



PROGRAMA INTEGRADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



Secretaria
de Turismo e
Lazer



GOVERNO DE
**PER
NAM
BU**CO
ESTADO DE MUDANÇA

RECIFE - 2023

EMPETUR

Eduardo Loyo

Presidente

Diogo Gonçalves

Vice Presidente

Diretoria Administrativa e Financeira

Renata Rodrigues

Gerente de Gestão de Pessoas

Tatiana Teixeira

Setor de Desenvolvimento e Atenção ao Servidor

Leônia Simões - Coordenação Executiva



1. Apresentação

A Empresa de Turismo de Pernambuco Governador Eduardo Campos S/A – EMPETUR, através do Setor de Desenvolvimento e Atenção ao Servidor, por meio da Gerência de Gestão de Pessoas-GGP, no âmbito da Diretoria Administrativa e Financeira-DAF, apresenta o **Programa Integrado de Qualidade de Vida**, denominado **Equilíbrio**, com o objetivo de propiciar ações de promoção da saúde ocupacional, o aumento da satisfação pessoal, o autoconhecimento e a capacidade de reforçar as potencialidades e, conseqüentemente, maior produtividade empresarial.

O **Programa Equilíbrio** é multidisciplinar e multiprofissional, de perspectiva ampliada, podendo acolher projetos e ações voltadas para a mudança de atitudes e de comportamentos, que surgirão ao longo de sua execução.

Vale destacar que como ação sistêmica, o **Programa Equilíbrio** é também um instrumento de construção de uma cultura de reconhecimento e valorização dos colaboradores como pessoas e profissionais, de maneira a favorecer os espaços de convivência no ambiente organizacional.

Assim sendo, este documento tem a finalidade de tornar público, aos servidores/colaboradores, as diretrizes e os objetivos do programa.



1.1 Justificativa

A Qualidade de vida no Trabalho é um tema de extrema relevância, uma vez que é no trabalho que passamos grande parte do nosso tempo. Além disso, é no trabalho que o indivíduo tem condições de descobrir suas potencialidades de crescimento como ser humano, de valorizar-se, desenvolver sua autoestima e buscar a felicidade. Sabe-se que fatores como competitividade, flexibilidade, comprometimento, inovação tecnológica, mercado de trabalho cada vez mais exigente, associados a busca por um futuro financeiro e pessoal tranquilo, afetam a forma como o trabalhador desempenha seu papel profissional e suas atividades nas organizações.

Neste sentido, a QVT pode ser associada ao sentimento do trabalhador em relação ao trabalho, como as condições físicas do ambiente podem refletir em segurança ao trabalhador, podendo alterar seus níveis de satisfação e motivação, que conseqüentemente influenciam na sua produtividade

O **PROGRAMA “EQUILÍBRIO”** se configura como um programa institucional, de caráter multidisciplinar, voltado para a promoção da saúde dos colaboradores, nas **dimensões física, emocional, profissional, social e sustentável**. Pois, o descondicionamento de atitudes, algumas vezes, provoca resistências tecnológicas, gerenciais, estruturais e ambientais.

A construção do programa **“EQUILÍBRIO”** começa a partir do momento em que a gestão olha para as pessoas como parte de algo maior e que a atuação de cada um impacta em toda a empresa.

Ao criar o programa, a Empetur está se comprometendo com um ambiente sistêmico mais saudável, humanizado e produtivo e de melhorias contínuas, valorizando seu principal ativo: as pessoas.

As ações do programa serão realizadas, mensalmente, mediante plano de ação que guiará a realização de todas as atividades definidas nos eixos priorizados, pelo programa equilíbrio.

1.2 Qualidade de Vida e Equilíbrio

A Qualidade de Vida no Trabalho é um dos indicadores da saúde organizacional. É essencial para o alcance dos objetivos estratégicos, para motivar os colaboradores e garantir condições de trabalho satisfatórias. Evidencia-se, no contexto atual, como um meio capaz de garantir maior produtividade, economicidade de tempo, processos e até mesmo diminuição de eventuais indenizações trabalhistas. Envolve desde atividades simples e sem custos, até projetos mais



arrojados. Cuidar das pessoas no ambiente corporativo pode ser determinante em termos de saúde laboral e melhoria da imagem da empresa. Segundo a Organização Mundial da Saúde, a qualidade de vida é uma forma de medir o bem-estar de um indivíduo ou grupo segmentado ou agrupado. É sem dúvida uma preocupação constante e dinâmica de todas as organizações.

1.3 Conceito de EQUILÍBRIO

O termo equilíbrio vem do latim *aequilibrium* e faz referência as forças opostas de um corpo. O nome equilíbrio também é utilizado para explicar a situação em que se encontra um corpo quando, mesmo com pouca base de sustentação, consegue se manter em pé.

No sentido figurado, a palavra equilíbrio é a harmonia entre coisas diversas, a moderação, a equanimidade, a sensatez nos juízos de valor e os atos de contemporização. Uma pessoa que aja com equilíbrio conseguirá circular por diversos caminhos sem chegar a cair, isto é, sem perder o controle e sem se prejudicar.

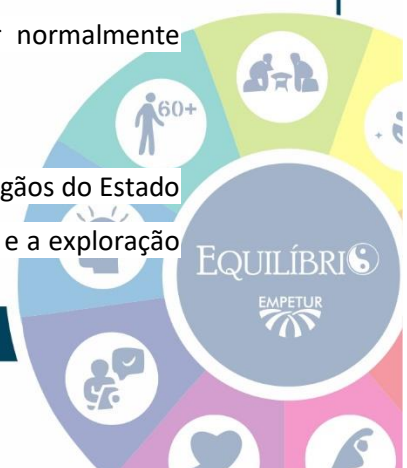
Na psicologia, Equilíbrio define as emoções de uma pessoa. Daí, é comum o uso do termo **“equilíbrio emocional”** para referir-se a estabilidade de uma pessoa nas demonstrações de humor, emoções e sentimentos, diante de determinadas situações no seu dia a dia.

Dizemos que uma pessoa tem um bom equilíbrio emocional quando consegue manter o controle diante de desafios e mudanças. Essa é uma característica muito importante no ambiente laboral, especialmente, quando existe uma certa pressão, cobranças de metas, ou solução imediata de problemas.

Embora o termo seja usado em diferentes áreas do conhecimento, vale ressaltar que, em todas elas, sempre se refere a algo que se mantém em medida certa apesar das incidências ou contingências.

Na biologia, por exemplo, o equilíbrio está estreitamente relacionado com a teoria de evolução das espécies, pois estabelece que a especificação de um determinado ser normalmente acontece num período de estabilidade e ausência de mudanças.

A atualmente, a palavra equilíbrio é muito utilizada pelas organizações civis e órgãos do Estado para demonstrar as preocupações com o meio ambiente. A atividade industrial e a exploração



de recursos naturais são duas áreas de produção econômica que devem ser submetidas a estes princípios do **equilíbrio ambiental**. O conceito de desenvolvimento sustentável vem desta tendência da evolução humana. Este equilíbrio entre a ação do homem ou do impacto ambiental pretende minimizar as consequências de prejuízo ao ambiente, pelos quais o homem negligenciou durante séculos.

1.4 Significado da Logo do Programa Equilíbrio

O Yin-Yang, conhecidos como chi, no centro da logo representa o equilíbrio distribuído nos cinco eixos priorizados pelo programa que, embora dinâmicos, são complementares e estão interconectados, O yin yang faz parte de uma perspectiva de contínua mudança e equilíbrio. É um termo comum no Feng Shui por indicar harmonia e equilíbrio.



2. Objetivos:

2.1 Geral

Desenvolver ações e técnicas coletivas permanentes voltadas à promoção da saúde e bem-estar e à qualidade de vida dos servidores da Empetur, na perspectiva de uma instituição mais humana, saudável e com maior capacidade de realizar suas atribuições, em prol da sociedade que está inserida, de modo a estimular a motivação necessária para introduzir mudanças conscientes e eficientes em todos os papéis assumidos pelos servidores; estabelecendo novos padrões de emoção, cognição e ação, melhorando a sinergia entre os indivíduos, a instituição e a sociedade.

2.2 Objetivos Específicos:

- Diagnosticar a percepção dos servidores sobre saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Estabelecer parcerias com outros órgãos da administração pública e privada, na perspectiva de suporte, acompanhamento, orientação de saúde com profissionais de todas as áreas;
- Desenvolver atividades culturais e recreativas com vistas à promoção da saúde física, social e emocional dos diferentes membros da instituição;
- Estimular o voluntariado como uma oportunidade para exercer o papel ativo na mudança pelo bem-estar social.
- Incentivar o **autoconhecimento/desenvolvimento**, objetivando melhorar o nível profissional, de integração, motivacional e de correção de problemas operacionais localizados.



3. Eixos e ações

O programa como diretriz geral de promoção à saúde e ao bem estar dos colaboradores está dividido nas dimensões: **1. Saúde física e emocional; 2. Profissional e intelectual; e, 3. Sustentabilidade.**

3.1 Eixo Saúde Física e Emocional:

No eixo **saúde física e emocional** serão trabalhados os aspectos relacionados a: atitudes e hábitos positivos; prevenção a doenças relacionadas ao estilo de vida (obesidade, hipertensão arterial, diabetes) e comportamentos de risco; alimentação saudável; inteligência emocional; saúde mental; bem-estar.

3.1.1 Ações:

- Promover ações de prevenção a doenças utilizando do calendário oficial, priorizando as campanhas estabelecidas na cor de cada mês;
- Promover ciclos de oficinas e/ou palestras com temas atuais com a finalidade de orientar os servidores sobre assuntos relacionados à saúde e bem-estar;
- Estimular a prática de atividades físicas e esportivas com a finalidade de promoção da saúde e lazer;
- Estimular a alimentação saudável e equilibrada através da feira de orgânicos e orientações sobre seus benefícios;
- Orientar os servidores e a gestão quanto à importância de medidas ergonômicas nos ambientes de trabalho para a melhoria das condições laborais;
- Realizar, anualmente, um encontro cultural, podendo conter atividades esportivas e artísticas entre outras, na perspectiva do lazer e da integração;
- Realizar o programa de ginástica laboral nos setores administrativos da Empetur, visando prevenir doenças e desconfortos ligados ao trabalho, como o estresse, as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).



3.2 Eixo Profissional/Intelectual

O eixo **Profissional/Intelectual** estará voltado para a formação continuada dos servidores nos processos de mudanças em todas as áreas da organização, como forma de garantir o desenvolvimento pessoal e profissional, a inovação, a visão estratégica, acessíveis aos colaboradores com o olhar atento para a governança pública e às práticas institucionais, como liderança, comunicação assertiva, gestão de riscos, percepção da ética, controle interno, compliance e integridade; além da educação financeira, preparação para aposentadoria, entre outros temas relevantes, tais como planejamento, foco e gerenciamento do tempo.

3.2.1 Ações:

- Promover ações de educação corporativa, por meio dos cursos e treinamentos coerentes com as necessidades de crescimento, desafios do setor e das metas definidas em seu levantamento das necessidades de treinamento - LNT;
- Promover ciclos de palestras com temas atuais e de interesse da administração pública;
- Promover a valorização dos servidores através do reconhecimento de boas práticas e do incentivo a inovação nos processos das rotinas de trabalho;
- Promover a inclusão digital para todos os colaboradores, do básico ao avançado;
- Promover ações de educação financeira;
- Promover cursos e ações de preparação para a aposentadoria voltados aos servidores que estão próximos a completar 75 anos de idade – Aposentadoria Compulsória.

3.3 Eixo da Sustentabilidade e Social

No **Eixo da Sustentabilidade e Social** serão trabalhadas as ações voltadas a consciência e educação ambiental, bem como acerca da inclusão e diversidade, engajamento dos servidores em projetos sociais e nas relações com a comunidade.

3.3.1 AÇÕES:

- Estimular a consciência ecológica em favor da preservação dos recursos naturais e da vida, adotando medidas ambientalmente saudáveis na qualidade de vida no trabalho, tais como racionalização do uso do papel e material de expediente, consumo racional de energia elétrica, evitar o desperdício de água, coleta seletiva de lixo, etc;



- Destacar a importância da Educação ambiental, como um universo de conhecimento, para a conscientização das pessoas como agentes de transformação socioambiental;
- Estimular o trabalho voluntário e o engajamento dos servidores em projetos sociais e campanhas;
- Visitar e apoiar a horta do Parque Memorial Arcoverde (para inspirar-se no exemplo).

4. METAS

- Fomentar a implantação do programa em 100% na Empetur, no Cais do Sertão e Arena Pernambuco, até outubro de 2024;
- Aumentar o nível de satisfação do servidor com o programa qualidade de vida e com a instituição;
- Criação/adaptação de um espaço multifuncional para a realização das atividades do Programa.

5. FASES DO PROGRAMA

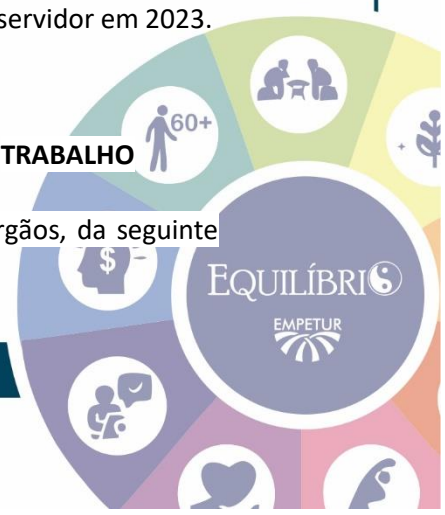
O programa será desenvolvido em três fases, desde o lançamento até a sua implantação no âmbito da EMPETUR e seus equipamentos vinculados, tais como o Museu Cais do Sertão e a Arena de Pernambuco.

1a FASE: LANÇAMENTO E APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA PARA TODOS

- Apresentação e lançamento do programa serão feitos na semana do servidor em 2023.

2a FASE: PESQUISA DIAGNÓSTICA SOBRE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A pesquisa diagnóstica será realizada pela equipe do programa nos três órgãos, da seguinte forma:



Aplicação do Questionário de Qualidade de Vida para Servidores, baseado nos seguintes fatores: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social.

3a FASE: IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

Os resultados apontarão as ações mais adequadas e demandadas pelo público local. Desta forma, a coordenação local do programa poderá selecionar, das atividades elencadas no plano de implantação, ou de novas propostas, quais atividades serão ofertadas naquele ano. O intuito geral é promover e organizar ações nos aspectos biopsicossociais dos servidores. Os resultados da pesquisa serão apresentados aos gestores das áreas.



BIBLIOGRAFIA

DRUCKER, P. **Desafios gerenciais do século XXI**. São Paulo: Pioneira, 2000.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho**: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. et al. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Um novo modelo em educação profissional e tecnológica**. PND, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A. J. F. M. *et al.* **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

Decreto 33.528/2009 - Institui o Programa Agenda Ambiental na Administração Pública Estadual – A3P, no âmbito do Poder Executivo do Estado, e dá providências correlatas.

_____. Ministério da Saúde. Lei 8080, 19 de setembro de 1990. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lei8080.pdf>. Acesso em: 14 out 2023.

_____. Ministério da Educação. Proposta de Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/attachments/article/19195/PROPOSTA%20DE%20POL%C3%8DTICA%20INSTITUCIONAL%20DE%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20IFB.pdf>

