. Trouxe ao mundo do trabalho diversas mudanças que demandou um processo de reestruturação produtiva que por sua vez tornou possível, por exemplo: o fortalecimento do aparato jurídico que assegura os direitos trabalhistas, o uso e desenvolvimento de tecnologias, as primeiras experiências em processos de comunicação mais eficazes e as práticas gerenciais inovadoras. Em contrapartida esses avanços também produziram a cultura do individualismo e a marca da modernização conservadora. Que segundo Ferreira, 2012 traz entre outras características ainda os pressuposições da Organização Científica do Trabalho (OCT) de F. Taylor (radicalizada por H. Ford), que operam uma reificação do trabalho humano implicando numa constante coisificação das relações sociais no contexto de trabalho.

Nesta virada de século, o que há anos era considerado inovador nos processos de gestão, já não respondem de forma tão eficaz às atuais demandas dos modos de produção/serviço. Tornando assim necessários os investimentos em modos de gestão mais flexível, em comunicação cada vez mais imediata, em informatização e automação de processos e serviços. Em paralelo os trabalhadores desse novo tempo também precisam lidar com uma contemporaneidade marcada pela competição globalizada,



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

acentuado produtivismo e inevitavelmente a intensificação do trabalho.

Este cenário organizacional do novo tempo tem se caracterizado como potencial causador de adoecimento, os autores Ramos et al., 2010 destacam que na grande maioria dos casos “quem adoece é o trabalhador, mas o que é adoecedor é a própria função, por meio de sua organização ou mesmo as relações de trabalho”. Assim as licenças-saúde se multiplicam e “desenham um perfil epidemiológico que fortalece o nexos com os contextos de trabalho nos quais os acometidos estão ou estavam inseridos”(FERREIRA, 2008 p. 88).

O adoecimento de trabalhadores em decorrência do desenvolvimento de suas atividades ou do contexto de trabalho tem tornado cada vez mais frequente a ocorrência dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - DORT, do estresse, do transtorno de ansiedade e da depressão, que segundo Ramos et al. 2010, tornou-se uma das manifestações mais frequentes em trabalhadores que vivenciam situação de sofrimento psíquico.

Cuidar de cada um dos trabalhadores individualmente, como se o agente adoecedor estivesse alocado apenas naquele sujeito, dificilmente modificará os índices de adoecimento de uma organização, pois segundo Ferreira “o paradigma de tratar cada trabalhador, (...) sem promover mudanças importantes em diversas esferas do contexto de trabalho (condições, organização, relações socioprofissionais) para regular e implementar estratégias econômicas e empresariais tem limites” (FERREIRA 2008 p. 88) que quando ultrapassados, continuam gerando doenças mentais, físicas, inúmeros casos de suicídio, acidentes de trabalho, absenteísmo além do administrável e altas taxas de rotatividade.

A abordagem preventiva em QVT inverte este paradigma ao utilizar os fundamentos teóricos e metodológicos da Ergonomia da Atividade aplicada à QVT (EAA_QVT). Ferreira, 2011 conceitua QVT para esta abordagem onde a variável a ajustar é principalmente o contexto de trabalho e não somente os trabalhadores. o conceito de QVT nesse viés, de acordo com ele a:

A QVT, sob a ótica das organizações é um preceito de gestão



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. (FERREIRA, 2011 p. 98)

Esse conceito considera duas dimensões distintas em QVT. A primeira dimensão é a da organização quando o texto enfatiza a importância de localizar os PQVT no modelo de gestão organizacional e a outra dimensão destaca o ponto de vista do trabalhador e prioriza a fomentação de ações que garantam o bem-estar do trabalhador no contexto de trabalho.

A Ergonomia considera imprescindível promover a adaptação do trabalho ao ser humano, perspectivando remover ou atenuar as causas que dão origem ao “mal-estar dos trabalhadores em termos de (a) condições, (b) organização e (c) relações socioprofissionais de trabalho e em especial inverter o paradigma dominante de indivíduo como variável de ajuste” (Ferreira, 2011 p.112).

De acordo com o exposto, este projeto deverá partir dos pressupostos teóricos brevemente apresentados e servir de substrato para elaboração e consolidação de um Programa de QVT que tenha por objetivo atenuar as variáveis consideradas causadoras de mal-estar no contexto de uma organização pública federal. Bem como potencializar as variáveis consideradas como promotoras de adaptação do trabalho ao trabalhador.

Em síntese, as ações do PQVT vão agir nas variáveis causadoras de bem-estar e mal-estar no trabalho. Além de contribuir para o fortalecimento da cidadania através da promoção de um contexto que gere a consolidação de direitos dos cidadãos usuários do serviço público. Tal empreendimento tem caráter inovador dado à atualidade do tema e a escassez de iniciativas que viabilizem PQVT em organizações de natureza pública.

Justificativa:

O modo de consumo e produção do mundo moderno traz consigo o imperativo de produzir e consumir vertiginosamente. Para tender aos esses imperativos construídos



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

pelas subjetividades dos sec. XX e XXI, as pessoas têm disponibilizado cada vez mais de seu tempo para lidar com assuntos relativos ao trabalho, direta ou indiretamente. Dado esse fato e somando a isso as formas cada vez mais objetificadas da relação entre as pessoas, surgem organizações potencialmente adoecedoras e com altos índices de mal-estar no contexto de trabalho. De acordo com Ferreira 2011, esse adoecimento pode ser observado, através de indicadores (a) quanto à produção de mercadorias e serviços (ex. baixa qualidade, erros, retrabalho, danificação de máquinas etc.); (b) quanto aos produtores das riquezas, os trabalhadores (ex. absenteísmo, presenteísmo, agravos à saúde, licenças-saúde, aposentadorias precoces, suicídios); e (c) quanto aos clientes/consumidores e os cidadãos usuários dos serviços públicos (ex. queixas, reclamações, cidadania em risco, exclusão social). Reduzir estes indicadores, promover o bem-estar e a saúde mental dos Trabalhadores dentro das Organizações é o que inicialmente justifica este projeto.

Outra justificativa para a realização deste projeto é o resultado que foi obtido durante a realização de “Oficinas de criatividade sobre Qualidade de Vida no Trabalho” na organização pública federal que sediará as ações do projeto. Nestas oficinas foram utilizadas técnicas de escuta, e oficinas de criatividade. Os grupos formados pelos empregados responderam em uma folha de ofício, com lápis de cor e recorte de revista, a pergunta: “Pra você o que é Qualidade de Vida no Trabalho?” Ao final da produção artística cada sujeito socializou com os demais participantes o conteúdo de sua produção, inclusive justificando a escolha dos materiais gráficos. As 11 oficinas de criatividade tiveram em média 01:h50min de duração. E aconteceram entre 20/03/2014 e 18/06/2014 e atenderam a um total de 120 trabalhadores que aceitaram o convite para comparecer às oficinas. Nelas os empregados responderam a questão proposta, sobretudo, com conteúdos relativos ao que é necessário para ter uma boa QVT e listaram principalmente tais elementos: (a)cuidados com a saúde, (b)garantia de direitos trabalhistas, (c)pausa para descanso no intervalo do almoço, (d)reconhecimento horizontal (entre pares), (e)reconhecimento vertical (entre supervisor e supervisionado), (f)remuneração justa, (g)segurança no trabalho, (h)deslocamento seguro, (i)isonomia no



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

tratamento dos empregados, (j)carga de trabalho excessiva e (k)má distribuição de tarefas.

O resultado das oficinas fornece mais uma forte justificativa da necessidade de um PQVT nesta organização pública federal estimulando o surgimento de um campo interinstitucional para ação de extensionistas de áreas distintas como a Enfermagem, Administração, Psicologia, Artes Visuais e Educação Física. O que proporcionará, além de uma ampla aprendizagem, o fortalecimento da relação entre universidade e demais setores da sociedade.

Objetivos:

Objetivo Geral

Proporcionar ao trabalhador um nível saudável de Qualidade de Vida no Trabalho.

Objetivos específicos

- Propor a formulação do texto base da Política de QVT ser utilizada na organização;
- Reunir um grupo de quatro empregados para a formação do comitê local de QVT;
- Incentivar a participação dos empregados no PQVT;
- Avaliar o nível geral da QVT dos empregados da organização;
- Identificar, os fatores positivos que influenciam a QVT;
- Identificar, os fatores negativos que influenciam a QVT;
- Promover as estratégias que geram saúde e bem-estar na organização de trabalho.
- Executar ações multidisciplinares que atenuem as variáveis causadoras de adoecimento e mal-estar presentes no contexto de trabalho;
- Avaliar a abrangência das ações do PQVT
- Fornecer as orientações para a continuidade do PQVT através do comitê local de QVT

Metas:

- Formular a política de Qualidade de Vida no Trabalho a ser utilizada na organização;
- Criar o comitê local de QVT composto por quatro empregados voluntários;
- Sensibilizar os trabalhadores para adesão ao PQVT;
- Reduzir os indicadores críticos que geram mal-estar e adoecimento aos empregados da instituição;



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

- Identificar estratégias de gestão que estejam orientadas para adaptar a organização do trabalho ao trabalhador;
- Favorecer o processo positivo de socialização entre os empregados através de práticas grupais;
- Orientar o comitê local para continuidade das ações do PQVT
- Compreender qual o alcance das ações do PQVT;
- Promover um contexto favorável a consolidação de direitos dos cidadãos usuários do serviço público em questão.

Resultados esperados:

- A localização da QVT no nível político da organização;
- A autonomia dos trabalhadores da organização no planejamento e execução das ações em QVT;
- A adesão dos empregados da organização ao PQVT;
- A redução do risco de adoecimento do trabalhador, da apresentação de licenças-saúde, do índice de absenteísmo e do risco de acidentes no trabalho;
- A elaboração de estratégias de gestão mais flexíveis;
- O fortalecimento dos vínculos sociais entre os empregados;
- A divulgação dos resultados das ações do programa nos indicadores de QVT;
- A facilitação do processo de continuidade do PQVT
- A consolidação de direitos e valores democráticos

Metodologia:

O projeto programa de qualidade de vida no trabalho será desenvolvido com os empregados da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa Semiárido localizada no município de Petrolina-PE. A empresa é vinculada ao Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento, foi criada em 1973 com o intuito de desenvolver conteúdo teórico e alternativas práticas para o manejo agropecuário. A organização tem a Missão de viabilizar soluções de pesquisa, desenvolvimento e inovação para a sustentabilidade da agricultura, em benefício da sociedade brasileira.

As atividades serão desenvolvidas no intervalo disponibilizado pela supervisão



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

da empresa, em grupos de dez a quinze pessoas acompanhadas por no mínimo dois alunos integrantes do projeto. A escolha do local das ações do projeto se deu em virtude da percepção do potencial que as ações em QVT têm, neste contexto, de promover a consolidação de direitos trabalhistas, a promoção de valores democráticos e o fortalecimento da cidadania.

O projeto terá início após o processo de seleção dos bolsistas e voluntários. A **primeira fase** começará com a coleta de dados que caracterizem o perfil da instituição e a elaboração da Política da organização acerca da QVT. Seguida da escolha dos quatro integrantes do comitê local de QVT e da divulgação do PQVT a empresa, através da confecção e exposição de material gráfico e de uma palestra expositivas sobre o tema. Para esta etapa estão previstos 04 encontros.

A **segunda fase** iniciará com a pesquisa e avaliação diagnóstica dos empregados. Que tem por objetivo (1)identificar as reais condições de QVT, as condições de saúde física e as condições de saúde mental dos empregados, e (2)traçar uma linha de base que sirva de comparativo para aferir o alcance e o efeito das ações. As verificações acontecerão através de: Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, Avaliação de Estilo de Vida, Avaliação das Condições Físicas e Verificação do nível de Estresse. Para executar esta etapa estão previstos 10 encontros.

O PQVT conta com uma estrutura multidisciplinar que absorverá estudantes dos cursos de Enfermagem, Administração, Psicologia, Artes Visuais e Educação Física que em sua **terceira fase** executarão diversas ações organizadas em três dimensões: (1)Dimensão Física, (2)Dimensão Psicológica e (3)Dimensão Social. A disposição das ações em três dimensões é apenas para fins de organização, as ações poderão acontecer simultaneamente desde que haja as condições para a execução delas.

Sobre as ações da DIMENSÃO FÍSICA – estarão envolvidos os extensionistas das áreas de psicologia, enfermagem e educação física desenvolvendo atividades de: (a)acompanhamento bimestral de grupos de risco, por exemplo, hipertensos, diabéticos e obesos. Para executar esta ação estão previstos 10 encontros. (b)Palestras informativas bimestrais sobre consumo alimentar, excesso de peso e tabagismo. Para executar esta



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

ação estão previstos 05 encontros. (c) Incentivo à prática da atividade física por meio de ações mensais de torneios esportivos, ginástica laboral e orientação à prática do exercício. Para executar esta ação estão previstos 05 encontros.

Sobre as ações da DIMENSÃO PSICOLÓGICA – estarão envolvidos os estudantes das áreas de psicologia e administração. Eles desenvolverão ações de (a) gestão do estresse através de oficinas temáticas de criatividade bimestrais. Para executar esta ação estão previstos 05 encontros. (b) Capacitação de gestores por meio de palestras e vivências quinzenais sobre temas relacionados à gestão. Para executar esta ação estão previstos 08 encontros. (c) Preparação dos trabalhadores aposentáveis e/ou aposentados para a construção de um projeto pessoal para o pós – carreira. Para executar esta ação estão previstos 10 encontros. (d) Fortalecimento da cultura organizacional por meio de ações semanais que reforcem os valores que a organização considera que devam ser cultivados dentro dela. Para executar esta ação estão previstos 06 encontros.

Sobre as ações da DIMENSÃO SOCIAL – Estarão envolvidos os estudantes de Enfermagem, Administração, Psicologia, Artes Visuais e Educação Física que executarão ações de (a) aulas culturais de desenho, pintura e fotografia. Para executar esta ação estão previstos três encontros quinzenais para cada temática, totalizando 09 encontros. (b) Orientação financeira com palestras temáticas sobre economia doméstica e investimentos financeiros. Para executar esta ação estão previstos dois encontros, totalizando em cada semestre 04 encontros.

A **quarta fase** do projeto Programa em Qualidade de Vida no Trabalho será a avaliação diagnóstica final. Com o objetivo de verificar se os objetivos do PQVT foram alcançados. Vale ressaltar ainda que de acordo com as necessidades e demandas dos empregados, ou aspectos que surjam durante a avaliação diagnóstica inicial, poderão ser realizadas modificações na metodologia dos encontros.

Plano de Trabalho do Coordenador:

Realizar a seleção do aluno bolsista e dos alunos voluntários dos cursos de Enfermagem, Administração, Psicologia, Artes Visuais e Educação Física;



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

Realizar os contatos necessários com a empresa que sediará as ações do projeto para viabilização do PQVT;

Realizar reuniões semanais de orientação com alunos bolsistas e voluntários para discussão da literatura científica, acompanhamento e organização do projeto;

Elaborar os relatórios parcial e final do projeto;

Elaborar material para apresentação em eventos científicos, culturais e extencionistas.

Plano de Trabalho do Bolsista:

Realizar durante toda a vigência do vínculo com o projeto a revisão da literatura indicada nas referências deste projeto e demais indicações do coordenador;

No início do projeto ele (a) deverá:

Divulgar a realização do projeto na instituição, realizar as inscrições e controle e distribuição do número de interessados em participar do projeto além de realizar contato com profissionais de outras formações para convidá-los a porventura contribuir com o projeto.

Na fase intermediária do projeto ele deverá:

Realizar modificações que porventura sejam necessárias ao cronograma, realizar o registro dos principais acontecimentos durante as ações em diário de campo, organizar e executar as atividades propostas em cada fase apresentada na metodologia deste projeto e elaborar os relatórios parciais.

Ao final das atividades ele deverá:

Realizar a análise comparativa entre os indicadores avaliados no início e ao final do PQVT, divulgar os resultados alcançados com as ações do programa e elaborar o relatório final das atividades.

Espera-se que ao final da vigência deste projeto o aluno bolsista compreenda teoricamente o viés preventivo da QVT apoiada na Ergonomia da atividade. Compreenda a metodologia para implantação de um PQVT em organizações de trabalho. Coordene grupos com facilidade e saiba redigir relatório com facilidade.

Referências:

FERREIRA, M. C. **A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no**



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. v.11 n.1 pp. 83-99. 2008.

FERREIRA, M. C. ALVES, L. TOSTES, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais.** Psicologia: teoria e Pesquisa. v.25 n.3 pp.319-327. 2009.

FERREIRA, M. C. **A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica.** Psicologia Organizações e trabalho. v.11 n.1 pp.8-20 2011

JARDIM, S. **Depressão e trabalho: ruptura de laço social.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional v. 36 n.123 pp.84-92. 2011

RAMOS, M. Z. et. al. **Trabalho adoecimento e histórias e vida em trabalhadoras da indústria calçadista.** Estudos de Psicologia. v.15 n.2 pp. 207-215. 2010

Público alvo: os trabalhadores efetivos da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa Semiárido localizada na cidade de Petrolina-PE.

Nº de pessoas beneficiadas: 200 trabalhadores.

Cronograma de Execução

Evento	Período	Obs.
Coleta de dados	Março - 2015	
Elaboração da política de QVT	Março - 2015	
Formação do comitê local de QVT	Março - 2015	
Divulgação do PQVT	Março - 2015	
Avaliação diagnóstica	Abril e Maio - 2015	
Acompanhamento dos grupos de risco	Março-2015 à Fevereiro-2016	
Palestras informativas bimestrais	Maio -2015 à Janeiro-2016	
Incentivo à prática da atividade física	Junho-2015 à Fevereiro-2016	



Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX
Av. José de Sá Maniçoba, s/n – Centro – 56.304-205 - Petrolina- PE
Telefax: 87 2101- 6768 www.univasf.edu.br

Oficinas temáticas de criatividade	Maio -2015 à Janeiro - 2016	
Capacitação de gestores	Junho e Julho - 2015	
Construção de um projeto (pós – carreira)	Agosto e Setembro - 2015	
Fortalecimento da cultura organizacional	Junho e Julho - 2015	
Aulas culturais de desenho, pintura e fotografia.	Agosto, Outubro e Dezembro – 2015	
Orientação financeira	Setembro - 2015	
Avaliação diagnóstica final	Janeiro e Fevereiro - 2016	
Redação do relatório final	Fevereiro - 2016	
Acompanhamento e Avaliação		
Indicadores: Adesão dos trabalhadores ao programa; Pontualidade e assiduidade dos participantes nas atividades; Questionários de Avaliação do projeto; Relatos dos participantes; Observação - participante; Avaliação na mudança dos indicadores críticos.		
Sistemática: Durante a vigência do projeto será realizado o registro e contabilização da participação dos empregados. Além de observação – participante, visando perceber mudanças na QVT do trabalhador. Ao final do projeto, em março, será realizada a avaliação diagnóstica final, no intuito de perceber as modificações que ocorreram nos indicadores críticos e outras possíveis contribuições do projeto.		
Proposta Orçamentária		
Rubrica	Justificativas	Valor (R\$)
Bolsa de Extensão	Pagamento do aluno bolsista	4.800,00
Material de consumo	Cartucho de impressora, impressão de cartazes, <i>folders, banners</i> , faixas, blocos de notas, pastas	700,00
Total		5.500,00
Co-Financiamento		
	Agências de Fomento	Quais?
	Outros?	Quais?