



Para além do virtual: práticas integrativas em qualidade de vida
no Campus EaD

Março/2017

SUMÁRIO	
IDENTIFICAÇÃO	3
1 APRESENTAÇÃO	3
2 JUSTIFICATIVA	4
3 OBJETIVOS	5
3.1 Objetivo Geral	5
3.2 Objetivos específicos:.....	5
3.3 Metas.....	5
3.4 Público alvo	6
4 METODOLOGIA	6
5 RECURSOS NECESSÁRIOS	8
5.1 Humanos	8
5.2 Materiais	8
6 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	8
7 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	10
8 REFERÊNCIAS	10
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO DE DEMANDA	11

IDENTIFICAÇÃO

Título do projeto: Para além do virtual: práticas integrativas em qualidade de vida no Campus EaD

Local em que será implementado: Sede do *Campus* EaD

Data da elaboração: 22/03/2017

Duração do projeto: 9 meses

Início previsto: Março/2017

Coordenadora: Pollyana de Carvalho Medeiros

Equipe: Claudia Pereira de Lima, Elizama das Chagas Lemos, Erick Bergamini da Silva Lima, Nadja Soares Dantas e Thalita Cunha Motta, Ilane Ferreira Cavalcante, Sarah Raquel da Rocha Silva

1 APRESENTAÇÃO

O *Campus* EaD atualmente conta com 55 servidores efetivos, desenvolvendo atividades administrativas de ensino, pesquisa, extensão, dentre outras. Consideramos que tais atividades estão contextualizadas na sociedade contemporânea globalizada, que exige um perfil de trabalhador polivalente, flexível, competitivo e que acompanhe competentemente os avanços tecnológicos e as demandas de inovação e solução de problemas do mundo do trabalho e da sociedade (ALVES, 2011). Nesse sentido, é comum que trabalhadores fiquem à mercê de dificuldades de ordem emocional, física, social que interferem na sua motivação e bem-estar, integração social, etc (DEUS, 2006).

Assim, conforme a Resolução Nº 16/2014 do CONSUP/ IFRN, é essencial desenvolver ações voltadas para a saúde integral, o estilo de vida e a política organizacional no ambiente de trabalho dos servidores da instituição. Considerando que:

I – Qualidade de Vida no Trabalho é o exercício da atividade profissional, com satisfação, de forma efetiva, participativa e reconhecida; num ambiente com condições adequadas e através de uma organização que possibilite a divisão justa de responsabilidades e boas relações com os pares e chefia; contribuindo para a manutenção da saúde física e mental do servidor (conceito elaborado a partir dos registros dos servidores do IFRN no Diagnóstico de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, realizado em 2013). II – Promoção à Saúde é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo (Portaria nº 03, de 07 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão) (IFRN, 2014, p. 1).

Portanto, o presente projeto visa atender os critérios do edital n. 01/2017 COASS/IFRN, consolidando a realização da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no Campus EaD. Conforme observado durante o desenvolvimento das ações dessa política, em anos anteriores foi percebido que é possível conseguir resultados consideráveis em termos de melhorias na motivação, bem-estar, organização do trabalho, equilíbrio emocional, relações interpessoais, dentre outros, repercutindo positivamente no atendimento ao público e na execução do trabalho.

2 JUSTIFICATIVA

Segundo relatos de servidores mais antigos, é possível perceber que a expansão do quadro funcional do Campus EaD de 20 para, atualmente, 55 servidores foi muito repentina em pouco tempo (desde 2014), fazendo com que a cultura organizacional sofresse modificações significativas. Essas modificações não se deram apenas no âmbito do Campus EaD, pois todo o IFRN passou uma grande ampliação na última década. No que tange à gestão, foram gerados sistemas mais burocráticos, como o controle biométrico de ponto, maior exigência de processos e registros, dentre outras, que podem ter gerado certa resistência dos servidores. Essa resistência pode se reverter em revolta ou apatia, por não aceitar ou mesmo compreender as mudanças impostas.

Não só os servidores antigos foram atingidos pelas mudanças, mas uma grande quantidade de novos servidores que muitas vezes chegavam sem conhecer a instituição ou, no âmbito do Campus EaD, sem compreender as especificidades da modalidade de Educação a Distância e se, as vezes, precisavam primeiro tentar entender sua função nesse modo de atuar em educação, sem compreender ou desenvolver uma visão mais sistêmica sobre EaD. Por outro lado, nem sempre a gestão do Campus se preocupou em preparar esses novos servidores para essa atuação. Esses fatores geraram tensões e conflitos no ambiente de trabalho que só muito lentamente tendem a se dissolver.

Em relação à promoção da saúde e prática de atividades físicas, observou-se que muitos servidores praticam esportes fora do horário de trabalho, mas não se reúnem para jogos em equipe. Com isso, a comissão de QVT percebeu que é preciso promover ações que priorizem o diálogo, mesmo que informal, entre os servidores de diferentes áreas, para que eles possam interagir e desconstruir barreiras alicerçadas em 2 ou 3 anos. Além disso, é importante valorizar os servidores que possuem uma vasta carga de conhecimento e experiência, que podem ser compartilhados com os demais por meio de oficinas, por exemplo. Por ser um campus com um foco tecnológico que implica uma nova modalidade de educação, algumas ações podem partir do princípio de que a maioria dos servidores mantém interesse nessa área, estimulando-os por meio da gamificação ou da capacitação para a utilização de recursos audiovisuais que facilitem o desempenho de suas atividades.

Com base nisso, a comissão de QVT propôs algumas ações para serem executadas este ano e disponibilizou um questionário de interesses realizado online (Apêndice I), disponibilizado por 8 dias, para que os servidores escolhessem quais deveriam ser priorizadas. Assim, constatamos a necessidade e importância de darmos continuidade às ações no Campus EaD, sistematizando os desejos e proposições dos servidores em consolidar uma Qualidade de Vida no Trabalho para eles mesmos.

O levantamento de perspectivas por meio do questionário online obteve 38 respostas, mesmo durante o período de férias docente. As atividades mais votadas foram práticas de esportes, datas comemorativas, passeios e trilhas e oficinas de fotografia e edição de imagens, que, particularmente em Educação a Distância, é uma importante ferramenta de trabalho, mas que poucos dominam, por isso está caracterizado no eixo de política organizacional, prezando pela valorização do servidor e facilitação da organização do trabalho (Tabela 1).

Apesar de as três ações mais votadas serem do eixo de estilo de vida, quando se soma os votos recebidos por eixo, percebe-se que muitas pessoas têm interesse que mais ações de Política Organizacional sejam realizadas, por isso pretendemos trabalhar nesse seguimento, buscando a redução e/ou prevenção de situações de estresse, desgaste, insatisfação, desânimo, retrabalho, além de investir em atividades para serem realizadas em grupo, associando com algumas ações voltadas para o eixo estilo de vida.

Tabela 1. Resultados da pesquisa de interesse para que a comissão de QVT do Campus EaD possa focar nas ações de Qualidade de Vida no Trabalho e Promoção à Saúde no exercício de 2017. Realizada no período de 10 a 17 de março de 2017.

Ações	Votos	%	Eixo
Prática de esportes	25	66	Estilo de vida
Datas comemorativas	18	47	Estilo de vida
Passeios e trilhas	17	45	Estilo de vida
Oficinas de fotografia ou edição de imagens	16	42	Política organizacional
Melhorias ergonômicas (apoio para pés)	14	37	Política organizacional
Divulgação de atribuições dos setores do Campus	11	29	Política organizacional
Recepção de novos servidores e integração aos setores	10	26	Política organizacional
Palestras sobre assuntos administrativos	9	24	Política organizacional
Campanhas de conscientização em Saúde Integral	8	21	Saúde integral
Reuniões com todos os servidores	8	21	Política organizacional
Jogos virtuais, de cartas ou de tabuleiro	7	18	Estilo de vida
Outras ações sugeridas: Hidroginástica, academia, atividade com a família, maquiagem, yoga, Troca de livros e filmes, Casual Friday, Dança de salão, fluxo de processos e rotinas)	9	24	
Sugestões de oficinas: Socialização no ambiente laboral Gestão de processos organizacionais			

Fonte: Google Docs. Disponível em: <https://docs.google.com/forms/d/1-xy641re1t9L6k5jbVDjg0v_INA3D05NelxcW7Irrv>

Logo, pretendemos transformar o Projeto “Para além do virtual: práticas integrativas em qualidade de vida no Campus EaD” em um potencial viabilizador da formação de uma cultura saudável, de eficácia organizacional e relações interpessoais produtivas.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Desenvolver ações que contribuam para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, socialização e valorização dos colaboradores do Campus EaD.

3.2 Objetivos específicos:

- Realizar campanhas de conscientização em Saúde Integral;
- Propiciar momentos de relaxamento, lazer, trabalho em equipe e concentração;
- Promover trocas de experiências, valorizando os servidores a partir de suas habilidades;
- Incentivar os servidores a manter o hábito de praticar esportes com regularidade;
- Melhorar a ergonomia nos locais de trabalho dos servidores;
- Apresentar o Campus EaD aos novos servidores;

3.3 Metas

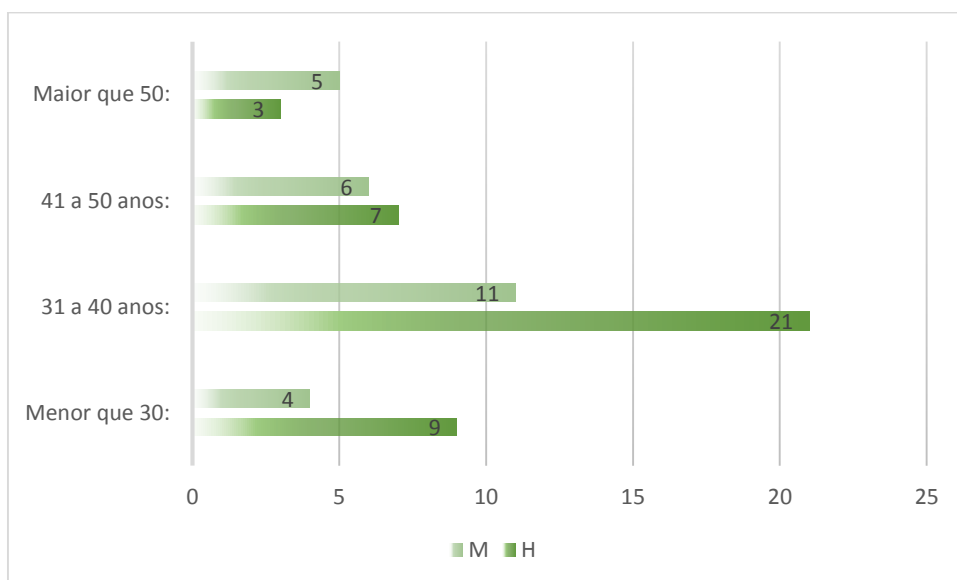
- Manter uma média mínima de duas ações do projeto por mês;
- Aderir à campanha nacional dos meses coloridos, lembrando aos servidores a importância da prevenção;
- Realizar pelo menos 4 (quatro) atividades recreativas diversas (passeios, trilhas, jogos individuais e em grupo, atividade física);
- Comemorar pelo menos 2 (duas) datas especiais ao longo do ano;
- Promover pelo menos 2 (duas) oficinas/palestras ministradas por servidores voluntários para desenvolver habilidades diversas;
- Adquirir apoio para os pés e para teclado, priorizando a distribuição para os servidores que mantêm carga-horária mínima no Campus EaD de 30 horas semanais;

- Realizar adaptações no jogo virtual sobre o Campus EaD, incrementando para aplicação para os novos servidores;
- Apoiar ações sistêmicas em Qualidade de Vida no Trabalho;
- Realizar pesquisas e avaliações com os servidores participantes.

3.4 Público alvo

Servidores, bolsistas internos e de programas de fomento da UAB e e-Tec, estagiários e terceirizados que atuam na sede do *Campus EaD*.

Tabela 2. Caracterização do público-alvo em gênero e faixa etária, incluindo servidores e estagiários.



Fonte: SUAP, mar/2017. Total 66 pessoas.

4 METODOLOGIA

Geral:

O primeiro mês será destinado à organização dos trabalhos, atualização da equipe, divulgação do projeto e cadastramento dos participantes.

Inicialmente será realizada uma força-tarefa para chamar individualmente os servidores técnico-administrativos para o Encontro Pedagógico de 2017.1, pois culturalmente, neste momento, apenas os docentes participam. Neste encontro, será realizada a divulgação sobre o Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho e sua importância, e as ações planejadas para 2017, a partir das sugestões enviadas através de um formulário eletrônico divulgado por e-mail institucional e nos grupos do Whatsapp®.

Será realizada no mínimo uma reunião mensal com a comissão geral do QVT, para tratar do planejamento das atividades daquele mês e distribuição das atribuições para as subcomissões por eixos.

Todas as ações serão divulgadas antecipadamente e deverão conter registros fotográficos e lista de presença.

Todos os materiais e serviços previstos no projeto serão adquiridos pela COASS/RE.

Ao longo do ano, serão realizadas pesquisas para a proposição de novas ações, bem como avaliações com os servidores participantes.

Eixo: Política organizacional

Para as adaptações do jogo, será realizada uma pesquisa junto aos servidores, para verificar os principais entraves para obtenção de informações e execução das atividades ou as principais dúvidas do público interno e externo. O jogo será estreado em ampla escala no Seminário Internacional de Educação a Distância, promovido pelo IFRN.

Para atender à solicitação de 42% dos participantes da pesquisa de interesses, a comissão do QVT tentará realizar uma parceria com a coordenação de videoproduções, para realizar uma oficina de fotografia; com o professor de webdesign, para oficina de edição de imagens; e com o administrador, para realizar palestra sobre gestão de processos organizacionais, dentre outras que surgirem no decorrer do ano.

Para melhorar a ergonomia, pretende-se adquirir apoio para os pés e apoio para teclado, inicialmente para os servidores que mantêm carga-horária mínima de 30 horas semanais.

Eixo: Estilo de vida

As ações neste eixo terão como foco principal a promoção da socialização, do relaxamento e compartilhamento de experiências.

As datas especiais como dia da mulher, dia das mães, festa junina, dia do servidor, dia do homem e natal serão lembradas com realização de alguma atividade recreativa, de socialização ou mesmo com distribuição de brindes, quando tiver apoio da Direção e da Coordenação de Comunicação Social e Eventos. Em outras oportunidades, serão realizados: passeios ou trilhas, troca de livros, cinema, campeonato de jogos virtuais, de tabuleiro, de cartas ou de dominó.

Ao longo do ano, a comissão tentará buscar parcerias com servidores que tenham experiências em atividades diversas como artesanato, maquiagem, para a realização de oficinas ou mesmo palestras, buscando valorizar suas habilidades e troca de experiências.

A comissão também tentará estreitar parceria com o *Campus* Natal-Central para a utilização da academia, quando esta estiver pronta, além de outros espaços como piscina, quadras e sala de dança, tentando inserir os servidores no *Campus* EaD em projetos já existentes naquele *campus*.

Eixo: Saúde Integral

Nos meses em que houver campanhas de conscientização em prevenção de doenças e saúde integral, a comissão do QVT convocará os servidores para participar da Reunião Pedagógica vestindo uma camisa da cor da campanha, para fazer um registro fotográfico, além de solicitar ao setor de comunicação social que mantenha propagandas exibidas no mural interativo do *Campus* EaD e exibir filmes que abordem a temática.

A comissão dará apoio logístico e de divulgação de ações sistêmicas da COASS em Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a ações a serem executadas pelo *Campus* Natal-Central.

5 RECURSOS NECESSÁRIOS

5.1 Humanos

A comissão foi atualizada para a execução do projeto no exercício de 2017, com validade até fevereiro de 2018.

Coordenação	Pollyana de Carvalho Medeiros
Estilo de vida	Elizama das Chagas Lemos
Estilo de vida	Nadja Soares Dantas
Política Organizacional	Erick Bergamini da Silva Lima
Política Organizacional	Thalita Cunha Motta
Saúde Integral	Claudia Pereira de Lima
Saúde Integral	Ilane Ferreira Cavalcante
Saúde Integral	Sarah Raquel da Rocha Silva

5.2 Materiais

Os itens abaixo descritos serão adquiridos pela COASS, a partir de Pregão Eletrônico coletivo.

Item	Descrição	Quant.	V. Unitário	V. Total
111	Trena antropométrica sem trava	1	R\$85,50	R\$ 85,50
132	Jogo de xadrez e damas	1	R\$ 123,67	R\$ 123,67
133	Jogo de dominó acondicionado em maleta de couro sintético profissional - 28 Peças na cor marfim	1	R\$ 38,27	R\$ 38,27
134	Kit de badminton composto por 4 raquetes, 3 petecas de nylon, rede, suportes e 1 bolsa de armazenamento	1	R\$ 210,56	R\$ 210,56
151	Console com sensor de movimentos tipo Xbox	1	R\$ 1.256,01	R\$ 1.256,01
152	Bicicletário de chão com 5 vagas	1	R\$ 279,11	R\$ 279,11
153	Garrafão térmico de 8 litros com torneira	1	R\$ 74,93	R\$ 74,93
154	Apoio ergonômico para teclado	25	R\$ 36,52	R\$ 913,00
155	Apoio ergonômico para os pés	25	R\$137,35	R\$ 3.433,75
161	Serviço de locação de micro-ônibus (mínimo de 24 lugares) para realização de passeios / trilhas ecológicas. Valor por quilometro percorrido.	102	R\$ 5,74	R\$ 585,48
TOTAL				R\$ 7.000,28

6 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Março

- Reunião com a comissão para elaboração do projeto
- Pesquisa de interesse
- Apresentação do projeto aos servidores
- Trilha e piquenique

Abril

- Abril verde. Campanha de conscientização pela vida e redução dos acidentes de trabalho.

- Oficina de fotografia
- Cinema
- Dia mundial do livro. Feira de troca de livros.

Maio

- Maio amarelo. Campanha de conscientização de prevenção a acidentes de trânsito.
- Aquisição de materiais e equipamentos pela COASS.
- Comemoração ao dia da família.
- Oficina de trabalhos artesanais.
- Trilha e piquenique

Junho

- Reunião com a comissão para avaliação do projeto.
- Junho vermelho. Campanha de incentivo a doação de sangue.
- Comemoração junina.
- Oficina de edição de imagens.

Julho

- Julho verde. Campanha de combate ao sedentarismo.
- Trilha e piquenique
- Comemoração ao dia do amigo.

Agosto

- Agosto roxo. Campanha para uma alimentação saudável.
- Dia do colega de trabalho.
- Cinema

Setembro

- Reunião para divulgação do projeto
- Setembro amarelo. Campanha de prevenção ao suicídio.
- Trilha e piquenique
- Cinema

Outubro

- Outubro rosa. Campanha de prevenção ao câncer de mama.
- Palestra sobre gestão de processos organizacionais.
- Comemoração ao dia do servidor público.

Novembro

- Novembro azul. Campanha de prevenção ao câncer de próstata.
- Comemoração ao dia do homem. Evento com jogos.
- Oficina de enfeites natalinos

Dezembro

- Pesquisa de satisfação com o projeto
- Dezembro laranja. Campanha de prevenção ao câncer de pele.
- Confraternização natalina
- Reunião da comissão para elaboração do relatório final

7 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O projeto será monitorado durante toda a sua execução por meio de observação, depoimentos, questionários, pesquisas de demanda, registro fotográfico dos eventos realizados e listas de frequência.

Inicialmente será realizada uma avaliação prévia de expectativa (Apêndice 1), na qual os participantes responderão a um questionário sobre o que espera desenvolver com o projeto, esta pesquisa tem a intenção de avaliar a perspectiva dos participantes em relação às ações da comissão de qualidade de vida no trabalho.

Ao final do projeto será realizado um segundo questionário para verificar a satisfação dos servidores em relação ao projeto, se houve alguma mudança na sua perspectiva e se o projeto influenciou no desenvolvimento de suas atividades e na sua qualidade de vida.

8 REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. *Programas e ações em qualidade de vida no trabalho*. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/view/168/180>>. Acesso em: 12 de Fev de 2015.

DEUS, D. P. (2006). *Qualidade de Vida no Trabalho: análise de um modelo mediacional*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Goiás.

IFRN. Resolução nº 16/2014-CONSUP/ IFRN, 2014.

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO DE DEMANDA

Pesquisa de Interesse

Quais ações de QVT vocês querem que sejam priorizadas para 2017?

- Passeios e trilhas
- Oficinas de fotografia ou edição de imagens
- Melhorias ergonômicas (apoio para pés)
- Palestras sobre assuntos administrativos
- Recepção de novos servidores e integração aos setores
- Divulgação de atribuições dos setores do Campus
- Reuniões com todos os servidores
- Prática de esportes
- Datas comemorativas
- Campanhas de conscientização em Saúde Integral
- Jogos virtuais, de cartas ou de tabuleiro
- Outras ações: _____

Eu posso ministrar oficinas de: