



**Experiência:**

***QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - UM PROCESSO EM CONSTRUÇÃO***

## **ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DE CAMPOS**

**Equipe:** Departamento de Recursos Humanos

Endereço: Dr. Siqueira, 273 - Pq. Dom Bosco

Fone: (024 ) 733-3255 - ramal 4255

Fax: (024) 733-3079

**Data de início da implementação: JULHO/96**

### **RELATO DA SITUAÇÃO ANTERIOR À INTRODUÇÃO DA INOVAÇÃO**

O sistema de gestão e organização do trabalho, no Serviço Público, vêm sendo questionado amplamente dentro e fora das Instituições.

Aos olhos do cidadão comum, o servidor público se confunde com as "repartições" em que trabalha e que são muitas delas o símbolo empoeirado da burocracia.

O Estado se apresenta como sendo um mau administrador, não competente. Como princípio geral, não se admite debates ou diálogo. Parte-se do princípio que o Serviço Público é inoperante. Se analisarmos esta afirmação, não está totalmente errada. Há uma **sensação socializada** de que há algo errado no Serviço Público.

No entanto, nesta afirmação não se identifica as razões, nem se localiza onde o Estado administra mal. Parte, simplesmente, de uma verdade absoluta: o Estado administra mal.

Se procurarmos entretanto, olhar para a história do Serviço Público, observaremos que poucas foram as ações desenvolvidas no sentido de dar condições a esse profissional rotulado simplesmente, empiricamente como ineficiente, desinteressado e acomodado.

Apesar do servidor público ser nos últimos anos um dos temas mais discutidos e divulgados na opinião pública, este permanece desconhecido da população. Portanto, acreditamos verdadeiramente que o "coração" das organizações foi e ainda permanece esquecido.

Quem é este cidadão? O que pensa? Qual o nível de participação, motivação, satisfação profissional e pessoal? Como podemos quebrar o estigma da incompetência, da desmotivação, do não comprometimento com a "coisa" pública? Essas e outras questões merecem, urgentemente, uma reflexão, uma discussão profícua e uma ação imediata.

Entendemos que esses fantasmas e máscaras - "sintomas" da doença organizacional - precisam ser discutidos e quebrados. Ações precisam ser desenvolvidas no sentido de promover um repensar e, por que não uma "revolução" no interior das instituições.

O Plano de Ação 94/98, da Direção da Escola Técnica Federal de Campos, estabeleceu objetivos claros e prioritários de gestão, dentre os quais podemos destacar o desenvolvimento de seus recursos humanos.

Essas ações integram um processo educativo, contribuindo para que se operem mudanças no perfil psicossocial dos servidores e na construção de um projeto de vida.

Não resta dúvida que a nova forma proposta envolverá um trabalho educativo, político, solidário, demandando ações nãoautoritárias, mas sim concretas. Principalmente, pelo quadro de desmotivação, ausência de "investimento" no profissional, ausência de

perspectivas e expectativas de mudança da situação existente.

"Assim como as coisas públicas, eles "não funcionam" e recebem até demais pela estabilidade e o pouco que trabalham. Ainda que esses estereótipos possam corresponder em graus e formas variadas ao funcionamento dos aparelhos de Estado e seus empregados - os burocratas -, o que vale aqui é ressaltar que eles têm dificultado em muito a possibilidade de uma aproximação não preconceituosa desta categoria." (FRANÇA. 1993. p. 12)

Nesse clima de descompasso e contradição, pesquisado por alguns teóricos e por nós identificado e vivenciado, é que surgiu o interesse pelo estudo e desenvolvimento de um projeto que atuasse em Qualidade de Vida no Trabalho junto aos servidores da Escola Técnica Federal de Campos.

## DESCRIÇÃO DO PROJETO

### OBJETIVOS.

- **Geral:** Desenvolver ações, programas que possam proporcionar aos servidores novas possibilidades de enfrentar os efeitos sociais e organizacionais. Ações que visem melhorar a Qualidade de vida no trabalho dos servidores da Escola Técnica Federal de Campos.
- **Específicos:**
  - => Implementar um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento do Servidor Técnico-Administrativo;
  - => Criar um espaço, em conjunto com outros organismos da Escola, de integração social, lazer, cultura, bem-estar social e saúde (mental e física );
  - => Desenvolver ações de caráter educativo e preventivo, na área de saúde;
  - => Elaborar um manual para o servidor, contendo informações básicas sobre Legislação de Pessoal;
  - => Estimular o processo de reflexão entre os servidores sobre as novas mudanças no mundo do trabalho.

### CONSTRUÇÃO DO PROJETO.

A História tem um papel fundamental na construção do cotidiano de todos nós. Tivemos períodos de longa continuidade, onde os processos econômicos, sociais e políticos estavam imbricados neles mesmos. Nada novo acontecia. No entanto, de um tempo para cá, muito presente e muito recente aconteceram fatos com uma certa rapidez, num curto espaço de tempo, que tem relação direta com o nosso cotidiano, mudando-o profundamente.

Nosso tempo presente é marcado por mudanças rápidas e abrangentes, mais que qualquer época anterior. Mudanças essas que foram e que são "construídas" pelo homem, ou melhor, pela união da força humana.

Paradigmas foram quebrados, eras foram rompidas. E o que pode representar essa afirmação para nós servidores públicos?

É aí que temos que pensar que a História possui chaves que abrem o entendimento, portas invisíveis para a compreensão do que se está querendo dizer e do que estamos vivendo.

Podemos apreender que esse romper com uma era representa uma nova política? E em que esta nova política tem que ser contrária ao que apresentou a anterior?

A Revolução Industrial e a linha de produção marcaram a história das empresas e a forma como eram e são organizadas. As empresas nasciam, cresciam e algumas morriam. Nelas encontrávamos expectativas, medos. Tudo dentro de um processo, simultaneamente, histórico, político, econômico, emocional e sócio cultural.

Desde o início do século, a ordem é buscar, perseguir à produtividade.

Representando uma grande corrida para se obter a qualidade, cuja base, hoje se sabe, está nas pessoas que fazem parte das organizações.

"Capital e Trabalho têm sido antagonistas, ao longo dos séculos, já que o capital sempre cresceu e se expandiu às custas do trabalho humano. A grande descoberta, porém, deste final de século, é que o trabalhador é a parte humana do capital e, portanto, investir em seu desenvolvimento e chamá-lo para um trabalho em parceria é motivo de crescimento das empresas, ...

... Com este espírito, empregadores e empregados podem, juntos, dar um novo passo na democratização das relações entre o Capital e o Trabalho com nova mentalidade, inovando paradigmas e mostrando-se suficientemente flexíveis, como está exigindo o despertar de um novo século." ( SIGOLO, SERHUMANO, n°. 117, 1997, p. 33-34 )

A palavra chave vem sendo competição e a conseqüente busca de qualidade. No entanto, hoje, vivemos uma nova fase, onde vencer esta disputa, essa corrida, significa também não desconsiderar o ser humano que está envolvido em todo esse processo.

Vivenciamos constantes mudanças tecnológicas e organizacionais, seus impactos sobre a sociedade e sobre o trabalho. Mudanças que se verificam nos seus aspectos positivos e negativos, apresentando repercussões em muitas áreas, tais como o social, as relações com o trabalho, o afetivo, o hábito de vida.

O peso do trabalho humano amenizou-se com o uso de máquinas e equipamentos - fossem eles martelo, arado ou computador. Novos instrumentos, novas tecnologias, novas descobertas.

Questões tais como: o cotidiano do profissional; o nível / grau de participação, motivação e satisfação do profissional; o stress profissional enquanto "epidemia global" ; homem-objeto X homem/pessoa; o serviço público frente às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho, merecem reflexão, discussão e pesquisa.

Dentro dessas questões, cabe refletir: Quem é este profissional? Sabemos ou podemos defini-lo? Será que o conhecemos? Que leitura ele faz de si mesmo dentro do contexto de mudanças que se apresenta? Qual o impacto e repercussões dessas mudanças nas relações de trabalho? Considerando as pressões existentes (sociais, econômicas, psicossociais, organizacionais, etc.), como cada profissional lida no enfrentamento dessas situações? Que espaços podem ser criados de intervenção dentro da Instituição para a "quebra" dessas pressões, objetivando a construção de uma melhor convivência com as mesmas?

Hoje, o homem-objeto, visto enquanto relação trabalhista, ou seja, austeridade e formalismo burocrático, cede lugar ao homempessoa nessa nova fase de desenvolvimento humano, caracterizando-se pela espontaneidade e flexibilidade funcionais.

Pensar Recursos Humanos numa Instituição significa, antes de tudo, vê-lo enquanto seres humanos, com suas questões/pressões sociais, físicas, econômicas, psicossociais, políticas, místicas, fisiológicas e organizacionais.

Acreditamos que "as relações de trabalho são determinadas pela interação dos seres humanos no local de trabalho e na sua relação com a sociedade como um todo(...)" (GOMES, 1994, p. 20).

Diante das questões apresentadas, o Departamento de Recursos Humanos da Escola Técnica Federal de Campos preocupado com o servidor, com sua valorização, satisfação, com a quebra de estigmas e com a sua qualidade de vida, iniciou um projeto que trata não apenas de uma fundamentação das questões refletidas anteriormente e "do que fazer", mas, principalmente, do "como fazer".

A presença de um profissional de Serviço Social à frente do Departamento

mostrou desde o início o Projeto Prioritário da Instituição que é o de que pensar no servidor significa vê-lo não mais como homem-objeto, mas como homem-pessoa, cercado de pressões sociais, econômicas, organizacionais e emocionais.

Acreditando que o servidor, mesmo envolvido com todas essas pressões, precisa e deve perseguir a motivação, a ética; ser cada vez mais dinâmico, comprometido e participativo no todo da instituição; acreditar que a mudança está aí, presente a cada dia; entender que toda mudança implica refletir, repensar, criar, inovar, construir, produzir, acreditar, não dá para fugir, não enxergar.

A construção não pode ser sozinha, mas em conjunto. Não de longe, mas participando. Não pela metade, mas por inteiro. Pois, "numa tentativa de 'ser verde' pela metade, sem mudar coisa alguma na forma como as coisas são feitas..., além de fracassar provocará na perda de credibilidade, recursos e moral do processo".

Acima de tudo, significa uma mudança de mentalidades. Hoje, há uma unanimidade na certeza de que o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todas as organizações.

Seja técnico, porteiro, professor, coordenador, diretor, todos somos responsáveis pelas mudanças, pela criação, pela construção desta Escola.

Entendemos que é necessário estabelecer um plano de ação que vise, acima de tudo, ao atendimento das necessidades do servidor frente aos novos desafios na relação produção/trabalho que tem como objetivo a modernização do parque produtivo. A Escola se propõe a refletir acerca das relações de trabalho e qualidade de vida de seus servidores, elevando seus níveis de satisfação.

Frente a esta realidade é que devemos compreender as relações existentes, a correlação de forças. É diante desta situação que a intervenção profissional está se fazendo valer enquanto desenvolvimento de ações que vise a uma política de Recursos Humanos voltada para a valorização do servidor, pelo incentivo a uma ação mais participativa.

Evidentemente que qualquer estratégia de intervenção deve partir do que pensa o servidor da Instituição.

Sem desprezar os aspectos situacionais e funcionais de Administração de Recursos Humanos, tais como manutenção do registro atualizado da força de trabalho; garantia da observância dos aspectos legais, relativos à política de pessoal, o Departamento de Recursos Humanos pretende deixar de ser somente uma área de administração de pessoal, para tornar-se um organismo da Instituição preocupado com o servidor, com um Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho, alinhado com os objetivos estratégicos da Instituição.

Entendemos ser necessário desenvolver ações que visem ao atendimento das necessidades do servidor no que diz respeito à qualidade de vida: pensar recursos humanos enquanto seres humanos, tratando especificamente de aspectos ligados ao bem estar das pessoas em situação de trabalho; acreditar que o local (ambiente) de trabalho representa um dos fatores mais importantes para um bom desempenho.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho invadiu todos os espaços, passando a ser alvo de reflexão e discussão em muitas organizações ou instituições.

A proposta de realizar um trabalho na Escola Técnica Federal de Campos que envolvesse e abordasse Qualidade de Vida desde o início se apresentou como um grande desafio.

"Qualidade de Vida seria um milhão de reais por mês?" (L. C. - Aluno/Bolsista da ETFCAMPOS ).

A vida e o trabalho representam questões que envolvem um cenário de atitudes, emoções e sentimentos de enorme diversidade, reproduzindo a forma particular de cada ser lidar e enfrentar a realidade que se apresenta.

Viver com qualidade envolve a integração de enorme rede de atores sociais e múltiplas demandas, muitas vezes de difícil solução. Em grande parte, depende do próprio indivíduo, do valor que atribui à vida, auto-estima, auto-conhecimento, auto-crítica, do engajamento profissional, político e social.

A ausência de estudos e trabalhos sistemáticos no campo das Instituições Federais de Ensino apresentou-se como sendo também uma grande dificuldade.

Até mesmo sobre o tema servidor público, temos alguns poucos trabalhos desenvolvidos. O que se observa são estudos, pesquisas na área de qualidade relacionada a produtividade.

Num ambiente caracterizado por profundas transformações e reformas percebe-se a existência de um clima de instabilidade e, por que não, a presença de ganhos e perdas.

"... Quando eu vim da Fundação de Assistência ao Estudante, que eu entrei em 1979, a gente tinha isso tudo; tinha essa união, amor, Plano de saúde, a gente tinha de tudo... E a gente foi perdendo tudo. Depois que fui para o Pedro 11, nada a gente tinha... Eu vim para esta escola e eu tenho paixão..." ( V. R. R. - Assistente em Administração - 2 anos de ETFCAMPOS )

No sentido de enfrentar os obstáculos, pressões existentes, nesse contexto de mudança, tornou-se fundamental estabelecer uma estratégia de ação voltada para a valorização do trabalho do servidor, que possa identificar os fatores de satisfação e/ou insatisfação na vida e no trabalho.

"... A Escola dá mais liberdade, oferece mais segurança... Tem lugar que não oferece nada, oferece sim maus tratos, reclamações o tempo todo, cobrança, só cobrança. A Escola não pode dar mais, porque não pode. O Gestor administrativo não pode oferecer além daquilo que lhe é permitido..."

O Técnico Administrativo jamais foi prestigiado como está sendo agora e, principalmente, o Técnico Administrativo que sempre foi esquecido e relegado a segundo plano..." ( A. C - Assistente em Administração - 20 anos de Serviço Público).

A princípio, pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida no trabalho refira-se apenas à remuneração do servidor, no entanto, existe uma série de fatores que "quando presentes numa situação de trabalho refletem-se na satisfação e participação do indivíduo, mobilizando suas energias e atualizando seu potencial." (FERNANDES, 1993). O investimento em programas de desenvolvimento profissional e pessoal eleva a capacidade de reflexão, que poderá trazer mudanças significativas ao enfrentar dificuldades encontradas no dia-a-dia, fornecendo novas ferramentas de trabalho e melhorando as relações interpessoais.

O ponto de partida e inquestionável é que " são os homens que fazem a diferença" , pois se torna cada vez mais difícil dissociar o ser humano desse jogo de competitividade profissional e funcional.

"... a Escola ganhou nos últimos anos mais soldados técnico-administrativos..." ( V. R. A. - Pedagoga - 4 anos de ETFCAMPOS )

Chamar à participação todos os servidores da ETFCAMPOS, essa é a proposta do Projeto Qualidade de Vida no Trabalho, aí incluídos servidores Docentes e Técnico-Administrativos, na direção do pensar e do fazer cada vez mais democráticos, constitui um grande desafio, frente à nova configuração da relação produção/trabalho que gradativamente vai se configurando no mundo de hoje. Participação amparada na motivação que, por sua vez, ancora-se no nível de satisfação do servidor. Participação que, por ser processo, exige aprendizagem com tempo e ritmo próprio.

É, sem dúvida, uma tarefa difícil, da qual o Departamento de Recursos Humanos, acreditando que o importante é gestar pessoas e não pessoal e que qualidade é uma atitude construída e mantida por pessoas, não pode se esquivar.

É assim que o Departamento de Recursos Humanos, consciente que só se pode aprimorar o que se conhece e, conseqüentemente, percebendo a importância de ouvir a voz dos servidores, inicia, através do diálogo, o processo de ouvir o que as pessoas pensam, sentem e querem, na busca de atender as suas necessidades e aspirações. Surge, então, o Projeto Qualidade de Vida no Trabalho, mobilizando energias, propiciando crescimento do ser humano, acreditando e atualizando a potencialidade das pessoas, criando e aprimorando as condições de trabalho, na expectativa de que suas ações extrapolem o espaço das atividades profissionais, produzindo também reflexos significativos na qualidade de vida de cada um.

"A linguagem, nessa perspectiva, é tomada como manifestação do pensamento, ou seja, o pensamento se revela, revelando o mundo através da palavra. E é nessa mesma perspectiva que o homem não é senão pensamento, definido antecipadamente pelo pensamento..." (KOUMROUY AN, maio 1994, p. 68-81)

As questões até aqui apresentadas comprovam as novas tendências das organizações, instituições: pensar recursos humanos significa levar em consideração o ser humano com suas demandas, potencialidades, desmotivação, stress no trabalho.

Neste cenário, o projeto busca desenvolver ações que propiciem aos servidores da ETFCAMPOS, refletindo no e sobre o cotidiano do trabalho, encontrar, a partir do seu desenvolvimento pessoal e profissional, alternativas para enfrentar os efeitos sociais e organizacionais decorrentes de novas formas de organização do trabalho.

Acredita-se ser o servidor a maior fonte de informações para o trabalho a ser realizado, tendo em vista que este detém o verdadeiro conhecimento sobre a sua própria qualidade de vida.

"A gente pode tudo aquilo que a gente quer. Basta querer de verdade e lutar pela conquista.

Qualidade de vida é estar bem com a vida, bem com o corpo, bem com a alma, bem com as pessoas..." ( A. C. S. -Assistente em Administração - 4 anos de ETFCAMPOS )

Em uma visão geral e em processo de construção, o Projeto Qualidade de Vida no Trabalho - uma questão prioritária do Departamento de Recursos Humanos da ETFCAMPOS, teve início em julho de 1996, buscando conhecer melhor a força de trabalho existente na Instituição, foi feito um levantamento de caráter qualitativo e quantitativo a nível documental e cadastral. De posse desses dados, pode-se realizar uma análise para ilustrar e fundamentar um perfil dos servidores desta Instituição de Ensino. Dados como grau de escolaridade, tempo de serviço, regime de trabalho, plano de carreira, entre outros. Foi a partir daí que encontramos a ETFCAMPOS com uma realidade de 40 servidores com 1º grau incompleto; 9 servidores com 1º grau completo; 145 servidores com 2º grau completo; 68 servidores com 3º grau completo; 58 servidores com especialização; 2 servidores com mestrado.

Com base nos dados coletados, discussões da equipe de profissionais envolvidos no trabalho, buscou-se estabelecer ações que constituíssem respostas às necessidades dos servidores.

Considerando que a idéia de um **Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento do Servidor Técnico-Administrativo** abrange um procedimento didático pedagógico, que objetiva o incentivo à qualificação de seus servidores técnico-administrativos, o Departamento de Recursos Humanos se dispôs a implementar ações que atendessem as

demandas dos servidores que tem o objetivo de concluir o curso de Educação Formal de 1º e 2º Graus. Através da criação do Projeto Crescer não há o interesse único em garantir apenas a educação formal de 1º e 2º Graus, mas também em fornecer subsídios para ampliar o conhecimento e contribuir para a formação social e política do servidor. Este se propõe a ser um sistema de Ensino de auto-instrução, personalizado, que trabalha de acordo com o ritmo do aluno/servidor, proporcionando a auto-aprendizagem individualizada.

Para tanto, estabeleceu-se uma parceria com a rede Estadual, o que reforça a idéia de construção de um novo perfil, com objetivo de buscar novas formas de atuação, procurando meios capazes de aumentar produtividade e qualidade.

Acima de tudo, o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento do Servidor Técnico-Administrativo tem procurado construir um plano de ação pedagógico e institucional, que seja capaz de dar respostas às novas exigências da educação tecnológica, desenvolvendo ações concretas de cooperação com o setor produtivo e a comunidade em geral. Percebe-se um crescimento deste programa, desde o seu início, quando se tem em 1995, 93 servidores envolvidos e em 1996, 265 servidores, obtendo-se, portanto, uma variação de 185% em investimento no profissional técnico-administrativo desta Escola. Até o presente, tem-se desenvolvido ações que envolveram 188 servidores, o que representa uma variação de 100% do ano de 1995 para o ano de 1997.

Buscou-se desenvolver, a partir de 1996, uma autêntica integração de ações educativas em torno das necessidades existentes, entendendo educação como sendo uma atividade integrada e integradora. Integrada, na medida em que todas as ações que os sujeitos realizam incluem um componente educativo. Integradora, porque é o âmbito no qual os sujeitos refletem sobre todas as ações e suas inter-relações.

“Corria o ano de 1996, eu sem muita esperança de ter uma melhora salarial, jamais poderia imaginar que de repente surgiria uma oportunidade de ouro na minha vida. A volta aos estudos com o Projeto Crescer, pois agora tenho, não só eu, mas muitos que se encontravam nesta mesma situação a chance de melhorarmos... pois em pouco tempo estaremos com nossos diplomas de conclusão de nossos cursos e assim alcançando nossas metas...” (A. R. F. - Porteiro - 13 anos de Serviço Público).

Decerto em todas as situações o que se irá buscar é desenvolver um programa de qualidade de vida no trabalho, investindo em espaços e aspectos da vida humana, no trabalho e fora dele. Entendendo que tudo isso passa pelas concepções de saúde, trabalho, vida, mundo.

A busca de um perfil inicia/, do diagnóstico da situação se dará através de eventos, ações que propiciem um repensar do servidor de sua vida, ou melhor, da qualidade de vida.

Viver é quase sempre estressante, para a maioria de nós seres humanos. Vivenciamos pressões externas e internas no nosso dia-a-dia. Estamos constantemente nos esforçando, fazendo verdadeiros malabarismos na administração de situações complicadas, inesperadas, pouco gratificantes ou frustrantes, que consomem muito de nossa energia e trazem pouca ou nenhuma recompensa.

"Qualquer um pode zangar-se - isto é fácil. Mas zangar-se com a pessoa certa, na medida certa, na hora certa, pelo motivo certo e da maneira certa - não é fácil." (Aristóteles)

O STRESS virou palavra de ordem no dia-a-dia do homem moderno. Para tanto, entendendo ser necessário repensar, resgatar a si mesmo, é que o Departamento de Recursos Humanos vem criando espaços e atividades que visam, acima de tudo, o resgate da Alegria,

da Esperança em nós mesmos e nos outros.

As atividades desenvolvidas vão desde campanhas educativas e preventivas relativas à saúde (Projeto Saúde Integral); atividades esportivas (natação, hidroginástica, vôlei, karatê, Musculação e Condicionamento Físico) com o acompanhamento de profissionais da própria Instituição (Projeto Vencendo o Stress); cursos, que duram de 1 a 2 dias, em que se faz uma espécie de terapia de grupo. Profissionais de psicologia, terapeuta em *shiatsu* e *ta ichi*, estimulam a reflexão sobre o cotidiano profissional e de vida (Projeto Trabalhando o Stress ).

"Muito boa a programação. A Escola deve promover outros momentos desses. Interagir, integrar, ampliar o conhecimento do outro é algo muito importante."  
(V. R. A - Pedagoga - 4 anos de ETFCAMPOS )

Nesses espaços utilizamos questionários de auto-avaliação do nível de stress, através de um sistema de amostragem, onde detectamos que 9,7% do grupo pesquisado apresenta suspeita de stress; 73% apresenta stress moderado e 17,3% com stress intenso. Observou-se também que as mulheres tendem a ser muito mais estressadas do que os homens.

A partir da análise e interpretação dos resultados, selecionaremos informações que servirão como subsídios, estratégias que possibilitem novos investimentos em espaços e aspectos da vida humana, no trabalho e fora dele.

" Achei maravilhoso, tão bom quanto o primeiro de que participei. Cheguei a parar de tomar remédio." (O. G. P. Assistente em Administração - 4 anos)

Acima de tudo, pretende-se desenvolver ações que tenham como compromisso principal as dimensões da concepção da Organização Mundial de Saúde (OMS), que definiu a saúde como "o completo estado de bem-estar físico, psíquico e social" e que deve, portanto, ser valorizado no mundo do trabalho, das relações e trabalho.

## RECURSOS UTILIZADOS.

=> Materiais/Institucionais:

Poderão ser utilizados recursos materiais disponíveis na própria Instituição, bem como fruto de parcerias com a comunidade, tais como:

- .Recursos Audiovisuais (programas, manuais informativos, certificados, TV e Vídeo, retroprojektor, microcomputadores, etc.)
- Sala para reuniões;
- Material de expediente;
- Despesas gerais ( pagamentos a palestrantes, transporte e outros ).

=> Humanos:

A equipe responsável será composta por: Assistente Social, Estagiária de Serviço Social, Pedagoga, Técnico em Assuntos Educacionais e outros servidores da Instituição.