

PLANO DE GERENCIAMENTO DO PROJETO

Título do Projeto:

QVT de dentro para fora

Comissão elaboradora:

Coordenação: Pollyana de Carvalho Medeiros

Membros: Elizama das Chagas Lemos, Ilane Ferreira Cavalcante, Rosemary Pessoa Borges de Almeida, Wagner de Oliveira e Lidiane de Medeiros Lucena Saraiva

Campus: Natal-Zona Leste

Caracterização do campus:

O Campus está dividido em dois prédios: o principal, que possui estrutura administrativa e acadêmica; e, um anexo voltado para produção de material didático, seja em formato de vídeo ou impresso, com diagramador, revisor e equipe de audiovisual.

O Campus Avançado Natal Zona Leste possui cerca 100 pessoas que atuam para a manutenção do campus diariamente (essa contagem exclui 5 servidores que se encontram afastados, de licença capacitação ou cedidos a outros órgãos). Desses colaboradores, 60 possuem vínculo como servidores ativos, 7 são funcionários terceirizados (motorista, recepcionista, copeira) e cerca de 33 prestadores de serviço de apoio acadêmico que atuam diretamente nas secretarias e coordenações dos cursos.

Dentre os 60 servidores, temos: em relação ao gênero, 23 mulheres e 37 homens; em relação ao cargo, 33 professores e 27 técnicos; em relação à escolaridade, 46 pós-graduados, 11 graduados e 3 com ensino médio; em relação à média de idade, 44 anos para mulheres e 41 anos para homens; em relação à proximidade da residência, todos residem na mesma cidade ou em cidades vizinhas (Natal, Parnamirim, São Gonçalo do Amarante e Macaíba).

Desde janeiro de 2020 foram registradas 13 ocorrências de afastamento dos servidores por motivo de saúde pessoal e saúde ou falecimento em pessoa da família.

Diagnóstico:

Em estudo realizado em 2018, foi possível identificar os aspectos de bem-estar e mal-estar relacionados à instituição e conhecer a percepção do conceito de qualidade de vida no IFRN. Para isso, utilizou-se de uma abordagem que contemplou o levantamento de dados qualitativos por campus.

Os participantes da pesquisa (docente, técnico administrativo, terceirizado e estagiário), de forma geral, destacaram em suas respostas que o que proporciona o bem-estar no IFRN são as condições de trabalho que possam garantir a qualidade do serviço prestado, resultando na satisfação pessoal e no reconhecimento profissional. Todavia, o que promove mal-estar está relacionado à burocracia demasiada, à falta de planejamento e de gestão (organização do campus), à comunicação deficiente e aos conflitos e falta de cooperação entre os colegas.

As três categorias mais evidentes para a percepção em Qualidade de Vida no Trabalho, destacadas pelos participantes do Campus Zona Leste foram: Condições de Trabalho, Satisfação e Relação Interpessoal.

Referente à satisfação, foram apresentados como fatores que estão ligados a esse conceito: a atuação na área de conhecimento, o progresso profissional, o benefício social promovido,

a troca de experiências e o reconhecimento. Nas relações interpessoais, os fatores citados como promotores de bem-estar foram os companheiros de trabalho, os laços existentes entre eles e o convívio diário. Também foram elencados, no nível das condições de trabalho, a realização das tarefas no prazo determinado e a disponibilização dos recursos para a execução das atividades. (IFRN, p. 57)

Com relação ao mal-estar no ambiente de trabalho, os servidores do Campus Zona Leste mencionaram, com maior ênfase, aspectos ligados às condições de trabalho e as relações interpessoais.

No que tange às condições de trabalho, os principais causadores de mal-estar são o acúmulo de atividades, a concentração de tarefas e os curtos prazos para concluí-las, a ausência de apoio e as divergências entre categorias. O assédio moral, a incompetência premiada e a questão financeira também foram elencadas. Nas relações interpessoais, a arrogância, a falta de colaboração, as relações com algumas pessoas, o interesse próprio de alguns e a ausência de ajuda dos colegas também corroboram o conceito de mal-estar. (IFRN, p. 58)

Essas questões de convivência transpareceram como relevantes no cotidiano da vida presencial, no Campus. No entanto, a pandemia ocasionada pela COVID-19 desde o início de 2020 levou as questões de qualidade de vida a outros patamares. A quantidade de atividades remotas, a indefinição do retorno, o acúmulo de atividades no ambiente doméstico gerou problemas de ordem não só física, mas emocional.

Diferente dos *campi* presenciais que suspenderam temporariamente o calendário acadêmico para refazer o plano de ação, o Campus ZL aumentou as ofertas de cursos EaD, saltando de 3.804 alunos em 2019 para 12.231 em 2020. Esse aumento brusco acabou trazendo prejuízos aos servidores que atuam diretamente com os alunos, como os da secretaria acadêmica, serviço social e docentes. A secretaria acadêmica do Campus entrou em colapso, atrasando processos e atendimentos muito além do prazo previsto na legislação.

No ano de 2021, o quantitativo de alunos ativos retornou para cerca de 3.500, no entanto, as demandas geradas pela certificação dos que concluíram no ano anterior ainda são constantes nos setores, que continuam sobrecarregados.

Atualmente, a maioria dos servidores do Campus ZL ainda se encontra em trabalho remoto, 6 servidores estão em trabalho semipresencial por necessidade do serviço. Apenas um servidor optou por ficar em trabalho exclusivamente presencial por não dispor de um ambiente em que possa se concentrar em casa.

Nos grupos de WhatsApp dos técnicos-administrativos, muitos relatam que estão cansados, com sobrecarga de trabalho e que não conseguem manter uma rotina de atividade física, pois o trabalho soma-se a outras responsabilidades. Servidores também afirmam que sentem saudades de momentos de integração vivenciados para comemorações de aniversários, lanches diários na copa, almoços em grupo e saídas para café.

Em reuniões Pedagógicas, os docentes relatam que sentem falta do convívio diário com os colegas, da necessidade de manter uma boa saúde emocional, lamentam perda de parentes, colegas e alunos principalmente pela COVID-19, descrevem desafios encontrados no home office como organização do espaço e limites entre o trabalho docente e as atividades domésticas. Também demonstram interesse por mais momentos formativos durante a própria RP.

Quadro 1. Plano de atividades

#	Atividade	Justificativa / Situação problema a ser resolvida	Objetivo	Eixo	Indicador	Meta	Instrumento de acompanhamento e avaliação	Custo
1	Automatização das atividades na Secretaria Acadêmica	Estruturar a Secretaria Acadêmica e diminuir a sobrecarga de trabalho dos servidores.	Identificar os processos de trabalho que geram mais demandas na Secretaria Acadêmica e pleitear, junto à PROEN, melhorias no SUAP para diminuir a intervenção humana nas atividades.	Política Organizacional	Quantidade de chamados de solicitações de melhorias	Facilitar pelo menos uma atividade relacionada à secretaria acadêmica.	Solicitações de melhorias que foram transformadas em demandas para a TI implementar.	Não se aplica
2	Elaboração de manuais e tutoriais sobre atividades acadêmicas	Organizar a Secretaria Acadêmica e diminuir a sobrecarga de trabalho dos servidores.	Identificar as atividades que envolvem o SUAP-Edu que geram mais dúvidas e elaborar tutoriais para orientar os atores envolvidos no processo.	Política Organizacional	Quantidade de tutoriais publicados	Publicar tutoriais de pelo menos 3 atividades relacionadas ao SUAP-Edu	Não se aplica	Não se aplica
3	Divulgação QVT	Manter em evidência os canais de comunicação sobre QVT.	Divulgar dicas, ações e eventos sistêmicos	Política Organizacional	Quantidade de postagens / e-mails	Publicar 35 postagens ou e-mails (1/semana)	Acompanhamento das publicações e engajamento	Não se aplica
4	Aniversariantes do mês	Diminuir o isolamento, fazendo os servidores lembrarem dos aniversários uns dos outros e enviarem os seus cumprimentos.	Consultar servidores sobre a divulgação dos aniversariantes de cada mês.	Estilo de Vida	Quantidade de e-mails	Enviar 1 e-mail por mês para a lista dos servidores	Acompanhamento das comunicações e engajamento	Não se aplica
6	Educação Emocional	De forma complementar à proposta sistêmica, abordar temas sobre filosofia, autoconhecimento e aprimoramento pessoal para reflexão dos servidores.	Estimular o autoconhecimento por meio da divulgação de animações curtas que tratam sobre o assunto.	Estilo de Vida	Quantidade de postagens e e-mails	Publicar, no mínimo, 1 postagem ou e-mail por mês	Acompanhamento das comunicações e engajamento	Não se aplica
7	Campanhas de Conscientização e Meses Coloridos	Acompanhar campanhas nacionais de conscientização. Ex: setembro (amarelo – prevenção ao suicídio), outubro (rosa – prevenção ao câncer de mama) e novembro (azul – prevenção ao câncer de próstata).	Realizar campanhas virtuais de conscientização sobre questões de saúde física e mental.	Saúde Integral	Quantidade de postagens	Publicar, no mínimo, 1 postagem ou e-mail por mês	Acompanhamento das comunicações e engajamento	Não se aplica
8	Reuniões Administrativas	Fazer com que os servidores percebam os frutos do seu trabalho,	Propor reuniões administrativas para divulgar resultados de	Política Organizacional	Quantidade de reuniões realizadas.	Realizar pelo menos 2 reuniões por ano para	Listas de frequência	Não se aplica

		pois ficam muito reservados na sua atividade e desconhecem a dimensão da atuação do Campus.	relatório de gestão, farol de desempenho e quantitativos de alunos matriculados/formados.			tratar da divulgação dos dados do Campus.		
9	Atividades física / recreativas / lazer	Estimular a formação de grupos de servidores para realizar atividade física online, jogos virtuais ou mesmo grupos de interesses em comum (plantas, livros, músicas, filmes, trabalhos manuais).	Criar grupos de interesse diversos estimulando a interação entre os servidores.	Estilo de vida	Quantidade de grupos ativos e participantes	Criar pelo menos 1 grupo de interesse diverso	Quantidade de participantes em cada grupo	Não se aplica

Proposta sistêmica:

Nenhuma das propostas que enviamos necessitam da disponibilização de recursos financeiros, pois os membros da comissão não se veem em condições de fazer o gerenciamento desses recursos neste ano. Contudo, gostaríamos de sugerir à COASS que utilize o recurso que não solicitamos para o pagamento de GECC - Gratificação de Encargo de Cursos e Concursos para servidores que possam dar palestras sistêmicas em momentos de Reuniões Pedagógicas, revezando-se nos *campi*, sendo pelo menos uma vez por mês em cada Campus. Tais palestras poderiam trazer assuntos de interesse geral, tais como:

- Maturidade Emocional
- Organização do Tempo no Trabalho
- Ansiedade e Atividade física
- Ferramentas de Produtividade
- Comunicação não-violenta
- Gerenciamento de pessoas e trabalho em equipe
- Gestão de conflitos
- Importância do crescimento e reconhecimento profissional
- Gerenciamento da rotina com análise e solução de problemas
- Educação Financeira e Investimentos
- Planos de Previdência
- Relações entre o trabalho, família e a vida social
- Lazer e Interação Familiar
- Envelhecimento Ativo

Assim, traríamos a discussão de temas importantes em momentos de formação com todos os servidores, bem como iríamos valorizar nossos profissionais enquanto palestrantes.

Referências

IFRN. RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL. Disponível em: <<https://portal.ifrn.edu.br/ifrn/servidores/saude-doservidor/lateral/promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/diagnostico-dequalidade-de-vida-no-trabalho-por-campus-2018>> Acesso em 15 abr. 2021

Documento Digitalizado Público

Projeto QVT ZL 2021

Assunto: Projeto QVT ZL 2021
Assinado por: Pollyana Medeiros
Tipo do Documento: Plano de Trabalho
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Pollyana de Carvalho Medeiros, AUX EM ADMINISTRACAO**, em 27/04/2021 15:27:13.

Este documento foi armazenado no SUAP em 27/04/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 771312

Código de Autenticação: ded211d053

