



**crn1**

CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO  
1ª REGIÃO - DF | GO | MT | TO

# **PROGRAMA DE MELHORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Conselho Regional de Nutrição - 1ª Região



# SUMÁRIO

---

INTRODUÇÃO	03
OBJETIVOS	04
ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	05
ENTREVISTA INDIVIDUAL	06
ÁREAS DE INTERVENÇÃO	09
ÁREA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	10
CLIMA, CULTURA E COMPETITIVIDADE	12
AÇÕES PARA PREVENÇÃO E DETECÇÃO PRECOCE DE DOENÇAS	13
AVALIAÇÃO FÍSICA E MENTAL DOS COLABORADORES	14
SINAIS DE ALERTA PARA ENCAMINHAMENTO DE COLABORADORES A AVALIAÇÃO PROFISSIONAL	15
CONCLUSÃO	16

# 1. INTRODUÇÃO

Um programa de qualidade de vida no trabalho é uma iniciativa ampla e abrangente promovida pelas empresas para melhorar a qualidade de vida e a saúde geral dos colaboradores. Envolve a implementação de uma variedade de práticas, políticas e atividades que visam atender às necessidades físicas, emocionais e sociais dos funcionários.

Comprometido com a promoção da saúde e bem-estar integral do capital humano, o programa destaca-se por incentivar melhorias não só na qualidade de vida, mas também no desenvolvimento pessoal e profissional. A adoção de estratégias para harmonizar a vida profissional com a pessoal é uma prioridade, refletindo um ambiente organizacional que valoriza o bem-estar da equipe.

Assim, esta realização gera benefícios ao adotar uma abordagem integral ao bem-estar, ao mesmo tempo que impulsiona os objetivos estratégicos do **Conselho Regional de Nutrição - 1º Região**. Ao priorizar a saúde e a satisfação dos funcionários, o Conselho reitera seu compromisso de fomentar um ambiente de trabalho positivo e acolhedor.



## 2. OBJETIVOS

Promover um ambiente de trabalho saudável, visando melhorar a produtividade e oferecer um suporte mais abrangente, ou seja, variedade de assistência e recursos disponibilizados aos funcionários, incluindo o cuidado com sua saúde mental, para que sejam motivados e capazes de desempenhar eficazmente suas funções, alinhados com a missão, visão e valores institucionais.



### **Fomentar a Comunicação Interna e Relações Interpessoais**

Melhorar a comunicação interna da empresa, incentivando um ambiente de trabalho mais colaborativo e saudável, reduzindo conflitos e promovendo relações interpessoais positivas.



### **Gerenciar a Sobrecarga de Trabalho**

Implementar estratégias para garantir que os colaboradores tenham um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.



### **Promover o Desenvolvimento Profissional**

Implementar programas de desenvolvimento profissional, como treinamentos, cursos e oportunidades de crescimento, visando capacitação e estímulo para engajamento e satisfação no trabalho.



### **Fomentar a Qualidade de Vida**

Desenvolver programas e iniciativas focados na promoção da saúde mental, fornecendo suporte para lidar com questões de estresse, ansiedade e sobrecarga.

### 3. ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Na avaliação do clima organizacional, optou-se pela entrevista semi-estruturada como método principal. Esta técnica mescla a flexibilidade do diálogo aberto com questões predefinidas, essenciais para uma análise aprofundada das percepções da equipe acerca do ambiente de trabalho. Permite ainda, uma exploração detalhada de tópicos complexos, adaptação das perguntas conforme as respostas recebidas, e um entendimento mais claro dos fatores que influenciam essas percepções. Os insights coletados fundamentam as estratégias de melhoria do clima organizacional.



## 4. ENTREVISTA INDIVIDUAL

### Entrevista Individual para Pesquisa de Clima Organizacional

A aplicação de entrevista individual é vital para captar a visão dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e identificar áreas de aprimoramento. Esses diálogos fundamentam o Plano de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de maneira significativa, destacando-se pelos seguintes aspectos:

### Coleta de Dados Qualitativos e Quantitativos

Permite a coleta de informações detalhadas sobre a experiência da atividade laboral. Isso inclui tanto dados quantitativos (por meio de perguntas estruturadas) quanto qualitativos (por meio de respostas abertas). Essa abordagem abrange aspectos mensuráveis, fornecendo uma visão ampla da percepção da equipe quanto à organização.



## Identificação de Necessidades Específicas

O momento dedicado aos diálogos, possibilita o compartilhamento quanto às preocupações e necessidades. Isto é crucial, pois cada organização tem suas próprias dinâmicas e desafios exclusivos. A compreensão destes anseios colabora para a formulação de um plano de QVT direcionado e eficaz.

## Identificação de Pontos Críticos

Facilitam a identificação de desafios chave que afetam o clima organizacional, permitindo a implementação de soluções específicas.



## Definição de Metas e Estratégias

Orientam a definição de objetivos claros para a melhoria do clima organizacional.

## Identificação de Pontos Críticos

Facilitam a identificação de desafios chave que afetam o clima organizacional, permitindo a implementação de soluções específicas.

## Avaliação de Progresso

Servem como ferramentas para monitorar as mudanças e ajustar as ações de QVT conforme necessário.

## 5. ÁREAS DE INTERVENÇÃO



O Programa de Bem-Estar no Trabalho desenvolvido para o Conselho Regional de Nutrição– 1ª Região (CRN-1) é uma iniciativa ampla e inclusiva que se destina a beneficiar todos da organização, concebido cuidadosamente com base nos resultados obtidos por meio de entrevistas individuais de clima organizacional.

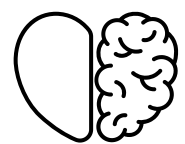
Os esforços aplicados visam mapear e responder às necessidades e percepções da equipe sobre o local de trabalho, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo. Através de um processo detalhado, foi possível captar a essência da experiência dos funcionários, facilitando a identificação de potenciais melhorias e oportunidades.

O resultado é a elaboração de um plano específico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que foi estruturado, focando em áreas chaves como saúde mental, qualidade de vida, dinâmicas interpessoais, e satisfação profissional. Este plano reflete o compromisso do CRN-1 com a promoção do bem-estar dos funcionários, reconhecendo a importância de um espaço de trabalho que atenda às suas expectativas e contribua para seu desenvolvimento.

A iniciativa do Programa de Bem-Estar no Trabalho é fruto do empenho do Regional de Nutrição – 1ª Região em valorizar e investir no seu capital humano, buscando constantemente alinhar as práticas organizacionais com as necessidades de todos. Este programa não só busca melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, mas também fortalecer a cultura organizacional, criando um ambiente mais acolhedor e motivador para todos.

# 6. ÁREA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho se refere à existência de um ambiente e condições de trabalho percebidas pelo colaborador como satisfatórias e propícias ao seu bem estar e desenvolvimento, impactando positivamente tanto na produtividade como nas relações interpessoais, gerando ações que visam criar, manter ou melhorar o ambiente de trabalho, focando na resolução de problemas e nas condições de trabalho. De maneira a proporcionar o desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional.



## Programas de Promoção de Saúde Mental

- Organizar sessões interativas sobre temas como "Técnicas para Reduzir a Ansiedade" e "Construindo Resiliência no Ambiente de Trabalho" e outros, ministradas por especialistas na área de psicologia e desenvolvimento pessoal.
- Parceria com plataformas de promoção de saúde mental online ou presenciais, de modo com que seja possível fornecer a cada colaborador sessões gratuitas com psicólogos e terapeutas, garantindo privacidade e flexibilidade.



## Gerenciamento da Carga de Trabalho

- Implementação de software de gerenciamento de projetos, para visualização transparente das responsabilidades e prazos, assegurando que todos na equipe tenham cargas de trabalho gerenciáveis.
- Workshops sobre "Técnicas Eficazes de Gestão de Tempo" e incentivo ao uso de aplicativos de produtividade, para ajudar na definição de metas realistas e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.



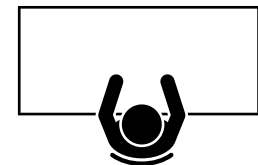
## **Manutenção de Trabalho em Home Office**

- Permite aos colaboradores adaptar seus horários de trabalho às suas necessidades pessoais, contribuindo para um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



## **Redução de Tempo e Custos de Deslocamento**

- Elimina o tempo gasto em trânsito, reduzindo o estresse e aumentando o tempo disponível para atividades pessoais, além de diminuir despesas com transporte.



## **Ergonomia e Conforto no Ambiente de Trabalho**

- Subsídio para a aquisição de equipamentos ergonômicos, como cadeiras e mesas ajustáveis, e instruções para a configuração de um espaço de trabalho ergonomicamente correto em casa no espaço de trabalho presencial. Isso visa prevenir problemas de saúde relacionados à postura inadequada e aumentar o conforto durante as horas de trabalho.



## **Manual de Conduta no Trabalho**

Elaborar um manual de conduta no trabalho que deve fornecer diretrizes claras sobre comportamento, atitudes e responsabilidades no ambiente de trabalho para conselheiros e colaboradores do CRN<sup>I</sup>. Incluir normas sobre respeito mútuo, comunicação eficaz, ética profissional e resolução de conflitos, promovendo um ambiente harmonioso e produtivo. Além disso, é importante detalhar procedimentos para lidar com infrações e garantir que todos os membros da organização estejam cientes e comprometidos com as regras estabelecidas.



## 7. CLIMA, CULTURA E COMPETITIVIDADE

O clima organizacional se refere à forma como os colaboradores percebem sua relação com o ambiente de trabalho como determinante de seu comportamento dentro da organização. A medição do clima organizacional funciona como um filtro pelo qual passam fenômenos como estrutura, liderança, tomada de decisões e ambiente de trabalho

### ATIVIDADES SUGERIDAS

Estabelecimento de Salário Emocional, mediante o oferecimento dos seguintes serviços:

- Dia de descanso remunerado pelo aniversário do colaborador;
- Oferecer horários flexíveis de trabalho (quando possível);
- Manutenção do trabalho em home office.
- Pesquisa de Clima e Cultura Organizacional anual;
- Programa de manejo de stress;
- Palestras sobre comunicação assertiva;
- Palestras de desenvolvimento pessoal e profissional;
- Programa de Formação de Líderes.



## 8. AÇÕES PARA PREVENÇÃO E DETECÇÃO PRECOCE DE DOENÇAS

É fundamental que a empresa implemente ações internas voltadas à prevenção e detecção precoce de doenças físicas e mentais entre os colaboradores. Porém, tais riscos variam conforme as atividades desempenhadas por cada cargo. Assim, cabe a cada gestor de equipe observar atentamente os sinais de adoecimento e informar os responsáveis da empresa sobre quaisquer potenciais problemas de saúde. Essa abordagem proativa permite a intervenção oportuna, garantindo o bem-estar dos colaboradores e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

### Ergonomia

- Avaliar e ajustar os postos de trabalho para garantir ergonomia adequada e prevenir lesões.
- Oferecer treinamento sobre posturas corretas e práticas ergonômicas.

### Segurança no Trabalho

- Realizar inspeções regulares de segurança e manutenção de equipamentos.
- Implementar e reforçar o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) conforme necessário.

### Programas de Atividade Física

- Promover atividades físicas regulares, como caminhadas, ginástica laboral e exercícios físicos.
- Oferecer incentivos para a prática de esportes e atividades físicas fora do ambiente de trabalho.

### Higiene e Saúde Ocupacional

- Garantir um ambiente de trabalho limpo e seguro, com práticas adequadas de higiene.
- Realizar exames médicos periódicos para monitorar a saúde física dos colaboradores.

### Educação e Treinamento:

- Proporcionar treinamentos regulares sobre segurança no trabalho e práticas saudáveis.
- Informar os colaboradores sobre os riscos específicos de suas funções e como mitigá-los.

## 9. AVALIAÇÃO FÍSICA E MENTAL DOS COLABORADORES

Para garantir a eficácia das avaliações de saúde do colaborador, é fundamental que as mesmas sejam conduzidas por profissionais habilitados nas respectivas áreas.



### Riscos Mentais

As avaliações e intervenções voltadas para a saúde mental devem ser conduzidas por psicólogos qualificados. Esses profissionais possuem o conhecimento e a experiência necessários para identificar e tratar questões relacionadas ao estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental que possam afetar os colaboradores.



### Riscos Físicos:

A identificação e gestão dos riscos físicos no ambiente de trabalho devem ser conduzidas por engenheiros de segurança do trabalho. Esses profissionais são especializados em avaliar as condições de trabalho, identificar potenciais riscos de lesões ou doenças ocupacionais e recomendar medidas para prevenir acidentes e promover a segurança física dos colaboradores.

## 10. SINAIS DE ALERTA PARA ENCAMINHAMENTO DE COLABORADORES A AVALIAÇÃO PROFISSIONAL

Gestores de equipe desempenham um papel muito importante na identificação precoce de problemas de saúde física e mental entre os colaboradores. Observar e reconhecer sinais de alerta pode ajudar a encaminhá-los para avaliação com os profissionais responsáveis, garantindo intervenções oportunas. Ao identificar esses sinais, os gestores devem encaminhar o colaborador para uma avaliação com o psicólogo (para riscos mentais) ou outros profissionais responsáveis como médico do trabalho. Essa abordagem proativa pode ajudar a prevenir problemas mais graves e garantir que os colaboradores recebam o suporte necessário para manter sua saúde e bem-estar.

### Riscos Psicológicos

#### Mudanças de Comportamento

01

- Isolamento social, evitando interações com colegas.
- Discussões e desentendimentos frequentes com colegas.
- Irritabilidade, agressividade ou mudanças bruscas de humor.
- Desmotivação ou falta de interesse em atividades

#### Sintomas Emocionais

02

- Apresentar sinais de estresse, como ansiedade, nervosismo ou agitação constante.
- Demonstração de tristeza, desânimo ou sentimentos de desesperança.
- Relatos frequentes de dificuldades para dormir ou insônia.

#### Desempenho no Trabalho

03

- Redução na produtividade ou qualidade do trabalho.
- Aumento no número de erros ou esquecimentos.
- Dificuldades para cumprir prazos e metas estabelecidas.

#### Sintomas Físicos Relacionados ao Estresse

04

- Queixas frequentes de dores de cabeça, dores musculares ou problemas digestivos.
- Afastamentos frequentes.
- Apresentar sinais de fadiga constante ou exaustão.

### Riscos Físicos:

#### Postura e Movimentação

01

- Postura inadequada ao realizar tarefas, indicando possíveis problemas ergonômicos.
- Queixas frequentes de dor nas costas, pescoço ou articulações.

#### Sintomas Físicos Visíveis:

02

- Aparência de cansaço extremo ou falta de energia.
- Lesões físicas ou queixas de dores persistentes não tratadas.

#### Comportamento de Segurança

03

- Desatenção ou negligência com as normas de segurança.
- Uso inadequado de equipamentos de proteção individual (EPIs).

#### Frequência de Acidentes

04

- Aumento na ocorrência de pequenos acidentes ou quase acidentes.
- Queixas recorrentes de desconforto físico durante ou após a execução das atividades.

# 11. CONCLUSÃO

Conclui-se que, a partir dos resultados obtidos na pesquisa de clima organizacional através das entrevistas individuais realizada com os integrantes do Conselho Regional de Nutrição - 1ª Região, há uma necessidade premente de implementar ações concretas visando ao aprimoramento do bem-estar e da qualidade de vida no ambiente de trabalho. As percepções coletadas revelaram áreas críticas que exigem atenção imediata para promover um clima organizacional mais saudável e satisfatório.

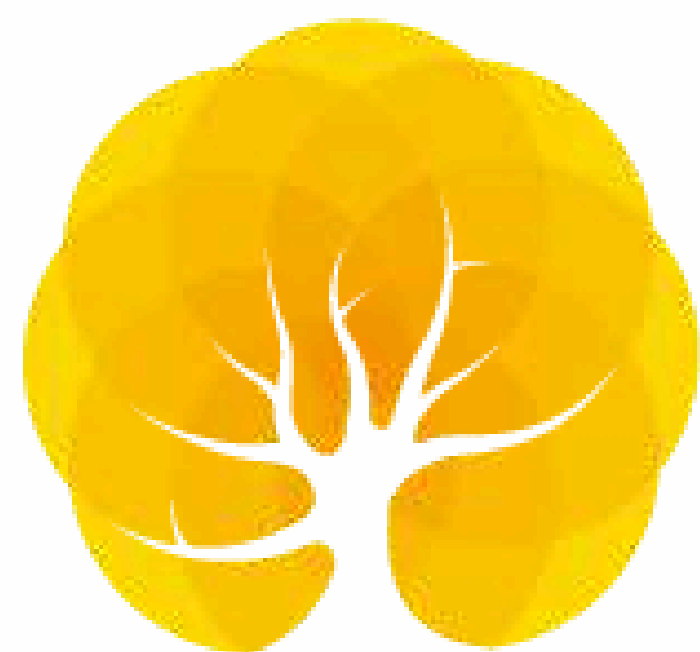
Nesse contexto, destacam-se os desafios relacionados à política de remuneração, à sobrecarga de trabalho, à comunicação interna, à cultura organizacional e ao relacionamento interpessoal. Esses fatores foram apontados como determinantes na motivação da força de trabalho, na saúde mental e na qualidade de vida no trabalho.

Para abordar esses desafios, propomos um programa de ações que visa criar um ambiente de trabalho mais acolhedor, colaborativo e saudável.

O sucesso desse programa depende da participação ativa de todos os profissionais e do comprometimento da liderança da organização. A promoção de um ambiente de trabalho saudável é uma jornada contínua e a implementação dessas ações representa um passo significativo na busca por um ambiente mais gratificante para todos.

Espera-se que essas iniciativas contribuam para melhoria de vida, fortalecimento da organização e tornar o Conselho Regional de Nutrição um local onde todos se sintam valorizados e motivados a alcançar seu melhor desempenho. Agradecemos a todos os que participaram da pesquisa de clima e que estão empenhados nessa missão de construir um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.





# crn1

CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO  
1ª REGIÃO - DF | GO | MT | TO



[novoportal.crn1.org.br](http://novoportal.crn1.org.br)



[crnutri\\_1](https://www.instagram.com/crnutri_1)



[/crn1regiao/](https://www.facebook.com/crn1regiao/)