

# **PROGRAMA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NA GUARDA PORTUÁRIA**



AUTORIDADE PORTUÁRIA

CODESP - COMPANHIA DOCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SANTOS

SPP - SUPERINTENDÊNCIA DA GUARDA PORTUÁRIA

EZIO RICARDO BORGHETTI

GPI - GERÊNCIA DE ISPS-CODE E INTELIGÊNCIA

ORLANDO ALVES DOS SANTOS

GPG - GERÊNCIA DA GUARDA PORTUÁRIA

LUIZ ROBERTO GOMES

**PROGRAMA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA  
DA GUARDA PORTUÁRIA**



## **GRUPO DE TRABALHO II – GT II**

JACHSON BISPO LIMA - GUARDA PORTUÁRIO - COORDENADOR

WILMA LETÍCIA FERREIRA PEREIRA - GUARDA PORTUÁRIA

## **COLABORADORES**

DIEGO RODRIGUES MARTINS – GUARDA PORTUARIO

FABIANA CAMARGO DE ANDRADE - TÉCNICA DE SERVIÇOS PORTUÁRIOS

JANAINA MATSUGAWA DE LIMA - TÉCNICA DE SERVIÇOS PORTUÁRIO

PRISCILA DA COSTA R. DE MOURA - TÉCNICA DE SERVIÇOS PORTUÁRIOS

FLÁVIA LOURENÇO LIMA - TÉCNICA DE SERVIÇOS PORTUÁRIOS

## SUMÁRIO

1. Apresentação.....	06
2. Introdução.....	12
3. Justificativa.....	14
4. Perfil da Guarda Portuária.....	18
4.1. Objetivo Geral.....	18
4.2. Objetivo Específico.....	18
4.3. Metodologia .....	18
4.4. Considerações Finais .....	19
5. Projeto de Promoção da Saúde - PROSAÚDE.....	20
5.1. Objetivos.....	20
5.2. Metodologia.....	20
6. Projeto Sócioesportivo, Cultural e de Lazer – PROVIDA.....	22
6.1. Objetivos.....	22
6.2. Metodologia.....	22
7. Projeto de Integração Social – PROAÇÃO.....	24
7.1. Objetivos.....	24
7.2. Metodologia.....	24
8. Planejamento, Implementação e Operacionalização do Programa.....	26
9. Custeamento dos Projetos .....	27
10. Bibliografias consultadas.....	28
11. Anexos .....	29

***“Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças.”***

**OMS**

## 1. APRESENTAÇÃO

O Porto de Santos foi inaugurado em 2 de fevereiro de 1892 com a então Companhia Docas de Santos – CDS, que entregou à navegação mundial os primeiros 260m de cais, na área, até hoje denominada Valongo. Com a inauguração, iniciou-se uma nova fase para a vida da cidade, pois os velhos trapiches e pontes fincados em terrenos lodosos foram sendo substituídos por aterros e muralhas de pedra. Em 12 de julho de 1888, o Decreto nº 9.979 autorizou, após concorrência pública, o grupo liderado por Cândido Gaffrée e Eduardo Guinle, a construir e explorar o Porto de Santos por 39 anos, período posteriormente ampliado para 90 anos com base no projeto do engenheiro Sabóia e Silva. Com o objetivo de construir o porto, os concessionários constituíram a empresa Gaffrée, Guinle & Cia., com sede no Rio de Janeiro, mais tarde transformada em Empresa de Melhoramentos do Porto de Santos e, em seguida, em Companhia Docas de Santos.

Desde então, o Porto de Santos não parou de expandir e já movimentou mais de 1 (um) bilhão de toneladas de cargas diversas desde 1892 até hoje. Atravessou todos os ciclos de crescimento econômico do país, recebendo e exportando açúcar, café, laranja, algodão, adubo, carvão, trigo, sucos cítricos, soja, veículos, granéis líquidos diversos, etc. até chegar ao período atual de amplo uso do contêiner.

### HISTÓRICO DA GUARDA PORTUÁRIA DE SANTOS

- **1893** – O decreto 1.286 de 17 de fevereiro de 1893 aprova o regulamento da Companhia Docas de Santos e estabelece que a “Polícia Interna” dos estabelecimentos da Companhia lhe pertencia e que, para que a mesma fosse efetivada, foi autorizada a impor multas;
- **1913** – Foi baixado, no Diário Oficial da União, edição do dia 20 de novembro de 1913, o primeiro Regulamento para Serviço Interno da Administração e Polícia, que estabeleceu que o Pessoal da Polícia, subordinado ao Apontador Geral, teria tantos indivíduos quantos o Chefe do Tráfego julgasse necessário. O Chefe de Tráfego tinha a seu cargo todos os serviços externos e de armazéns. O regulamento definiu que o Pessoal da Polícia andasse convenientemente armado e as instruções quando das detenções realizadas na área portuária;
- **1934** - O Decreto 24.447, de 22 de Junho de 1934, em seu artigo 8º, definiu que a polícia interna das instalações portuárias competia às Administrações

- dos Portos, que manteriam os corpos de Guardas necessários com as atribuições que lhes foram determinadas nos regulamentos do Tráfego do Porto, aprovados por decreto do governo;
- O Decreto 24.511 de 29 de Junho de 1934, que regulamentou a utilização das instalações portuárias, determinou no seu artigo 16 que *“a Polícia Interna, sujeita às normas da Administração do Porto, poderá proibir a entrada, nas instalações - inclusive na parte alfandegada destas – de qualquer indivíduo cujo proceder ou antecedentes o tornem prejudicial à ordem e à disciplina dos serviços portuários, ou à boa e fiel guarda das mercadorias ali movimentadas ou armazenadas”*;
  - **1956** – A Ordem de serviço nº 057, de 20 de Outubro de 1956 da Inspeção Geral da Companhia determinou que a Seção de Vigilância e Polícia, que era subordinada à divisão de Tráfego, passaria à Divisão de Pessoal e ficaria responsável por todo o serviço de vigilância e polícia da então Companhia Docas de Santos;
  - **1963** – O decreto 2.034, de 15 de Janeiro de 1963 aprovou o Regulamento da Polícia Portuária da Companhia Docas de Santos, que, em seu artigo 3º refere que a Companhia dará à Polícia Portuária uma organização pautada nos moldes das polícias de vigilância preventiva. Em seu artigo 4º apresenta as competências da Polícia Portuária dentre as quais podemos destacar *“...manter a ordem em todas as dependências; entregar contraventores das leis penais e fiscais em ato de flagrante delito à Polícia Civil, Marítima e Aérea, à Capitania dos Portos ou à Guardamoria da Alfândega de Santos.”*. “Ainda, em seu artigo 6º refere que *“A Companhia poderá fornecer...armas de fogo à Polícia Portuária, para uso exclusivo em serviço.”*;
  - **1966** - O Decreto Lei nº 3, de 27 de Janeiro de 1966 passou a denominar a Polícia Portuária de Guarda Portuária. Refere que fica subordinada aos Capitães dos Portos, porém, organizada e orientada pela então Concessionária Federal e dirigida pelo Departamento de Vigilância, vedando-lhe qualquer vinculação de caráter sindical;
  - **1974** – O Inspetor Geral, mediante ato administrativo, resolve separar da Divisão de Pessoal o Departamento de Vigilância o qual passou a ficar diretamente subordinado aquela Inspeção Geral. E sua finalidade era a execução de atividades referentes à vigilância e policiamento preventivo dentro das áreas do porto, de repressão às contravenções e a atos atentatórios à segurança nacional, previsto na legislação em vigor.

- **1980** – O Decreto 85.309, de 30 de outubro de 1980 passou a denominar o Departamento de Vigilância de Guarda Portuária;
- **1982** – O Decreto nº 87.230, de 31 de Maio de 1982 aprovou o novo Regulamento da Guarda Portuária onde consta que *“o seu efetivo, ficando subordinado ao Capitão dos Portos, no período de adestramento adequado e quando, nos casos de tensão interna e de emergência, a juízo daquela autoridade, for empregada como força de policiamento”*. Refere ainda no artigo 3º que *“a Guarda Portuária colaborará com os órgãos policiais e demais autoridades que atuam na área portuária para a manutenção da ordem e a prevenção de ilícitos no interior das instalações portuárias.”* Vale destacar que, os seus artigos 6º, 7º e 8º conferem à Guarda Portuária as suas competências, dentre as quais podemos destacar: *“policiamento interno e segurança das pessoas, instalações e mercadorias existentes no seu interior, bem como, sem prejuízo das atribuições dos demais órgãos federais e estaduais, a vigilância, velando pela ordem e disciplina; deter infratores da lei, entregando-os às autoridade competentes; impedir entrada e permanência de pessoas não autorizadas; efetuar verificação de volumes de qualquer natureza; orientar e dirigir o trânsito e pessoas na área portuária de acordo com o Código Nacional de Trânsito, comunicando as infrações à autoridade competente para as providências cabíveis; ações preventivas de combate a incêndio na área do porto; e agir em casos de sinistros, crimes, acidentes, contravenção ou ocorrência anormal, removendo feridos para pronto-socorro, prender em flagrante delito, isolar local para averiguações periciais.”*;
- **1984** - O Diretor da Portobrás, pela resolução nº148/84, resolve aprovar o Regimento Interno da Guarda Portuária da Companhia Docas do Estado de São Paulo – CODESP – onde consta que a GPORT é diretamente subordinada ao diretor presidente da CODESP, e relaciona a sua organização e subordinação onde confere as competências de controlar os bens patrimoniais sob sua responsabilidade e dá atribuições a cada divisão: Setor administrativo, Seção de Apuração, Setor de Credenciamento e Identificação, Setor de Investigação Interna, Seção de Policiamento, Setor de Policiamento de Trânsito (subordinado à Seção de Policiamento). Além disso, discrimina as competências e atribuições a serem desempenhadas pelos Inspectores I e II, Agentes I e II, Rondantes e Guardas;
- **1985** – O Sr. Diretor, no uso de suas atribuições resolve efetuar alterações na denominação das categorias de pessoal da Guarda Portuária;



- **1990** - O Sr. Diretor-Presidente da CODESP, pela resolução da Presidência nº19 de julho de 1990, resolveu considerar a data de 20 de Novembro de 1913 como a “Criação da Guarda Portuária”, tendo em vista que, nesta data foi aprovado o primeiro Regulamento para Serviço Interno de Administração e Polícia;
- **1992** – A Ordem de Serviço da Presidência nº 2.91, de 31 de dezembro de 1991 apresenta a nova estrutura organizacional da Companhia e o novo organograma da Guarda Portuária;
- **1993** – A Lei 8.630, de 25 de Fevereiro de 1993, que dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias, estabelece em seu artigo 33, inciso IX do parágrafo 1º que *“competete à administração do Porto, dentro dos limites da área do porto, organizar e regulamentar a Guarda Portuária, a fim de prover a vigilância e segurança do porto.”*;
- A Resolução da Presidência nº 186, de 05 de Julho de 1993 implanta a nova Estrutura Organizacional da Companhia Docas do Estado de São Paulo, que manteve o organograma anterior e estabeleceu as competências da Guarda Portuária como sendo, em síntese, as seguintes: vigilância e policiamento preventivo, guarda e segurança do patrimônio e das mercadorias, manutenção da ordem e repressão a contravenções;
- A Resolução da Presidência nº 271/93, de 05 de outubro de 1993 aprovou o novo Regimento Interno e Regulamento da Guarda Portuária da Companhia Docas do Estado de São Paulo, considerando as disposições da Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993;
- **1995** – O Decreto 1.507, de 30 de maio de 1995 cria a Comissão Nacional de Segurança Pública nos Portos (CONPORTOS) com competência para baixar norma e implementar o Sistema de Prevenção e Repressão a Atos Ilícitos nos Portos, Terminais e Vias Navegáveis.
- **2001** – A Portaria nº 180, de 23 de maio de 2001 aprova o Regulamento para os serviços de Guarda Portuária nos Portos Brasileiros, que resolve, em seu artigo 2º, que é de competência da Administração do Porto, dentro dos limites da sua área de responsabilidade, organizar e regulamentar os serviços de Guarda Portuária, a fim de prover a vigilância e segurança do porto, conforme estabelece a Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993.
- **2002** – A Resolução da CONPORTOS nº 02, de 02 de Dezembro de 2002 aprovou o Plano Nacional de Segurança Pública Portuária (PNSPP), que apresenta os seguintes compromissos: 1. Combate ao narcotráfico e ao crime

organizado nos portos, terminais e vias navegáveis; 2. Controle de entrada e saída de armas do país; 3. Repressão ao roubo e furto de cargas e 4. Utilização do Subsistema de Segurança Pública.

- Após Conferência Diplomática sobre Proteção Marítima, aconteceu o advento do ISPS-Code com a Resolução da Organização Marítima Internacional (IMO), em 12 de dezembro de 2002, onde ficou definido que os países signatários tomassem novas medidas de segurança até 1º de julho de 2004 com o objetivo de inibir atos de terrorismo e ilícitos, abrangendo navios e instalações portuárias.
- **2003** - A CONPORTOS, pela sua Resolução nº 003, de 27 de junho de 2003, adotou o código ISPS-Code como diretriz para a elaboração dos Planos de Segurança Pública Portuária dos Portos brasileiros e dos Planos de Segurança das Instalações Portuárias que conseqüentemente passariam a ser norteadoras para atingir os propósitos dos compromissos definidos na resolução 02/2002.
- **2004** – Aprovação e Implantação do Plano de Segurança Pública Portuária do Porto de Santos da CODESP – Resolução nº 003, de junho de 2003/CONPORTOS. Neste contexto as atribuições da Guarda Portuária passam a atender às novas diretrizes apresentadas no Plano de Segurança Publico Portuária de Santos.
- **2009** – A Portaria nº 121, de 13 de maio de 2009, que dispõe sobre as Diretrizes para a Organização das Guardas Portuárias refere em seu Art. 2º que “ *É da competência da Administração organizar e regulamentar os serviços de Guarda Portuária, a fim de prover a vigilância e a segurança.*” E define no § 1º que “ *Para os efeitos desta Portaria, consideram-se: I - Vigilância e Segurança Portuária, as ações e procedimentos necessários ao desenvolvimento normal das atividades portuárias, com o propósito de prevenir e evitar atos ou omissões danosas que afetem as pessoas, cargas, instalações e equipamentos na área portuária. E II - Área Portuária: os ancoradouros, docas, cais, pontes e píeres de atracação e acostagem, terrenos, armazéns, edificações e vias de circulação interna - pertencentes ao Porto Organizado, bem como pela infra-estrutura de proteção e acesso aquaviário ao porto, tais como canais, bacias de evolução, áreas de fundeio.*”. Vale observar que, em seu Art. 3º, consta que: “*O Regulamento da Guarda Portuária conterà, necessariamente: I - A fixação do efetivo necessário; II - A sua organização, com os vários escalões da sua hierarquia interna; III - A manutenção de unidade de segurança e inteligência; IV - A elaboração do Regime Disciplinar;*

*V - A Comissão Disciplinar;”. Reforça, em seu artigo 4º que: “A vigilância e a segurança do porto organizado serão promovidas diretamente pela Guarda Portuária.” E em seu artigo 5º dá as suas Competências: “ I - Elaborar os procedimentos a serem adotados em casos de sinistro, crime, contravenção penal ou ocorrência anormal; II - Exercer a vigilância na área do porto organizado, para garantir o cumprimento da legislação vigente, em especial no tocante ao controle da entrada, permanência, movimentação e saída de pessoas, veículos, unidades de carga e mercadorias; III - Prestar auxílio, sempre que requisitada, às autoridades que exerçam atribuições no porto, para a manutenção da ordem e a prevenção de ilícitos; IV - Auxiliar na apuração de ilícitos e outras ocorrências nas áreas sob responsabilidade da Administração Portuária; V - Elaborar, implementar e manter atualizado o Plano de Segurança Pública Portuária; VI - Prover meios, mecanismos, pessoal e aparelhamento necessários à plena segurança e proteção das instalações portuárias, funcionários, mercadorias, tripulantes e demais pessoas.*

- A Lei 12058 de 13 de Outubro de 2009 inclui, no Código de Trânsito Brasileiro em seu artigo 7º A, a permissão da celebração de convênio com órgãos e entidades que compõem o Sistema Nacional de Trânsito, passando a credenciar os integrantes da Guarda Portuária.

Em decorrência das significantes competências e atribuições que recebeu ao longo de sua história, especialmente com o advento do Plano Nacional de Segurança Pública Portuária e a implementação dos Planos de Segurança Pública dos Portos Brasileiros, as Guardas Portuárias passaram a ser o “braço” operacional do sistema de Segurança Pública Portuária, desempenhando as atividades de competência do Estado em sua área de atuação nos Portos Organizados.

A Guarda Portuária da Companhia Docas do Estado de São Paulo atua nas diversas áreas de segurança do Porto Organizado de Santos, diariamente durante 24 horas e é peça fundamental para a execução do Plano de Segurança do Porto de Santos da Autoridade Portuária – CODESP e a Certificação da Segurança através da manutenção da Declaração de Cumprimento expedida pela CONPORTOS.

## 2. INTRODUÇÃO

O **PROGRAMA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DA GUARDA PORTUÁRIA** foi elaborado pelo Grupo de Trabalho II (GT II - Ordem de Serviço Nº 09/2012 de 31 de maio de 2012) sob a coordenação da Superintendência da Guarda Portuária e sua Gerência de ISPS-Code e Inteligência (GPI) com o intuito de idealizar ações (a serem implementadas pela Companhia Docas do Estado de São Paulo por meio de seus setores competentes juntamente com esta Superintendência) que visem a valorização do Guarda Portuário como ser humano em uma visão holística, resultando em benefícios e qualidade na vida destes colaboradores bem como no serviço prestado ao Estado pelos mesmos.

Acredita-se que melhorias nas condições e organização do trabalho, preservação da saúde do trabalhador, aprimoramento pessoal, expectativa de crescimento profissional, segurança e integração social refletirão na construção de um ambiente afetivo onde os profissionais sentir-se-ão reconhecidos como seres humanos em todas as suas dimensões – física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual. Isso oportuniza condições para a melhoria e auto-gerenciamento de seu estilo de vida na busca da saúde integral e do espaço total da vida.

Para melhor andamento do programa, subdividimo-o em quatro projetos:

- O **Projeto Perfil do Guarda Portuário** é o primeiro plano de ação, e consiste na pesquisa de clima organizacional e no levantamento do perfil biopsicosocial.
- O **Projeto de Promoção da Saúde – PROSAÚDE** terá como linhas de ação a promoção da saúde, a prevenção das doenças e dos agravos a elas inerentes.
- O **Projeto Sócio esportivo, Cultural e de Lazer – PROVIDA** terá como linhas de ação a promoção da qualidade de vida por meio do incentivo à cultura, ao esporte, ao lazer e à participação em e eventos sociais.

- O **Projeto de Integração Social – PROAÇÃO** terá como linhas de ação a aproximação da Companhia – por meio da Guarda Portuária - com a comunidade e a promoção da imagem positiva desta corporação por meio de ações que contribuam para uma sociedade mais justa.

Os Projetos apresentados neste Programa e as suas linhas de ação objetivam contemplar áreas importantes da vida pessoal e profissional do colaborador Guarda Portuário e promover qualidade e bem estar na vida cotidiana do colaborador e conseqüente excelência nos serviços prestados ao Estado.

Acreditamos que este Programa possa ser complemento das ações que norteiam o plano de promoção da qualidade de vida dos colaboradores desta companhia.

### 3. JUSTIFICATIVA

O Brasil atualmente é a oitava potência econômica mundial e o Porto de Santos colabora diretamente com este crescimento no campo da importação e exportação, o que propicia expansão nos diversos segmentos da sociedade local e nacional.

Para acompanhar este crescimento em tamanha proporção é primordial a reestruturação organizacional da Guarda Portuária, o aperfeiçoamento do colaborador e da equipe no exercício da função bem como a promoção da qualidade de vida do trabalhador, sendo os dois últimos itens sugeridos neste Programa.

Em se tratando de QVT, que possui um conceito abrangente e não consensual, é necessário definir com clareza as linhas de ação (FERNANDES, 1996), pois, como enfatizam Werther e Davis (1983), os cargos e postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentes em sua qualidade de vida.

Para Walton (1974), um dos principais expoentes nos estudos da temática, a qualidade de vida do trabalhador tem como meta gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos de feedback sobre o desempenho com tarefas adequadas, variedade e enriquecimento do trabalho com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Para o autor, a idéia de qualidade de vida é calcada na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento das necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.

Os problemas ligados à insatisfação no trabalho têm conseqüências que geram um aumento do absenteísmo, diminuição do rendimento, reclamações freqüentes, e doenças psicossomáticas causadas pelo estresse ocupacional. Estas repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores implicam na

queda da rentabilidade empresarial. (FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2004).

É atribuída a Walton (1974) a conceituação de QVT que se orienta em função do Detaylorisme, que procura resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Em 1973, este autor propõe um modelo conceitual composto de oito categorias com o objetivo de avaliar a qualidade de vida nas organizações dentro das quais, alguns dos itens relacionados servirão para desenvolver as linhas de ação dos projetos aqui apresentado.

#### MODELO DE WALTON

Fatores de QVT	Dimensões
1 - Compensação justa e adequada	Salário adequado ao trabalhador Eqüidade ou compatibilidade interna.  Eqüidade e compatibilidade externa.  Partilha de ganhos na produtividade
2 - Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho.  Ambiente físico (seguro e saudável).  Ausência de insalubridade
3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades (Autonomia)	Significado da tarefa.  Identidade da tarefa.  Variedade de habilidades.  Retroação e retro informação  Autonomia  Auto controle relativo  Informações sobre o processo total do trabalho
4- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança.	Possibilidade de carreira.  Crescimento profissional.

	Segurança do emprego.
5 - Integração social na organização	Igualdade de oportunidades. Relacionamentos interpessoais e grupais. Senso comunitário. Ausência de preconceitos
6 - Garantias constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhistas. Privacidade pessoal. Liberdade de expressão. Normas e rotinas claras da organização Tratamento imparcial
7 - Trabalho e espaço total de vida.	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal Estabilidade de horário Tempo de lazer com a família
8 - Relevância social da vida no trabalho.	Imagem da empresa. Responsabilidade social pelos produtos/serviços.

Fonte: adaptado de CHIAVENATO (1.999, p. 393).

“A QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano” MAXIMIANO (2000, p.498).

A **qualidade de vida** no ambiente de trabalho não se limita apenas prevenir acidentes de trabalho, tem que abranger todas as esferas da organização e tem implicações no campo familiar e social dos indivíduos, e vice-versa.

Para isso, deve ser desenvolvido um estudo criterioso para apurar as causas de insatisfação dos funcionários, tanto a vida familiar como a vida social devem ser consideradas, tendo em vista que as mesmas se refletem no



ambiente de trabalho, afetando a qualidade da produção e o desempenho em suas funções.

Seguiremos uma metodologia eficaz e comprovada pela literatura científica, que nos aproximará mais do sucesso na implantação de um processo de qualidade de vida no local de trabalho por meio do método abaixo, que foi descrito por O' DONELL (2000) e divide-se em 3 etapas: sensibilização, mudança de estilo de vida e ambiente de suporte.

### **ETAPA 1: Sensibilização**

A sensibilização é uma forma de transmitir informações importantes às pessoas para que elas possam compreender melhor sobre um determinado assunto, para que tenham autonomia para tomar decisões importantes que favoreçam a sua saúde e para que aumentem o nível de interesse sobre os tópicos abordados.

### **ETAPA 2: Mudança de Estilo de Vida / Desenvolvimento do Programa**

Nesta fase, damos início ao desenvolvimento do Programa com o intuito de proporcionar subsídios aos participantes a modificarem seus comportamentos.

### **ETAPA 3: Ambiente de Suporte**

A etapa do Ambiente de Suporte transforma o programa em um processo, ou seja, algo contínuo, sem fim, e que permite que qualquer pessoa possa dele desfrutar. Dessa forma, a etapa 3 deve adequar o ambiente para estimular um estilo de vida saudável.

A seguir apresentamos os projetos que compõem a estrutura do **Programa de Melhoria da Qualidade de Vida na Guarda Portuária de Santos**, nos quais são apontados os objetivos almejados, as atividades a serem desenvolvidas, os resultados esperados, os insumos necessários à execução e o cronograma das ações planejadas.

## **4. PROJETO PERFIL DA GUARDA PORTUÁRIA**

### **4.1. OBJETIVO GERAL:**

Traçar o perfil da Qualidade de Vida da Guarda Portuária de Santos

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Aplicar anamnese desenvolvido pelo GT II
- Realizar avaliação física por meio de medidas antropométricas;
- Levantar a qualidade de vida atual por meio do instrumento WHOQL

### **4.3. METODOLOGIA:**

Iniciaremos a pesquisa no COS IV (base da guarda portuária localizada na cidade de Guarujá-SP). Daremos continuidade à pesquisa nos demais COS(s).

Coletar dados através de anamnese, medidas antropométricas, questionário WHOQL.

Para a Coleta de dados antropométricos serão utilizados os seguintes equipamentos:

- fita métrica;
- estadiômetro;
- balança.

Formulários utilizados:

- Termo de Livre Consentimento;
- Dados Antropométricos;

- Ficha de Anamnese;
- Avaliação de Qualidade de Vida da OMS.

Necessidades para o andamento do trabalho

- Autorização para a realização da pesquisa, onde constem especificações do Projeto de Pesquisa que será realizado nos integrantes da Guarda Portuária;
- Transporte da Equipe;
- Computador para armazenar, tabular e analisar dados;
- Impressos e xerocópias de formulário;
- Espaço físico para armazenar os materiais utilizados pela Equipe, garantindo assim o resguardo das informações obtidas;
- Divulgação da realização da pesquisa em Ordem de Serviço para o conhecimento de todos.

#### **4.4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os dados desta pesquisa serão tabulados e o resultado será apresentado através de gráficos.

## 5. PROJETO DE PROMOÇÃO DA SAÚDE – PROSAÚDE

### 5.1. OBJETIVOS

Promover a saúde;

Prevenir doença e agravos;

Promover a socialização;

Orientar a cerca dos pontos levantados na pesquisa;

Diminuir absenteísmo.

### 5.2. METODOLOGIA

As linhas de ação abaixo possibilitarão alcançar os objetivos propostos do projeto.

LINHAS DE AÇÃO	OBJETIVOS	OBSERVAÇÃO
<b>FARMACÊUTICO NA PRAÇA (ATIVIDADE DE INICIATIVA DO CONSELHO REGIONAL DE FARMÁCIA DO ESTADO DE SÃO PAULO, SEM CUSTOS PARA AS EMPRESAS).</b>	Orientar sobre o uso correto dos medicamentos e perigos da auto-medicação.	As atividades serão coordenadas pela Dra. Roseli Simões Barreto - CRF 16264, que juntamente com sua equipe de profissionais farmacêuticos - <b>Projeto Farmacêutico na Praça</b> – realizarão a aferição de pressão arterial, teste de glicemia capilar, orientações sobre dengue e coleta de medicamentos vencidos.
<b>APRESENTAR OS RESULTADOS DA PESQUISA AOS GUARDAS E À COMPANHIA.</b>	Levar ao conhecimento da corporação os resultados encontrados na pesquisa de campo;  Orientar os Guardas Portuários a respeito dos pontos problemáticos levantadas na pesquisa científica Perfil da Guarda Portuária.	Palestras de orientação ministradas por profissionais credenciados e designados pelo setor de Recursos Humanos da companhia e disseminação das informações também por folders, panfletos e mídias digitais.
<b>AÇÕES ANTITABAGISMO</b>	Conscientizar sobre os males causados pelo uso do tabaco e nicotina  Reduzir índices de fumantes na corporação.	As ações serão no formato palestras e grupos de apoio (aos que se propuserem a participar)

<p><b>AÇÃO INTELIGENTE E CONTINUA CONTRA O ESTRESSE</b></p>	<p>Avaliar e minimizar o nível de estresse dos colaboradores</p> <p>Realizar levantamento de estresse de todos os níveis hierárquicos</p>	<p>Baseado no conceito de resiliência, serão aplicados conjuntos de procedimentos dinâmicos utilizados para avaliar o estresse e workshops (palestras pertinentes, massagem-terapia, etc.) a fim de diminuir os níveis de estresse.</p>
<p><b>CAMPANHAS DST, CÂNCER, DIABETES, OBESIDADE, DROGAS.</b></p>	<p>Conscientizar sobre as doenças sexualmente transmissíveis, riscos, males e prevenção.</p> <p>Conscientizar sobre os perigos resultantes do uso de drogas.</p>	<p>As ações serão realizadas juntamente com a Gerência de Recursos Humanos e o seu setor de Medicina do Trabalho.</p>
<p><b>SAÚDE BUCAL</b></p>	<p>Conscientizar sobre a importância da saúde bucal.</p>	<p>As atividades serão realizadas com o apoio gratuito de profissionais voluntários convidados por meio de parcerias com Universidades da região.</p>
<p><b>IMUNIZAÇÃO</b></p>	<p>Prevenir a contaminação por doenças infecciosas dos Guardas Portuários;</p> <p>Minimizar o risco de contaminação na comunidade;</p>	<p>Assegurar que nossos colaboradores mantenham suas carteiras de imunização em dia e que suas respectivas atualizações periódicas sejam entregues no departamento competente da empresa;</p> <p>Propor a imunização de todo o efetivo, levando em consideração as recomendações do calendário de vacinação ocupacional da Sociedade Brasileira de Imunização, atentando para o perfil de nossas atividades.</p> <p>Criar parceria junto ao Setor Municipal de Imunização (SEVIEP) para a aplicação de vacinas gratuitas oferecidas pelo governo.</p>
<p><b>CEGONHA</b></p>	<p>Apoiar os integrantes da corporação num momento tão especial de sua vida, que é o nascimento de seu filho;</p> <p>Fazer com que o integrante sintase valorizado.</p>	<p>Serão organizadas colaborações mútuas para a aquisição da Cesta Cegonha composta de fraldas e uma pequena camiseta com os emblemas da Companhia e da Gport.</p>

## 6. PROJETO SÓCIO ESPORTIVO, CULTURAL E DE LAZER – PROVIDA

### 6.1. OBJETIVOS

Incentivar a prática de atividades físicas e esportivas;

Incentivar a prática de leitura, de entretenimento e de lazer;

Promover um canal de comunicação entre os integrantes da categoria;

Fortalecimento da sinergia da equipe;

### 6.2. METODOLOGIA

As linhas de ação abaixo possibilitarão alcançar os objetivos propostos do projeto.

LINHAS DE AÇÃO	OBJETIVOS	OBSERVAÇÃO
<b>TORNEIOS ESPORTIVOS</b>	Incentivar a prática de esporte; Fortalecer a sinergia da equipe;	As atividades serão realizadas no “Centro de Treinamento da Guarda Portuária – Inspetor Wagner Cardinal” designado para os treinamentos da Guarda Portuária bem como práticas esportivas pelos funcionários da desta Companhia de acordo com <b>Decisão DIREXE Nº 394.2007</b> .  Os torneios serão organizados por voluntários integrantes da Categoria de Guarda Portuários.
<b>BAILE DANÇANTE</b>	Promover sociabilização.	O Baile será realizado no Centro de Treinamento da Guarda Portuária – Inspetor Wagner Cardinal. Para tanto, faz-se necessário a restauração do Ginásio com instalação de piso apropriado.
<b>EQUIPES DE CORREDORES</b>	Incentivar prática de esporte; Promover sociabilização; Promover a imagem da Companhia por meio da Guarda Portuária; Formar equipes de corredores.	As equipes serão lideradas por voluntários da Categoria de Guardas Portuários e a participação estará aberta a todos os colaboradores da Companhia.  Os locais para encontros e treinamentos serão divulgados a toda a Companhia.
<b>RUMO AO PÓDIUM</b>	Incentivar a participação em campeonatos esportivos.	Acompanhar e apoiar os competidores;  Facilitar a participação dos colaboradores em campeonatos por meio de subsídios (inscrições, transporte, hospedagem, entre outros).

<p><b>CAMINHADA ECOLÓGICA</b></p>	<p>Incentivar prática de esporte;</p> <p>Promover sociabilização;</p> <p>Promover a redução do estresse</p>	<p>As atividades serão realizadas na Hidrelétrica Itatinga e em outros pontos ecológicos da região.</p>
<p><b>CALENDÁRIO DE COMEMORAÇÕES FESTIVAS</b></p>	<p>Promover sociabilização entre os integrantes da categoria;</p>	<p>As atividades serão organizadas por voluntários integrantes da corporação e apoiadas pela Companhia.</p> <p>Serão realizadas festividades de acordo com os temas sugeridos (Aniversário da Guarda Portuária, Participação no Desfile de 07 de Setembro, Dia das Crianças, entre outros.)</p>
<p><b>CONFRARIA DO BEM</b></p>	<p>Incentivar o hábito da leitura</p>	<p>As ações de incentivo desta categoria de trabalhadores à leitura serão articuladas junto à Gerência do Complexo Cultural do Porto.</p>
<p><b>GPORT DESTAQUE</b></p>	<p>Promover um veículo de entretenimento contínuo.</p>	<p>Será implementado um veículo de entretenimento, cultura, saúde e lazer, em formato seguro, de publicação periódica, com conteúdos sugeridos por toda a corporação e será controlado pela SPP, que se preocupam e desejam promover a qualidade de vida da Guarda Portuária.</p>

## 7. PROJETO DE INTEGRAÇÃO SOCIAL – PROAÇÃO

### 7.1. OBJETIVOS

Promover a interação da comunidade usuária do Porto de Santos com a Guarda Portuária e a Companhia;

Promover a integração de toda corporação;

Colaborar com a sociedade;

Promover a imagem positiva da Companhia e da Guarda Portuária perante a sociedade;

Promover a motivação dos colaboradores da companhia.

### 7.2. METODOLOGIA

As linhas de ação abaixo possibilitarão alcançar os objetivos propostos do projeto.

LINHAS DE AÇÃO	OBJETIVOS	OBSERVAÇÃO
<b>G PORT NAS ESCOLAS</b>	Colaborar na educação e civildade; Informar sobre o funcionamento do Porto de Santos e a atuação da Guarda Portuária.	Serão realizadas palestras sobre o Porto de Santos e a Guarda Portuária; Visitas das escolas ao Porto de Santos e setores da Guarda Portuária observada a devida segurança aos visitantes.
<b>SEMANA DE CONSCIENTIZAÇÃO DO TRÂNSITO</b>	Colaborar para a redução de acidentes no trânsito.	Realizar ações de conscientização durante a Semana Nacional de Conscientização de Trânsito.
<b>CAMPEONATO DE CÃES DE POLÍCIA DO PORTO DE SANTOS</b>	Promover a integração entre as demais corporações da região; Aprimorar as técnicas de policiamento com os cães.	Os campeonatos serão realizados nas instalações do Centro de Operações de Segurança; Para a organização, serão realizados o regimento do evento e as articulações com os patrocinadores.
<b>DOAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SANGUE</b>	Minimizar a escassez dos bancos de sangue da região; Estimular a doação espontânea pela comunidade local;	As doações serão realizadas nos bancos de Sangues da região, que serão acionados antecipadamente para prepara-se para receber os colaboradores; Será feito levantamento prévio dos voluntários para melhor organização e bom andamento da campanha; A Companhia dará apoio á logística da participação dos



		colaboradores e do transporte dos voluntários;  Os colaboradores voluntários, que não estiverem escalados para trabalho, comparecerão no banco de sangue uniformizados/fardados;
<b>SOLIDARIEDADE</b>	Sensibilizar a Empresa e a categoria para as questões sociais  Promover socialização.	Realizar levantamento das ONG(s) com as quais os colaboradores tem ligação direta;  Colaborar com as ações solidárias destas ONG(s);  Colaborar em ações humanitárias.
<b>FÓRUM DE SEGURANÇA PÚBLICA PORTUÁRIA</b>	Proporcionar a integração entre as Guardas Portuárias do Brasil e os demais Órgãos intervenientes na Segurança Pública dos Portos Brasileiros.  Explorar o tema “Segurança Pública Portuária” entre os Órgãos e Entidades interessados e a sociedade.	O evento será realizado por meios da Acessória e Comunicação e Centro de Treinamento conjuntamente com as Superintendências da Guarda Portuária.

## **8. PLANEJAMENTO, IMPLEMENTAÇÃO E OPERACIONALIZAÇÃO DO PROGRAMA**

O Programa de Melhoria da Qualidade de Vida da Guarda Portuária com seus projetos e suas linhas de ação serão implementados, gradativamente, observadas as condições orçamentária, técnicas e operacionais para a sua execução e estarão abertos à participação dos demais colaboradores da companhia.

O planejamento e a coordenação dos projetos e suas linhas de ação serão de responsabilidade da SPP e a execução dos mesmos será articulada junto à Gerencia de Recursos Humanos e demais setores competentes.

Para a realização de algumas linhas de ação, fazem-se necessárias parcerias com ONG (s) e instituições.

Os conteúdos deste Programa são passíveis de atualização e estarão sujeitos à aprovação desta Superintendência.

As linhas de ação atenderão ao cronograma, elaborado pelo grupo e levarão em consideração a logística desta superintendência e as atividades contempladas pela Companhia.

## 9. CUSTEAMENTO DOS PROJETOS

Alguns Projetos possuem caráter gratuito, alguns, caráter solidário, outros dependem de patrocínios e/ou parcerias. Entretanto, para a efetivação de algumas das linhas de ação, é necessário o custeamento pela Companhia de itens relacionados às atividades que e poderão apresentar alteração de acordo com as necessidades.

- **PROSAÚDE:**

- CEGONHA: O custeamento abrangerá a aquisição produtos utilizados no período de lactação.

- **PROVIDA**

- TORNEIOS ESPORTIVOS: O custeamento abrangerá a aquisição de troféus e uniformes;
- BAILE DANÇANTE: O custeamento abrangerá a reforma do ginásio, incluindo piso adequado, equipamentos de som e espelho;
- EQUIPES DE CORREDORES: O custeamento abrangerá confecção de camisetas, inscrições, alimento e transporte para os competidores;
- RUMO AO PÓDIUM: O custeamento abrangerá confecção de camisetas, efetivação de inscrições, aquisição de alimento, transporte e estadia para os competidores;
- CAMINHADA ECOLÓGICA: O custeamento abrangerá confecção de camisetas, aquisição de alimentos e água, bem como o transporte.
- CALENDÁRIO DE COMEMORAÇÕES FESTIVAS: O custeamento abrangerá a relação dos itens necessários para a celebração que não forem contemplados por outro meio.

- **PROAÇÃO:**

- SEMANA DE CONSCIENTIZAÇÃO DE TRÂNSITO: O custeamento abrangerá a aquisição de panfletos, faixas, adesivos e similares;
- CAMPEONATO DE CÃES DE POLÍCIA: O custeamento abrangerá a aquisição de troféus, estrutura para a execução do evento, som, faixas de divulgação, entre outros.

## **10. BIBLIOGRAFIAS CONSULTADAS**

FERNANDES, EDA. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: COMO MEDIR PARA MELHORAR**. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 14 p.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WALTON, R.E. **Improving the Quality of Work Life**. *Harvard Business Review*, TheWebsite of Havard Business School Pubishing. May/june 1974.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

O'DONNELL, MICHAEL. **HOW TO DESIGN WORKPLACE HEALTH PROMOTION PROGRAMS**. CLEVELAND: AMERICAN JOURNAL OF HEALTH PROMOTION, 2000.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **GESTÃO DE PESSOAS: O NOVO PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES**. 14ª ED. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1999.

## **11. ANEXOS**

- 11.1. Ordem de Serviço Nº 09/2012**
- 11.2. Formulário Anamnese**
- 11.3. Formulário Pesquisa de Clima Laboral**
- 11.4. Formulário Avaliação Antropométrica**
- 11.5. Formulário Padrões de Referência 01**
- 11.6. Formulário Padrões de Referência 02**
- 11.7. Pirâmide Alimentar**
- 11.8. Formulário Questionário sobre Qualidade de Vida – WHOQOL**
- 11.9. Termo de Livre Esclarecimento**
- 11.10. Cronograma Anual da Guarda Portuária**

**Anexo 1 - Ordem de Serviço Nº 09/2012**



## Anexo 2- ANAMNESE IDENTIFICAÇÃO

Código: \_\_\_\_\_ Data da anamnese: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Data de Nasc. \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Cor/Raça: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Admissão: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Tempo de Serviço \_\_\_\_\_ Lotado \_\_\_\_\_ Naturalidade: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_  
Número de filhos: \_\_\_\_\_ Idade dos filhos: \_\_\_\_\_ Religião: \_\_\_\_\_  
Casa própria? \_\_\_\_\_ Núm.pessoas da residência: \_\_\_\_\_  
Possui veículo (locomção)? \_\_\_\_\_ Quantos? \_\_\_\_\_ Meio de transporte p/ trabalho: \_\_\_\_\_  
Escolaridade: ( ) Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio ( ) Médio Técnico ( ) Ensino Superior ( ) Pós Graduação ( ) Mestrado

### ANTECEDENTES FAMILIARES (marcar com X)

Hipertensão Arterial ( ) / Diabetes ( ) / Obesidade ( ) / Câncer ( ) Tipo: \_\_\_\_\_ / Doença cardíaca ( ) Tipo: \_\_\_\_\_

### ANTECEDENTES PESSOAIS (marcar com X)

1) Doenças do coração: ( ) 2) Diabetes: ( ) 3) Hipertensão Arterial: ( ) 4) Doenças Pulmonares: ( ) 5) Dores na coluna: ( ) 6) Dores articulares: ( ) 7) Doenças Gastrointestinais: ( ) 8) Alguma cirurgia ( ) 9) Trat. estético anterior ?

QUAL? \_\_\_\_\_

Toma algum medicamento? ( ) Qual? \_\_\_\_\_ Alergia a medicação? ( ) Qual? \_\_\_\_\_

Quantas vezes vai ao dentista ao ano? \_\_\_\_\_ Prótese dentária? ( ) Posição predominante no trabalho: Sentado ( ) Em Pé ( )

Problema ortopédico? ( ) Qual ? \_\_\_\_\_ Varizes ? ( ) Grau : \_\_\_\_\_ Lesões? ( ) Quais ? \_\_\_\_\_

\* Ciclo menstrual regular? ( ) Usa método anticoncepcional ? ( ) Qual? \_\_\_\_\_ Quantas gestações ? \_\_\_\_\_ Quantos Filhos ? \_\_\_\_\_

### HÁBITOS E VÍCIOS

Tabagismo ( ) Cigarros/dia: \_\_\_\_\_ Tempo: \_\_\_\_\_/ Ex-tabagismo ( ) Quanto tempo parou: \_\_\_\_\_ Por quanto tempo fumou: \_\_\_\_\_

Etilismo ( ) : Quanto tempo? \_\_\_\_\_ Outros vícios? \_\_\_\_\_

Frequência evacua?: ( ) 1x dia ( ) 2x dia ( ) 3x ou mais dia ( ) 1 semana ( ) 2 semana

Atividade física? ( ) Frequência: \_\_\_\_\_ Qual atividade? \_\_\_\_\_ A quanto tempo? \_\_\_\_\_ Part. Campeonatos? \_\_\_\_\_

Objetivo da Atividade Física? ( ) Estético ( ) Conv. Social ( ) Terapêutico ( ) Lazer ( ) Emagrecimento ( ) Cond.Físico ( ) Outros

O que costuma fazer no momento de lazer? ( ) TV ( ) Cinema ( ) teatro ( ) livro ( ) praia ( ) internet ( ) Video Games ( ) outros \_\_\_\_\_

### SONO E REPOUSO:

1) Desperta durante a noite? ( ) 2) Ronca ? ( ) 3) Apneia? ( ) 4) Sono excessivo? ( ) 5) Cansaço excessivo? ( ) 6) Medicamento para dormir? ( )

### HÁBITO ALIMENTAR

1. Traz alimentos de casa em qual/quais turno(s)? ( ) 6h 12h ( ) 12h 18h ( ) 18h 24h ( ) 00h ( ) 6h
2. Pede refeições delivery em qual/quais turno(s)? ( ) 6h 12h ( ) 12h 18h ( ) 18h 24h ( ) 00h ( ) 6h
3. Adquire refeição na padaria em qual/quais turno(s)? ( ) 6h 12h ( ) 12h 18h ( ) 18h 24h ( ) 00h ( ) 6h
4. Adquire refeição em lojas de conveniências em qual/quais turno(s)? ( ) 6h 12h ( ) 12h 18h ( ) 18h 24h ( ) 00h ( ) 6h
5. Faz lanches em barracas em qual/quais turno(s)? ( ) 6h 12h ( ) 12h 18h ( ) 18h 24h ( ) 00h ( ) 6h
6. Faz refeições em restaurantes por kilo em qual/quais turno(s)? ( ) 6h 12h ( ) 12h 18h ( ) 18h 24h ( ) 00h ( ) 6h
7. Já fez ou está fazendo algum tipo de dieta? ( )
8. Tem acesso à aquisição de frutas e hortaliças? ( ) Tem tempo para adquiri-los? ( )
9. Faz uso de suplemento? ( ) Qual ( )
10. Onde consome mais alimentos quentes? Em casa ( ) No trabalho ( )

#### Pirâmide Alimentar

Linha 1: Água ( ) Frequência: \_\_\_\_\_ \* Relação a atividade física vide item HÁBITOS E VÍCIOS.

Linha 2a : Cereais integrais – pães, massa, arroz ( ) Frequência: \_\_\_\_\_

Linha 2b: Azeites e óleos vegetais ( ) Frequência \_\_\_\_\_

Linha 3a : Vegetais ( ) Frequência \_\_\_\_\_

Linha 3b: Frutas ( ) Frequência: \_\_\_\_\_

Linha 4: Leguminosas, legumes e oleaginosas ( ) Frequência \_\_\_\_\_

Linha 5: Peixes, ovos, aves e frutos do mar ( ) Frequência: \_\_\_\_\_

Linha 6: Laticínios ou suplemento de cálcio ( ) Frequência: \_\_\_\_\_

Linha 7a : Manteigas e carne vermelha ( ) Frequência: \_\_\_\_\_

Linha 7b: Açúcares, doces, cereais refinados, batata e refrigerante ( ) Frequência ) \_\_\_\_\_

Álcool ( ) Frequência \_\_\_\_\_





### Anexo 3 – CLIMA LABORAL

#### CLIMA LABORAL (marcar com X)

- 1) Como você avalia a comunicação e divulgação interna entre os trabalhadores dos diversos prédios com relação a eventos e atividades realizadas?  
( ) muito fraca ( ) regular ( ) boa ( ) muito boa
- 2) Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe? ( ) Excelente ( ) Bom ( ) mais ou menos ( ) ruim
- 3) Em termos de realização profissional com o trabalho que executa como você se sente? ( ) Muito realizado ( ) Realizado ( ) Mais ou menos ( ) Pouco realizado ( ) Não realizado
- 4) Em termos de sentir que suas idéias e sugestões são ouvidas, você está: ( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Mais ou menos ( ) Pouco satisfeito ( ) Nada satisfeito
- 5) Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa? ( ) Muito reconhecido ( ) Reconhecido ( ) Pouco reconhecido ( ) Nada reconhecido
- 6) A quantidade de treinamento que você vem recebendo para melhor executar o seu trabalho é: ( ) Suficiente ( ) Pouco suficiente ( ) Insuficiente ( ) Não sei
- 7) Minha chefia me diz regularmente como esta o meu desempenho no trabalho ( ) SIM ( ) NÃO
- 8) O relacionamento entre o superior imediato e os subordinados dentro do seu setor é? ( ) Muito satisfatório ( ) Satisfatório ( ) Mais ou menos ( ) Pouco satisfatório ( ) Muito pouco satisfatório

Dos itens abaixo relacionados, marque até 3 opções que você considera que te motivariam a trabalhar melhor:

- ( ) Instalações Físicas ( ) Treinamento oferecido ( ) Oportunidade de Crescimento  
( ) Integração da equipe ( ) Autonomia ( ) Estabilidade no emprego  
( ) Gostar do que faz ( ) Salário somado a benefício ( ) Imagem da categoria  
( ) Imagem da empresa ( ) Participação das decisões ( ) Ser ouvido  
( ) Ser valorizado e reconhecido pelo trabalho que executa ( ) Nada ( ) Outro

9) Indique abaixo a sua opinião quanto às condições de seu ambiente de trabalho:

CONDIÇÕES AMBIENTAIS	Muito bom	Bom	Razoável	Ruim
A – Iluminação				
B – Ruído				
C – Temperatura				
D – Espaço Físico				
E – Ventilação				
F-Mobiliário e equipamentos				

## Anexo 4 - AVALIAÇÃO ANTROPOMÉTRICA

É a ciência que estuda o corpo humano através de uma série de medidas sistematizadas, representando um importante recurso de assessoramento para uma análise completa de um indivíduo, seja ele atleta ou não, pois oferece informações ligadas ao crescimento, desenvolvimento e envelhecimento, sendo por isso crucial na avaliação do estado físico. (Sobral e Silva, 1997, apud Pitanga, 2004)

**Código:** \_\_\_\_\_      **IDADE:** \_\_\_\_\_      **DATA:** \_\_\_\_\_

### Índice de massa corporal:

Procedimento padrão para avaliar o peso e saber se o indivíduo apresenta excesso de peso ou obesidade. (QUEIROGA, 2005)

**Peso:** \_\_\_\_\_ kg      **Altura:** \_\_\_\_\_ m  
**IMC:** \_\_\_\_\_ Kg/m<sup>2</sup>      **Classificação:** \_\_\_\_\_

### Relação Cintura / Quadril:

O índice obtido pela divisão da medida da cintura pela medida do quadril, proporciona uma informação referente ao acúmulo de gordura subcutânea na região do tronco. Estudos indicam que o acúmulo de gordura nessa região aumentam os riscos de doenças cardíacas. (Fonte: Applied Body Composition Assessment, página 82 Ed. Human Kinetics, 1996)

**Cintura :** \_\_\_\_\_ cm. / **Quadril:** \_\_\_\_\_ cm.  
**Resultado:** \_\_\_\_\_ .      **Classificação:** \_\_\_\_\_ .

### Circunferência abdominal:

Avalia o risco de complicações metabólicas associadas a obesidade em homens e mulheres, de acordo com a quantidade de gordura visceral. ( GUEDES, DP; GUEDES, JERP. **Controle do peso corporal: composição corporal, atividade física e nutrição.** Londrina: Midiograf, 1998.)

**Circunferência abdominal:** \_\_\_\_\_ cm.

**Classificação:** \_\_\_\_\_ .

### Classificação Índice de Massa Corporal

IMC	CLASSIFICAÇÃO
<18,5	BAIXO PESO
18,5 – 24,99	EUTROFIA OU NORMAL
25 – 29,99	SOBREPESO
30 – 39,99	OBESO
≥ 40	OBESIDADE MÓRBIDA

Fonte: OMS, 2005

### Classificação de riscos Cintura / Quadril:

CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS PARA HOMENS - RCQ				
IDADE / RISCO	BAIXO	MODERADO	ALTO	MUITO ALTO
20 A 29	< 0,83	0,83 A 0,88	0,89 A 0,94	> 0,94
30 A 39	< 0,84	0,84 A 0,91	0,92 A 0,96	> 0,96
40 A 49	< 0,88	0,88 A 0,95	0,96 A 1,00	> 1,00
50 A 59	< 0,90	0,90 A 0,96	0,97 A 1,02	> 1,02
60 A 69	< 0,91	0,91 A 0,98	0,99 A 1,03	> 1,03
CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS PARA MULHERES - RCQ				
IDADE / RISCO	BAIXO	MODERADO	ALTO	MUITO ALTO
20 A 29	< 0,71	0,71 A 0,77	0,78 A 0,82	> 0,82
30 A 39	< 0,72	0,72 A 0,78	0,79 A 0,84	> 0,84
40 A 49	< 0,73	0,73 A 0,79	0,80 A 0,87	> 0,87
50 A 59	< 0,74	0,74 A 0,81	0,82 A 0,88	> 0,88
60 A 69	< 0,76	0,76 A 0,83	0,84 A 0,90	> 0,90

Applied Body Composition Assessment, 1996.

## Anexo 6 - PDRÕES DE REFERÊNCIA 02

### ADEQUAÇÃO DE MEDIÇÃO DA GORDURA CORPORAL

A medição da espessura de dobras cutâneas é um método relativamente simples, de baixo custo e não invasivo, para estimar a gordura corporal total, porém a metodologia de dobras não é indicada para indivíduos com obesidade mórbida devido a dificuldade de medição dos locais.

Para esses casos acima citados, mediremos a circunferência abdominal, que avalia o conteúdo de gordura visceral e tem grande associação com a gordura corporal total, sendo este método um grande indicador do atual estado de saúde do indivíduo.

A OMS estabelece como ponto de corte para risco cardiovascular aumentado, medida de circunferência abdominal igual ou superior a 94 cm em homens e 80 cm em mulheres.

<b>Circunferência abdominal (cm) e risco de complicações metabólicas associadas com obesidade em homens e mulheres</b>		
<b>Risco de complicações metabólicas</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>
Aumentado	≥ 94	≥ 80
Aumentado substancialmente	≥ 102	≥ 88

\*Para medir a circunferência abdominal posicione a trena antropométrica acima da cicatriz umbilical.

Fonte: GUEDES, DP; GUEDES, JERP. **Controle do peso corporal: composição corporal, atividade física e nutrição**. Londrina: Midiograf, 1998.

## Anexo 7 - PIRÂMIDE ALIMENTAR

# NOVA PIRÂMIDE ALIMENTAR o novo conceito de alimentação saudável (Walter C. Willett)



## Anexo 8 – QUESTIONÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA

### I – Identificação

Código: \_\_\_\_\_ Data do preenchimento: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### II - Leia cada questão, analise e circule no número que lhe pareça a melhor resposta.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

Continua no verso →

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de alguns aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		Nunca	Algumas vezes	Freqüente	Muito freqüente	Sempre
26	Com que freqüência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

**OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO**

**SEGUNDO GRUPO DE TRABALHOS**

## Anexo 9 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**Orientadora:**

Roberta Zaninelli Nascimento Zarpolão

**Pesquisadores:**

Jachson Bispo Lima

Wilma Letícia Ferreira Pereira

**Caro participante:**

Gostaríamos de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “Perfil do Guarda Portuário”, que se refere a um projeto integrante do “**PROGRAMA DE SAÚDE OCUPACIONAL: Melhoria Da Qualidade De Vida Da Guarda Portuária De Santos**”. O objetivo desse estudo é Analisar o perfil da Qualidade de Vida do Guarda Portuário através de anamnese, avaliação antropométrica e do questionário WHOQL (qualidade de vida segundo a organização mundial de saúde).

Neste estudo não será cobrado nada e nem haverá riscos na sua participação; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para orientar os Guardas Portuários a respeito dos pontos problemáticos observados e incentivar a adoção de hábitos saudáveis por meio de um plano de ação interventivo.

Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou descontinuar sua participação, se assim preferir.

Desde já, agradecemos sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações.

---

Confirmo que os responsáveis pelo programa explicaram-me o objetivo desta pesquisa, bem como, a forma de participação. Li e compreendi este termo de consentimento, portanto, concordo em participar como voluntário desta pesquisa. .Estou ciente de que os resultados obtidos na pesquisa poderão ser utilizados em publicações futuras.

Santos, de de 2012

NOME \_\_\_\_\_

REGISTRO \_\_\_\_\_ ASSINATURA \_\_\_\_\_



## Anexo – 10 – Cronograma Anual da Guarda Portuária

CALENDÁRIO ANUAL DA GUARDA PORTUÁRIA												
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
<b>ELABORAÇÃO DO PROGRAMA</b>												
<b>PESQUISA DO PERFIL DA GUARDA PORTUÁRIA</b>												
<b>SOCIOESPORTIVO DA GUARDA PORTUÁRIA</b>												
<b>IMUNIZAÇÃO DA GUARDA PORTUÁRIA</b>												
<b>FARMACÊUTICOS NA PRAÇA DA GPORT</b>												
<b>DOAÇÃO DE SANGUE DA GUARDA PORTUÁRIA</b>												
<b>CONSCIENTIZAÇÃO DO TRANSITO DO PORTO</b>												
<b>CAMPEONATO DE CÃES DE POLÍCIA</b>												
<b>ENTRETENIMENTO, CULTURA E LAZER</b>												
<b>ORIENTAÇÃO AO GUARDA PORTUÁRIO</b>												

OBS: Para o item ELABORAÇÃO DO PROGRAMA, considerar que o GT II, criado para este fim, o elaborou durante os meses indicados do ano de 2012.

