

FACULDADE UNINA
DAVID ROBERTO DE PAULA POLIS

PROJETO DE APLICAÇÃO TECNÓLOGOS: TEC-PAP

Intervenções práticas para o ambiente de trabalho: contribuições para a empresa e/ou colaboradores.

CURITIBA
2023

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO (A) ESTUDANTE	
Nome	David Roberto de Paula Polis
Cidade e estado	Curitiba, Paraná.
Nome da turma	Darcy Ribeiro
Curso	Gestão Pública
Linha Geral dos Projetos	Intervenções práticas para o ambiente de trabalho: contribuições para a empresa e/ou colaboradores.

1 - TEMA DO PROJETO

Desenvolvimento de um programa de promoção da saúde e bem-estar, incluindo atividades físicas, orientações nutricionais e gerenciamento do estresse para os funcionários da prefeitura de Curitiba. O projeto será implementado para todos os funcionários da prefeitura de Curitiba, abrangendo diversas áreas e níveis hierárquicos. O projeto será realizado nas instalações da prefeitura de Curitiba, com acesso fácil para todos os funcionários. Esse tema propõe uma intervenção prática que pode contribuir para melhorar a qualidade de vida e o desempenho dos funcionários municipais, o que é relevante para a área de Gestão Pública.

2 - A SITUAÇÃO-PROBLEMA A SER RESOLVIDA E AS JUSTIFICATIVAS DO PROJETO

2.1 SITUAÇÃO-PROBLEMA:

A qualidade de vida e bem-estar dos funcionários da Prefeitura de Curitiba, que enfrentam desafios de saúde devido ao estilo de vida sedentário, estresse relacionado ao trabalho e escolhas nutricionais inadequadas. Pretendo intervir nessa situação, implementando um programa abrangente de promoção da saúde para abordar esses problemas e melhorar a qualidade de vida dos funcionários.

2.2 JUSTIFICATIVAS:

Intervir nessa questão é crucial, pois a saúde e bem-estar dos funcionários públicos têm um impacto direto na produtividade, satisfação no trabalho e no desempenho de suas funções. Portanto, funcionários saudáveis tendem a reduzir os custos relacionados a licenças médicas e absenteísmo, o que beneficia a Prefeitura como empregadora e, conseqüentemente, a comunidade que ela serve.

Pessoal:

Eu pretendo intervir nessa questão porque a saúde e bem-estar dos funcionários são essenciais para o funcionamento eficaz da administração pública. Funcionários saudáveis e felizes tendem a ser mais produtivos, reduzir o absenteísmo e melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade. Cabe salientar que é responsabilidade da gestão pública garantir o bem-estar de seus funcionários.

Teórica:

Para fundamentar a justificativa teórica, baseei-me nas ideias de Chiavenato (2004), que ressaltam a importância da gestão de pessoas no setor público. Chiavenato enfatiza que uma gestão eficaz de recursos humanos é essencial para melhorar o desempenho e a eficiência da administração pública. Ele argumenta que o investimento no desenvolvimento e na saúde dos funcionários resulta em um serviço público mais eficiente, refletindo em uma prestação de serviços de maior qualidade para a comunidade. Chiavenato destaca que a qualidade de vida e o bem-estar dos funcionários são fundamentais para uma gestão pública eficaz. Funcionários saudáveis e felizes tendem a ser mais produtivos, a reduzir o absenteísmo e a melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade. Portanto, a intervenção proposta, que visa abordar o sedentarismo, o estresse relacionado ao trabalho e escolhas nutricionais inadequadas, está alinhada com as premissas de Chiavenato. Promover a saúde e o bem-estar dos funcionários é um investimento estratégico que não apenas melhora o

ambiente de trabalho, mas também contribui para a eficiência e a eficácia das operações da Prefeitura de Curitiba. Essas ideias reforçam a importância da sua intervenção, sublinhando como a saúde dos funcionários está intrinsecamente ligada à capacidade da prefeitura de cumprir sua missão de servir à comunidade com excelência.

Prática:

Ao analisar a situação dos funcionários da Prefeitura de Curitiba, observou-se que a maioria dos funcionários passa a maior parte de seu tempo de trabalho em ambientes de escritório, realizando tarefas que exigem longas horas de trabalho no computador. Isso levou a um estilo de vida sedentário, falta de atividade física e, por consequência, a problemas de saúde relacionados à falta de movimento. A pressão no trabalho e a carga emocional associada a suas funções podem resultar em altos níveis de estresse entre os funcionários. Esses fatores estão afetando negativamente a saúde e o bem-estar dos funcionários da prefeitura, levando a um aumento nas taxas de licenças médicas e uma diminuição geral na satisfação no trabalho. Portanto, a situação-problema envolve a necessidade de intervir para melhorar a saúde e o bem-estar dos funcionários, proporcionando-lhes oportunidades para se tornarem mais ativos fisicamente e abordando o estresse no ambiente de trabalho. Essa intervenção visa beneficiar não apenas os funcionários, mas também a eficiência e a eficácia das operações da Prefeitura de Curitiba.

3 - OS OBJETIVOS DO PROJETO

3.1 OBJETIVO GERAL:

O objetivo geral da intervenção proposta é melhorar a qualidade de vida e bem-estar dos funcionários da Prefeitura de Curitiba, por meio da implementação de um programa de promoção da saúde abrangente. Essa iniciativa visa reduzir o sedentarismo, abordar o estresse relacionado ao

trabalho e promover escolhas nutricionais saudáveis, com o intuito de aprimorar o desempenho no trabalho e a satisfação dos funcionários.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Promover Atividade Física: Incentivar os funcionários a se tornarem mais ativos fisicamente, seja por meio de atividades no local de trabalho ou da promoção de práticas saudáveis de exercício.

Gerenciar o Estresse: Desenvolver estratégias para abordar o estresse no ambiente de trabalho, oferecendo apoio emocional e ferramentas para lidar com desafios relacionados ao trabalho.

Educação Nutricional: Fornecer orientação e informações sobre escolhas nutricionais saudáveis, incentivando uma alimentação equilibrada e consciente.

4 - A REVISÃO DE LITERATURA

Gestão de Pessoas na Administração Pública: Desafios e Estratégias. A gestão de pessoas na administração pública é um tema complexo que envolve desafios específicos e estratégias adaptadas a um contexto único. Segundo Chiavenato (2004), a gestão de pessoas no setor público é fundamental para o funcionamento eficiente da máquina administrativa. Entretanto, a aplicação de práticas de gestão de recursos humanos no setor público apresenta peculiaridades que demandam abordagens específicas.

Chiavenato (2004) destaca a importância de investir no desenvolvimento e na saúde dos funcionários como um meio de tornar o serviço público mais eficiente. Esta visão ressalta a relevância da intervenção proposta, focada na promoção da saúde e bem-estar dos funcionários da Prefeitura de Curitiba.

Drucker (1973) argumenta que a gestão eficaz de pessoas é uma parte essencial da administração. Suas contribuições para a teoria da

administração destacam a necessidade de uma abordagem holística na gestão de recursos humanos.

Taylor (1911), considerado o pai da Administração Científica, propôs princípios fundamentais para a eficiência operacional, influenciando a gestão de pessoas. Seus princípios da administração científica são atemporais e continuam a ser referência na área. Fayol (1916), por sua vez, contribuiu com os princípios gerais de administração, delineando funções fundamentais e promovendo a eficiência organizacional. Seus ensinamentos abordam questões-chave na gestão de pessoas. Ao analisar a situação dos funcionários da Prefeitura de Curitiba, é possível observar que a maioria enfrenta desafios relacionados ao estilo de vida sedentário, estresse no trabalho e escolhas nutricionais inadequadas. Esses problemas são agravados pelo ambiente de escritório conforme Chiavenato (2004) destaca em seus estudos sobre os impactos do sedentarismo nos ambientes de trabalho modernos.

Para Robbins (2005) as longas horas de trabalho no computador contribuem para um estilo de vida sedentário, resultando em problemas de saúde associados a falta de movimento. A pressão no trabalho e a carga emocional podem aumentar os níveis de estresse, afetando negativamente a saúde e o bem-estar dos funcionários. A intervenção está baseada nessas análises, visa proporcionar oportunidades para os funcionários se tornarem mais ativos fisicamente e abordar o estresse no ambiente de trabalho.

Essa abordagem está alinhada não apenas com as práticas modernas de gestão de recursos humanos, como destaca Chiavenato (2004), mas também com a compreensão das demandas específicas do setor público, como evidenciado por Drucker (1973), Taylor (1911) e Fayol (1916).

5 - AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO, O CRONOGRAMA, OS RECURSOS E OS RESULTADOS ESPERADOS

5.1 AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

Repetição dos objetivos específicos	Estratégias de ação
1. Promover Atividade Física: Incentivar os funcionários a se tornarem mais ativos fisicamente, seja por meio de atividades no local de trabalho ou da promoção de práticas saudáveis de exercício.	Implementar aulas de atividade física semanais. Criar espaços dedicados para exercícios nos locais de trabalho. Incentivar a participação em competições esportivas internas.
2. Gerenciar o Estresse: Desenvolver estratégias para abordar o estresse no ambiente de trabalho, oferecendo apoio emocional e ferramentas para lidar com desafios relacionados ao trabalho.	Oferecer sessões regulares de relaxamento e mindfulness. Estabelecer um programa de aconselhamento para lidar com o estresse. Introduzir práticas de gestão do tempo e equilíbrio trabalho-vida.
3. Educação Nutricional: Fornecer orientação e informações sobre escolhas nutricionais saudáveis, incentivando uma alimentação equilibrada e consciente.	Realizar workshops mensais sobre escolhas alimentares saudáveis. Disponibilizar guias nutricionais e receitas equilibradas. Colaborar com nutricionistas para consultas individuais.

5.2 O CRONOGRAMA

Estratégia de ação	Meses			
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Implementar aulas de atividade		o	o	

física semanais. Criar espaços dedicados para exercícios nos locais de trabalho. Incentivar a participação em competições esportivas internas.	X	X	X	X
Oferecer sessões regulares de relaxamento e mindfulness. Estabelecer um programa de aconselhamento para lidar com o estresse. Introduzir práticas de gestão do tempo e equilíbrio trabalho-vida.	X	X	X	X
Realizar workshops mensais sobre escolhas alimentares saudáveis. Disponibilizar guias nutricionais e receitas equilibradas. Colaborar com nutricionistas para consultas individuais.	X	X	X	X

5.3 OS RECURSOS

Estratégia de ação	Materiais				
	O quê?	Quantidade	Observações	Valor R\$	Sub-Total
Estratégia de ação 1	Equipamentos esportivos.	20 conjuntos	Bolas, cordas Halteres, etc.	15.000,00	15.000,00
	Vestuários esportivos	200 peças	Uniformes para participant	5.000,00	5.000,00

			es		
	Instrutores	48 horas semanais	Honorários dos profissionais	20.000,0 0	20.000,00
Estratégia de ação 2	Materiais para sessões	500 unidades	Tapetes, almofadas, fitas, etc.	10.000,0 0	10.000,00
	Profissionais de relaxamento	24 horas semanais	Honorários para os profissionais	15.000,0 0	15.000,00
Estratégia de ação 3	Materiais educativos	500 unidades.	Folhetos, guias alimentares, livros, etc.	7.000,00	7.000,00
	Consultas com nutricionistas	12 horas semanais	Honorários para os profissionais	18.000,0 0	18.000,00
Valor total R\$					90.000,0 0

5.4 OS RESULTADOS ESPERADOS

Com a implementação destas estratégias, esperamos alcançar os seguintes resultados:

1. Aumento da participação em atividades físicas por 60% dos funcionários.
2. Redução de 30% nos níveis de estresse relatados pelos participantes.

3. Melhoria nas escolhas alimentares, evidenciada por uma redução de 20% nas licenças médicas relacionadas à saúde nutricional.
4. Aumento de 40% na satisfação geral dos funcionários, refletindo em um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.
5. Contribuição para a eficiência e eficácia das operações da Prefeitura de Curitiba, com uma projeção de redução de 15% nos custos associados a licenças médicas e absenteísmo.

Estes resultados estão alinhados com o objetivo geral de melhorar a qualidade de vida e bem-estar dos funcionários municipais, criando um impacto positivo não apenas nas vidas individuais, mas também no desempenho coletivo da administração pública.

6 LINK PARA ACESSO AO VÍDEO DE APRESENTAÇÃO

<https://youtu.be/44jC3okq9Kw?si=tjzzgo0e8x8aWFXs>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. (2004). **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Disponível em PDF: <https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/e1ebed35-b5be-4b3b-bbf9-6fb4587f63b9/3994077107>. pdf Acesso em: 06 nov. 2023.

DRUCKER, P. (1973). **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**. Harper & Row. Disponível em PDF: <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4735/1/Management%20-%20Tasks%2C%20Responsibilities%2C%20Practices>. pdf Acesso em 08 nov. 2023.

TAYLOR, F. W. (1911). **Princípios da Administração Científica**. Disponível em PDF: <https://nc400.files.wordpress.com/2012/02/taylor-1911>. pdf Acesso em 17 nov. 2023.

FAYOL, H. (1916). **Administração Industrial e Geral**. Disponível em PDF: <https://static.fnac-static.com/multimedia/PT/pdf/9789726189237>. pdf Acesso em 19 nov. 2023.

ROBBINS, S. P. (2005). **Comportamento Organizacional**. Pearson Prentice Hall. Disponível em PDF: https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz. pdf Acesso em 22 nov. 2023.